**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**государственного учреждения образования**

**«Стреличевский ясли-сад»**

**на 2022-2025 годы**

 **Одобрен на профсоюзном собрании**

 **25 августа 2022 года, протокол № 4**

**аг.Стреличево**

**СОДЕРЖАНИЕ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Название раздела | Номер страницы |
| 1 | Раздел I. Общие положения  | стр. 3 |
| 2 | Раздел II. Организация, нормирование и оплата труда | стр. 6 |
| 3 | Раздел III. Правовое обеспечение трудовых отношений, развитие социального партнерства | стр. 11 |
| 4 | Раздел IV. Гарантии занятости  | стр. 17 |
| 5 | Раздел V. Охрана труда  | стр. 23 |
| 6 | Раздел VI. Социальные гарантии, жилищно-бытовые условия, охрана здоровья и организация отдыха работников организации  | стр. 27 |
| 7 | Раздел VII. Правовые гарантии деятельности Профсоюза и его профсоюзного актива  | стр. 29 |
| 8 | Раздел VIII. Сохранение интересов работников при проведении приватизации | стр. 32 |
| 9 | Раздел IX. Организация выполнения соглашения и контроль, ответственность сторон  | стр. 33 |
| 10  | Приложения  | стр.35 |

**РАЗДЕЛ I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работниками государственного учреждения образования «Стреличевский ясли - сад» от имени которых выступает первичная профсоюзная организация государственного учреждения образования «Стреличевский ясли - сад» Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – Профком), в лице председателя Профкома Иващенко Татьяны Александровны, и государственным учреждением образования «Стреличевский ясли - сад» (далее – Наниматель), в лице уполномоченного должностного лица Нанимателя Павловой Елены Вячеславовны (далее – Стороны).

2. Договор заключается в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Трудовым кодексом Республики Беларусь, Указом Президента Республики Беларусь от 15 июля 1995 г. № 278 «О развитии социального партнерства в Республике Беларусь», другими законодательными актами Республики Беларусь, Генеральным соглашением между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2019-2024 годы, Соглашением между Министерством образования Республики Беларусь и ЦК Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2022–2025 годы, Соглашением между главным управлением образования Гомельского облисполкома и Гомельской областной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2022-2025 годы, Соглашением между отделом образования Хойникского райисполкома и Хойникской районной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2022-2025 годы.

Стороны признают обязательными для исполнения нормы вышеуказанных соглашений.

3. Коллективный договор является локальным правовым актом, регулирующим трудовые и социально-экономические отношения между Нанимателем и работниками на 2022—2025 годы.

4. Целью Договора является обеспечение устойчивого социально-экономического положения организации и надлежащего уровня оплаты труда работников, обеспечивающего им и их семьям свободное и достойное существование, полной и эффективной занятости работников, здоровых и безопасных условий труда, других условий, вытекающих из трудовых отношений.

5. Наниматель признает Профком полномочным представителем работников учреждения образования в коллективных переговорах по заключению, изменению и (или) дополнению, выполнению Договора.

6. Договор вступает в силу с 26.08.2022и действует до заключения нового коллективного договора, но не более трех лет.

С согласия сторон действие Коллективного договора может продлеваться на срок не более трех лет и не более одного раза. Продление срока действия Коллективного договора оформляется дополнительным соглашением к нему.

7.Изменения и (или) дополнения в Договор вносятся по взаимному согласию Сторон в порядке, аналогичном порядку заключения Договора.

8.Действие коллективного договора распространяется на нанимателя и работников – членов Профсоюза, от имени которых он заключался.

Положения коллективного договора о рабочем времени и времени отдыха, регулировании внутреннего трудового распорядка, нормах труда, формах, системах, размерах оплаты труда, сроках выплаты, охране труда, гарантиях и компенсациях, предоставляемых в соответствии с законодательством, применяются в отношении всех работников организации.

Действие иных положений коллективного договора, улучшающих положение работников в сравнении с действующим законодательством, применяется только в отношении членов Профсоюза, если иные порядок и условия распространения действия таких положений коллективного договора на указанных работников не определены коллективным договором.

Работники организации, не являющиеся членами Профсоюза, не вправе претендовать на гарантии и льготы, защиту трудовых прав и законных интересов, предоставляемых профсоюзом.

9. Стороны обязуются принимать необходимые меры для разрешения конфликтных ситуаций путем переговоров на основе взаимного уважения. В случае возникновения коллективных трудовых споров предъявление требований осуществляется в порядке, предусмотренном законодательством.

Все спорные вопросы по толкованию и реализации настоящего Договора решаются Сторонами.

10. Письменное предложение одной из Сторон о проведении переговоров, о внесении изменений и (или) дополнений в Договор рассматривается другой стороной в двухнедельный срок.

Разногласия сторон рассматриваются на совместном заседании Профкома и представителей Нанимателя.

Договор подписывается представителями Сторон после одобрения его на собрании коллективаработников учреждения образования.

Принятые изменения и (или) дополнения в Договор оформляются приложением к нему и являются его неотъемлемой частью.

11. Требования о проведении переговоров по заключению Договора на следующий период направляются одной из Сторон не позднее, чем за два месяца до истечения срока действия Договора.

При заключении Договора срок ведения коллективных переговоров не может превышать одного месяца.

12. Стороны не вправе в течение срока действия Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

В случае реорганизации Сторон Договора их права и обязанности сохраняются до завершения процесса реорганизации, если иное не установлено законодательством.

В случае переименования Сторон Договора он продолжает действовать.

При ликвидации Сторон Договор сохраняет свое действие в течение всего времени ликвидации.

За уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с Договором, нарушение законодательства о труде, Стороны несут ответственность в соответствии с законодательством.

13. Договор подписывается в 5-ти экз. и хранится в регистрирующем органе – 1 экз., у Нанимателя – 1 экз., в Профкоме – 1 экз., в районной организации профсоюза – 1 экз., 1 экз. подписанного и зарегистрированного Договора размещается на стенде учреждения образования для постоянного свободного ознакомления с ним работников.

14. Наниматель обязуется зарегистрировать Договор, а также внесенные в него изменения и (или) дополнения после подписания его Сторонами в Управлении по труду, занятости и социальной защите Хойникского районного исполнительного комитета.

15. Стороны определились регулярно освещать на стенде промежуточные и итоговые результаты выполнения Договора.

**РАЗДЕЛ II. ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ**

 **И ОПЛАТА ТРУДА**

16. **Наниматель обязуется:**

16.1. Доводить до сведения работников нормативные правовые акты по вопросам организации и оплаты труда в течение 2 дней с момента получения информации. Разъяснять их содержание, права и обязанности работников.

16.2. Способствовать созданию условий педагогическим работникам для осуществления методической, воспитательной работы и совершенствования научно-методического обеспечения образовательного процесса в целом.

16.3. Осуществлять контроль за проведением аттестации педагогических работников в соответствии с Инструкцией о порядке проведения аттестации педагогических работников системы образования (кроме педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава), утв. Постановлением Министерства Республики от 22.08.2021 №101 с внесенными изменениями и дополнениями.

**17. Профком обязуется:**

17.1. Принимать участие в разработке проектов документов, касающихся условий, организации, нормирования и оплаты труда.

17.2. Оперативно доводить до сведения работников учреждения образования документы, разъяснения, инструктивные письма.

17.3. По мере необходимости давать разъяснения по актуальным вопросам оплаты, нормирования и условий оплаты труда и доводить их в письменном виде до работников учреждения образования.

**18. Стороны пришли к соглашению:**

18.1. Все вопросы нормирования, оплаты труда, а также премирования, установления надбавок стимулирующего характера (далее материальное стимулирование труда) и оказания материальной помощи, осуществление единовременной выплаты на оздоровление решаются нанимателем (уполномоченным должностным лицом нанимателя) по согласованию с профсоюзным комитетом.

При согласовании с профсоюзным комитетом необходимо указать номер постановления, дату заседания профсоюзного комитета.

18.2. Производить премирование работников в соответствии с Положением о премировании, которое утверждается нанимателем по согласованию с профсоюзным комитетом после его одобрения на профсоюзном собрании коллектива работников и является неотъемлемой частью настоящего Договора.

Для обеспечения гласности и объективности в вопросах распределения средств материального стимулирования труда и средств на оказание материальной помощи, осуществления единовременной выплаты на оздоровление в учреждении образования создается комиссия по распределению мер стимулирования труда с обязательным включением в их состав представителей Профсоюза.

При распределении надбавок, средств материального стимулирования труда учитывается осуществление педагогическими работниками наставничества, участие в методической работе, в конкурсах и т.д. в порядке и на условиях, соответствующих Положениям, являющимися приложениями к данному Договору.

Выплаты из средств материального стимулирования труда и средств на оказание материальной помощи и осуществления единовременной выплаты на оздоровление осуществляются на основании приказов нанимателя, согласованных с профсоюзным комитетом.

18.3. Производить единовременные выплаты к Почетным грамотам, Грамотам, Благодарностям и другим отраслевым и ведомственным наградам из фонда премирования в размерах согласно соответствующим положениям о наградах.

18.4. Премирование руководителя учреждения образования, установление надбавок стимулирующего характера, оказание материальной помощи осуществляется отделом образования Хойникского райисполкома из средств организации по согласованию с комитетом Профсоюза, вышестоящим для первичной профсоюзной организации, в которой этот руководитель состоит на профсоюзном учете.

Премировать руководителя учреждения образования за педагогическую деятельность в соответствии с Положением о премировании учреждения образования.

В случае если на работника возложена обязанность по замене отсутствующего руководителя, то приказы о его поощрении за указанный период подлежат согласованию с комитетом Профсоюза вышестоящим для первичных организаций, в которых такой работник состоит на профсоюзном учете.

18.5. Дополнительное премирование работников за счет внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности осуществляется в соответствии с Договором по согласованию с профсоюзным комитетом .

18.6. Неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда (за исключением единовременной выплаты на оздоровление, материальной помощи) рассчитываются ежемесячно с нарастающим итогом с начала года. Информация о наличии и размере неиспользованных средств ежемесячно доводится до сведения руководителей учреждений системы образования и соответствующих комитетов Профсоюза информационной запиской свободной формы за подписью главного бухгалтера или руководителя планово-экономического отдела бухгалтерской службы.

Неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда, направляются только на премирование работников в соответствии с коллективным договором и Положением о премировании организации.

18.7. Распределение объема педагогической нагрузки (включая, реализацию содержания образовательных программ, специально-организованной деятельности воспитанников) педагогическим работникам производится нанимателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

Наниматель осуществляет учет, контроль и несет ответственность за выполнение ее каждым педагогическим работником в полном объеме.

Предварительное распределение объема педагогической нагрузки на предстоящий учебный год осуществляется и доводится до сведения работников до начала трудовых отпусков в летний период.

Нагрузка менее чем на ставку устанавливается с письменного согласия работника, кроме случаев, когда работник по трудовому договору (контракту) принят на условиях неполного рабочего времени.

Режим рабочего времени педагогических работников, которым определяется объем педагогической нагрузки за ставку, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и коллективным договором с учетом семейного положения этих работников, состояния их здоровья и т.д.

Графики и режим работы формируется в соответствии с законодательством, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и согласовывается с профсоюзным комитетом.

18.8. Правила внутреннего трудового распорядка, должностные (рабочие) инструкции, графики работ (сменности), другие локальные правовые акты согласовываются с профсоюзным комитетом в порядке, установленном Договором.

18.9. При наличии финансовой возможности за время вынужденного простоя не по вине работника (отмена приема в учреждение обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим показаниям и другие обстоятельства) оплата производится в размере 100 % установленного ему оклада, надбавки за работу по контракту, надбавки за стаж работы в бюджетных организациях, надбавки за специфику работы в сфере образования, в порядке, определяемом коллективным договором. В случае выполнения работниками в этот период другой работы в соответствии с их функциональными обязанностями оплата труда производится им в полном объеме.

18.10. Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: 25 числа – за первую половину текущего месяца (аванс) и 10 числа - окончательный расчет за предыдущий месяц.

Заработная плата, выплаченная с задержками более одного месяца, индексируется в соответствии с законодательством.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику нанимателем, в том числе при неправильном применении закона, не может быть взыскана, за исключением случаев счетной ошибки.

Выдавать работникам расчетные листки не позднее, чем за 2 (два) дня до срока выплаты заработной платы.

При совпадении срока выплаты зарплаты с выходными и праздничными днями зарплату выплачивать накануне.

18.11.Производить выплату среднего заработка за время трудового отпуска не позднее, чем за два дня до начала отпуска.

В случае невыплаты работнику в установленный срок среднего заработка за время трудового отпуска он имеет право продолжить работу (перенести отпуск), письменно уведомив об этом нанимателя.

18.12.Суммы, не выплаченные работнику за прошлые периоды и взысканные в соответствии с законодательством, выплачиваются работнику с учетом их индексации в соответствии с Законом Республики Беларусь «Об индексации доходов населения с учётом инфляции».

18.13. При введении новых условий оплаты труда, невозможности своевременного исчисления оплаты труда в новых размерах производить повышенное авансирование работников по согласованию с соответствующим финансовым органом с последующим перерасчетом заработной платы.

18.14. Конкретные размеры и порядок выплаты доплаты за особые условия труда работникам учреждения образования регулируются Договором, а их руководителям – органом, уполномоченным заключать с ними контракт, по согласованию с профсоюзным комитетом.

18.15.Установить в качестве дополнительных мер стимулирования труда гарантии работникам из числа выпускников учреждений, получившим профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, послевузовское образование с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы в первые три года работы 1 раз в год:

**-** после второго года работы и продолжением работы в учреждении выплачивается 1 Б.В.;

- после пяти лет работы и продолжением работы в учреждении выплачивается 2 Б.В.

18.16. Установить в организации пятидневную рабочую неделю с выходными днями: суббота, воскресенье.

18.17. Привлечение отдельных работников к работе в государственные праздники, выходные и праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных законодательством с согласия работника (за исключением случаев, предусмотренных статьей 143 Трудового кодекса Республики Беларусь) с оформлением приказа Нанимателя, в котором указываются основания привлечения к этой работе, сроки, условия оплаты и (или) предоставления другого дня отдыха в соответствии со статьей 69 Трудового кодекса Республики Беларусь.

18.18. За нарушение без уважительных причин сроков выплаты заработной платы, установленных Договором, уполномоченные должностные лица нанимателя несут ответственность в соответствии с законодательством.

Персональная ответственность руководителя учреждения образования за несвоевременность выплаты заработной платы работникам предусматривается в трудовом договоре (контракте), заключаемом с ним органом, уполномоченным управлять государственным имуществом.

18.19.На период отсутствия педагогических работников по причине командировки, болезни, направления на повышение квалификации, совмещающих работу с обучением, находящихся в трудовых отпусках в течение учебного года и в других случаях, предусмотренных законодательством, производится их замена. Оплата часов замены производится за фактически проведенные часы на основании приказа руководителя учреждения образования.

18.20. Руководитель имеет право на выполнение в рабочее время оплачиваемой педагогической деятельности в части реализации образовательных программ по месту основной работы только после обеспечения педагогических работников учреждения образования объемом педагогической нагрузки в соответствии с условиями, на которых они приняты на работу.

18.21. После отпуска по беременности и родам,отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет Наниматель обязан предоставить работнику прежнюю нагрузку в объеме часов не менее, чем до его ухода в указанные социальные отпуска.

18.22. Постоянно анализировать уровень оплаты труда низкооплачиваемых категорий работников для своевременного принятия соответствующих мер.

18.23. Перечень категорий работников, для которых рабочий день может быть разделен на отдельные части с перерывами продолжительностью не менее двух часов, включая перерыв для отдыха определен приложением 21 к Договору.

18.24. Перечень категорий работников, кому устанавливается суммированный учет рабочего времени в соответствии с перечнем определен приложением № 7 к Договору.

**РАЗДЕЛ III. ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА**

**19. Наниматель обязуется:**

19.1. Утверждать локальные правовые акты (правила внутреннего трудового распорядка (далее – ПВТР), графики работ (сменности) и трудовых отпусков работников, должностные (рабочие) инструкции работников, приказы о материальном стимулировании работников (об установлении надбавок, распределении неиспользованных средств по фонду заработной платы, о выделении материальной помощи и другие) по согласованию с профсоюзным комитетом.

19.2. Приглашать председателя профсоюзного комитета на все совещания, проводимые Нанимателем.

19.3. Своевременно информировать коллектив работников об изменениях в законодательстве Республики Беларусь, касающихся вопросов условий организации, нормирования, охраны и оплаты труда, социально-экономического положения работников отрасли.

19.4. Направлять профсоюзному комитету проекты локальных правовых актов, иных документов, регулирующих жизнь коллектива работников, социально-экономические и трудовые отношения для согласования.

19.5. При решении затрагивающих интересы работников вопросов привлекать делегированных Профкомом представителей к разработке проектов соответствующих решений, согласовывать их с Профкомом, принятие решений осуществлять с согласия Профкома и (или) на основании его представлений.

Предусматривать данный порядок другими локальными правовыми актами.

19.6. Включать делегированных Профкомом представителей в составы создаваемых комиссий, деятельность которых затрагивает права и законные интересы работников.

**20. Профком обязуется:**

20.1. Оказывать помощь нанимателю в обучении работников по вопросам законодательства о труде, профессиональных союзах, об охране труда, о социальном партнерстве, разработке локальных правовых актов.

Принимать участие в совещаниях и семинарах, проводимых Нанимателем, консультировать по соответствующим вопросам законодательства Республики Беларусь.

20.2.Осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, об охране труда.

Участвовать в проведении комплексных проверок по соблюдению законодательства о труде, об охране труда.

20.3. Осуществлять защиту прав и законных интересов членов Профсоюза, консультировать их по вопросам законодательства о труде, давать мотивированные ответы на жалобы, заявления, рассматривать предложения.

В соответствии с законодательством по просьбе членов профсоюза обращаться в суд с исковыми заявлениями в защиту их трудовых и социально-экономических прав, представлять в суде их интересы.

20.4. Обеспечивать доступ работников к полной и достоверной информации о работе Профкома.

20.5.Проекты документов, которые утверждаются по согласованию с Профкомом, рассматривать на заседаниях Профкома после их представления Нанимателем.

**21. Стороны пришли к соглашению:**

21.1.Локальные правовые акты по вопросам оплаты, нормирования и охраны труда, трудовых правоотношений и другим вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав работников учреждения образования, принимаются нанимателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

21.2.Предоставлять возможность участия в семинарах, совещаниях, проводимых одной из сторон по вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав и профессиональных интересов работников организаций системы образования, представителей другой Стороны.

21.3. Не реже одного раза в год проводить совместные мониторинги практики применения и соблюдения законодательства о труде, об охране труда, в том числе аттестации педагогических работников с последующим рассмотрением итогов на совместных заседаниях Нанимателя и Профкома.

Установить, что Наниматель осуществляет беспрепятственный допуск представителей профсоюза в учреждение образования для осуществления общественного контроля за соблюдением законодательства о труде, об охране труда, профсоюзах, выполнением коллективного договора в форме проверок, мероприятий по наблюдению, анализу, мониторингу, в иных формах, не связанных с проведением проверок, и для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством.

21.4. Наниматель имеет право в порядке, предусмотренном статьей 32 Трудового кодекса, в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами изменить существенные условия труда работника при продолжении им работы по квалификации, должности служащего (профессии рабочего), определенным в трудовом договоре (контракте), по согласованию с комитетом Профсоюза.

 Изменением существенных условий труда признается изменение системы оплаты труда, режима рабочего времени, включая установление или отмену неполного рабочего времени, изменение объема педагогической работы педагогическим работникам, которым установлены нормы часов педагогической нагрузки за ставку, разряда, изменений гарантий, уменьшение размеров оплаты труда, предложение о заключении контракта с работником, работающим по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, а также других условий, устанавливаемых в соответствии с Трудовым кодексом.

Наниматель обязан предупредить работника об изменении существенных условий труда письменного, не позднее чем за один месяц.

Предупреждать за один месяц педагогических работников, подлежащих аттестации согласно Инструкции о порядке проведения аттестации педагогических работников системы образования (кроме педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава учреждений высшего образования) о возможном изменении существенных условий труда в случае не подтверждения имеющейся категории по итогам аттестации.

Индивидуальные споры по установлению и изменению существенных условий труда разрешаются Профкомом, комиссией по трудовым спорам.

21.5. Комиссия по трудовым спорам (ст. 235 Трудового кодекса) ежегодно образуется из равного числа представителей профсоюза и Нанимателя сроком на один год.

21.6. Работник имеет право на получение от Нанимателя информации, касающейся трудовых и связанных с ними отношений, в том числе на получение по письменному заявлению документов о его работе, заработной плате, предусмотренных законодательством, и в установленные им сроки.

21.7. Наниматель создает условия для совмещения работы с обучением работникам, получающим общее среднее образование, специальное на уровне общего среднего образования, профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, послевузовское образование, а также для прохождения профессиональной подготовки, повышения квалификации, стажировки и переподготовки. При установлении более высокой квалификации (разряда, класса, категории и др.) по должности служащего (профессии рабочего), продвижении по работе учитывается получение работником образования, наличие ученой степени, ученого звания.

Направление для получения образования оформляется приказом нанимателя, а в случае направления на обучение за счет средств нанимателя – также соответствующим договором в сфере образования.

Работникам, получающим среднее специальное, высшее образование в вечерней или заочной форме получения образования, при отсутствии направления нанимателя либо иных оснований, предусмотренных коллективным или трудовым договором, предоставлять по их желанию гарантии, предусмотренные статьей 215 Трудового кодекса, а также отпуска в связи с получением образования без сохранения заработной платы продолжительностью, предусмотренной статьей 216 Трудового кодекса.

 21.8. Предоставлять трудовой отпуск по желанию работника в летнее или другое удобное время в соответствии с законодательством о труде.

21.9. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение, при необходимости сопровождать ребенка на стационарное лечение в лечебные учреждения, в течение учебного года в период, не совпадающий с трудовым отпуском, предоставлять ему трудовой отпуск, а в случае его использования — отпуск без сохранения заработной платы.

21.10. Наниматель не вправе принудить работника без его согласия к уходу в отпуск без сохранения заработной платы.

21.11. По письменной просьбе работника наниматель предоставляет ему социальный отпуск без сохранения заработной платы по семейно-бытовым причинам следующей продолжительностью:

1) необходимость прохождения лечения в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях - на срок лечения;

2) необходимость ухода за больным членом семьи (родители, дети, родные братья, сестры) на основании заключения медицинского учреждения, а также сопровождения его на лечение;

3) смерть члена семьи, близкого родственника - 3 дня;

4) бракосочетание самого работника, его детей, внуков - 5 дней;

5) рождение детей, внуков - 1 день;

6)первый учебный день детей или внуков-первоклассников -1 день;

 7) юбилейная дата (40, 50, 55, 60 и т.д.) -1 день;

8) для работы над диссертацией, подготовки методических пособий и учебников до 10 дней.

21.12. Беременным женщинам по их желанию предоставляется трудовой отпуск в полном объеме независимо от периода работы перед отпуском по беременности и родам и (или) после него, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет с учетом требования статьи 167 Трудового кодекса Республики Беларусь.

21.13. Матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну, (попечителю) воспитывающей (воспитывающему) двоих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, на которых не распространяется действие постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 11 июня 2014 г. № 34 «О порядке и условиях предоставления дополнительных свободных от работы дней», по ее (его) заявлению предоставляется один дополнительный свободный от работы день.

21.14. При формировании делегаций, выезжающих на международные конференции, совещания по вопросам социального статуса педагогических кадров, совершенствования их профессионального мастерства, включать в их состав представителей другой Стороны.

21.15. По письменной просьбе педагога учреждения образования, реализующего программы дошкольного образования, по истечении отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет в период летних каникул нанимателем может быть предоставлен ему отпуск по семейно-бытовым причинам продолжительностью 90 календарных дней, но не позднее начала нового учебного года (1 сентября).

21.16. Наниматель может с согласия работника, при наличии производственной необходимости, отозвать работника из трудового отпуска.

Неиспользованная в связи с этим часть отпуска по договоренности между работником и нанимателем предоставляется в течение текущего рабочего года или по желанию работника присоединяется к отпуску за следующий рабочий год либо заменяется денежной компенсацией.

21.17. Перечень категорий работников, которым устанавливаются ненормированный рабочий день и продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, определяются приказом нанимателя по согласованию с Профсоюзным комитетом. Продолжительность отпуска за ненормированный рабочий день устанавливается с учетом необходимости выполнения конкретным работником трудовых обязанностей сверх нормы рабочего времни, а также напряженнности и сложности его труда.

Оплата дополнительных отпусков за ненормированный рабочий день в учреждении образования, предусмотренных частью первой настоящего пункта, производится за счет внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности (если в соответствии с законодательством такие средства остаются в их распоряжении), а при отсутствии указанных средств - за счет средств, предусмотренных в смете организации на оплату труда.

21.18. Предоставлять социальные неоплачиваемые отпуска работникам продолжительностью не более 90 календарных дней (ст. 190 ТК РБ) на основании личных заявлений (с предоставлением подтверждающих документов):

 1) для участия в учебно-экзаменационных сессиях и сдачи экзаменов в учреждениях образования;

 2) для работы над диссертацией, подготовкой методических пособий и учебников;

 3) в связи с необходимостью прохождения лечения в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях (санаториях, профилакториях на основании договора (путевки), в т.ч. сопровождение ребенка на лечение;

 4) по окончании отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет;

 5) приемным родителям в связи с оздоровлением детей.

21.19. По уважительным причинам (по семейным обстоятельствам, в связи с болезнью близких родственников и др.) или по договоренности между нанимателем и работником, трудовой отпуск может быть разделен не более чем на три части. При этом одна часть трудового отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

По согласованию с Нанимателем часть трудового отпуска может быть предоставлена педагогическому работнику в период каникул в учреждении образования.

21.20. При наличии у работника права на получение отпуска за отработанный период и при желании работника использовать его с последующим увольнением – удовлетворять желание работника и давать право на использование отпуска с последующим увольнением.

**РАЗДЕЛ IV. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ**

**21. Наниматель обязуется:**

21.1. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, а в случае высвобождения педагогических работников, принимать меры по организации их переподготовки, созданию новых рабочих мест.

Поощрять работников, которые самостоятельно осуществляют подготовку, переподготовку и повышают свою квалификацию по профессиям (должностям), востребованным в учреждении образования.

21.2. Сокращение групп в течение учебного года допускается только после предварительного согласования с Профкомом.

21.3. Уведомлять Профком не позднее, чем за три месяца о ликвидации, реорганизации, смене собственника учреждения, реорганизации структурных подразделений, о полной или частичной приостановке работы, если это влечет сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда. Реализацию этих мер осуществлять только после проведения переговоров с Профкомом и выработки согласованной программы по соблюдению прав и законных интересов работников.

При проведении ликвидации или реорганизации проводить переговоры с профсоюзным комитетом в целях выработки согласованной программы мер по соблюдению прав и законных интересов работников.

**22. Профком обязуется:**

22.1. Осуществлять контроль за выполнением законодательства о занятости, предоставлением высвобождаемым работникам гарантий и компенсаций.

22.2. Не снимать с профсоюзного учета работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата работников, прекращением деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения, расположенных в другой местности, вплоть до их трудоустройства (но не более одного года).

**23. Стороны пришли к соглашению:**

23.1 Расторжение трудового договора по инициативе Нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности) 4, 6, абзацам второму, четвертому пункта 7 статьи 42, а также по пункту 3 статьи 47Трудового кодекса производится с предварительного согласия профсоюзного комитета.

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме сокращения численности или штата работников) 5, абзацам пятому, девятому пункта 7, пунктам 8-11 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь производится после предварительного, но не позднее, чем за две недели уведомления профсоюзного комитета.

23.2. При сокращении численности или штата работников предпочтение в оставлении на работе в случае равной производительности труда и квалификации отдается (помимо категорий, указанных в статье 45 Трудового кодекса и других законодательных актах Республики Беларусь) в порядке перечисления следующим категориям работников:

23.2.1. разведенным, имеющим на иждивении несовершеннолетних детей;

23.2.2. являющимся единственными кормильцами в семье, при наличии двух и более иждивенцев;

23.2.3. имеющим длительный непрерывный стаж работы в организации (более 10 лет);

23.2.4. получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание на производстве;

23.2.5. избранным в состав профсоюзных органов;

23.2.6.членам комиссий по трудовым спорам;

23.2.7.предпенсионного возраста (за 5 лет до наступления возраста, дающего право на назначение пенсии по возрасту);

23.2.8.работникам, совмещающим работу с обучением по востребованным в учреждении образования специальностям.

23.3. Сокращение групп в течение учебного года, перевод учреждения образования, на режим работы, влекущий ухудшение условий трудового договора (контракта), сокращение рабочих мест, допускается только после предварительного согласования с профсоюзным комитетом.

23.4. В период срока предупреждения работника о предстоящем высвобождении в связи с сокращением численности или штата работников предоставлять по его письменному заявлению социальный отпуск (один день в неделю) без сохранения заработной платы для самостоятельного поиска работы***.***

Принимать меры к трудоустройству работников, подлежащих увольнению в связи с сокращением численности или штата, ликвидации организации, содействовать их переобучению.

23.5. Предоставлять преимущественное право работникам, уволенным по сокращению штатов, возвращаться в учреждение образования при появлении вакансий.

23.6. Заключение контрактов с работниками, работающими по трудовому договору на неопределенный срок, осуществляется в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами при наличии финансовой возможности, обеспечивающей выполнение условий контракта.

Работник должен быть письменно предупрежден об изменении существенных условий труда (заключении контракта) не позднее, чем за один месяц до заключения контракта. В день предупреждения работнику в письменном виде вручается проект контракта.

23.7. Не заключать контракты с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет (детей-инвалидов до 18 лет), трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, если они не дали согласия на заключение таких контрактов.

23.8. Не расторгать контракт по истечению его срока действия с работником, добросовестно исполняющим должностные обязанности, если его супруга (супруг) находятся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет.

23.9. В случае истечения срока контракта в период беременности, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх лет наниматель обязан с согласия работника продлить срок действия контракта в пределах максимального срока либо заключить новый контракт на период беременности и до окончания указанных отпусков.

 23.10. Заключение новых контрактов, их продление в пределах максимального срока действия с работниками, находящимися в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если они приступили к работе до и после достижения ребенком возраста трех лет, осуществляется с согласия работника на срок не менее чем до достижения ребенком возраста пяти лет.

23.11.Продлевать, заключать контракты с работниками добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно - технологической дисциплины, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, которым до достижения общеустановленного пенсионного возраста остается не более пяти лет, с их согласия, не менее чем до достижения указанного возраста с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами втором и третьим пункта 3 части первой статьи 261² Трудового кодекса.

23.12. Заключение контрактов с работниками - членами Профсоюза организаций системы образования производится при участии представителя Профсоюза .

23.13. С работниками добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, имеющими высокий профессиональный уровень и квалификацию и (или) имеющими продолжительный стаж работы по специальности (в отрасли), продолжительность которого определяется в каждой конкретной организации системы Министерства самостоятельно в коллективном договоре, с их согласия:

заключать новые контракты на срок не менее трех лет либо на максимальный срок действия контракта с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261² Трудового кодекса;

продлевать контракты на срок до истечения максимального срока действия контракта с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261² Трудового кодекса.

На меньший срок контракт продлевать (заключать новый) только с письменного согласия работника.

23.14.Продлевать контракты с работниками, добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, на срок до истечения максимального срока действия контракта, с их согласия.

23.15. С молодыми специалистами, а также выпускниками, получившими образование за счет собственных средств, контракты при приеме на работу могут быть заключены с их письменного согласия в пределах максимального срока действия на срок, не менее срока обязательной работы по распределению и при направлении на работу.

 При заключении контрактов обязательно соблюдение условий, предусмотренных абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261² Трудового кодекса.

23.16. Заключать контракты с одинокими родителями, не состоящими в браке, опекунами, попечителями, воспитывающими несовершеннолетних детей, находящихся на их иждивении, добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, на срок пять лет.

24.17. Продлевать контракты с работниками, добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, на срок до истечения максимального срока действия контракта, с их согласия.

24.18. Сторонам, заключившим контракт, не позднее, чем за один месяц до истечения срока его действия письменно предупреждать другую сторону о решении продолжить или прекратить трудовые отношения.

24.19. Наниматель по просьбе работника, не имеющего нарушений трудовой дисциплины, извещает его в письменном виде о причине (причинах) не продления (не заключения нового) контракта с ним.

24.20. Наниматель при приеме на работу обязан заключить трудовой договор (контракт) с работником ознакомить его под роспись с Договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными правовыми актами, действующими в учреждении образования.

При приеме на работу работника наниматель обязан запросить в установленном порядке характеристику с предыдущего места его работы и сведения из единого государственного банка данных о правонарушениях в отношении кандидатов на руководящие должности и должности педагогических работников. Характеристика подписывается руководителем организации и председателем профсоюзного комитета.

24.21. Наниматель заключает по истечении срока действия контракта с работниками, проработавшими не менее пяти лет на условиях контрактной формы найма, добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, с их письменного согласия трудовой договор на неопределенный срок.

24.22. Наниматель заключает с работниками учреждения образования, при их согласии, трудовые договоры на неопределенный срок при отсутствии возможности выполнения абзацев второго и третьего пункта 3 части первой статьи 261² Трудового кодекса.

24.23. Наниматель по просьбе работника в срок, согласованный ими, но не позднее десяти дней со дня подачи работником заявления досрочно расторгает контракт, трудовой договор по пункту 1 части второй ст.35 Трудового кодекса при наличии обстоятельств, исключающих или значительно затрудняющих продолжение работы:

24.23.1. состояние здоровья;

24.23.2. поступления на военную службу по контракту;

24.23.3. назначение пенсии по возрасту, пенсии по инвалидности, пенсии за выслугу лет, пенсии за особые заслуги перед республикой, социальной пенсии;

24.23.4. избрание на выборную должность;

24.23.5. переезд в другую местность;

24.23.6. уход за больными (инвалидами) родственниками;

24.23.7. уход за детьми в возрасте до 14 лет;

24.23.8. изменение семейного положения;

24.23.9. трудоустройство у другого нанимателя на полную ставку, если работник работает на неполную ставку или с более высоким уровнем оплаты труда;

24.23.10. пенсионный возраст;

24.23.11. перевод одного из супругов (военнослужащего, лица начальствующего состава Следственного комитета Республики Беларусь, Государственного комитета судебных экспертиз Республики Беларусь, органов внутренних дел, финансовых расследований Комитета государственного контроля Республики Беларусь, органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям), проходящего военную службу (службу) в государственных органах, к новому месту военной службы (службы);

24.23.12. зачисление в учреждение образования по дневной форме получения образования (за исключение работников, имеющих статус молодого специалиста);

24.23.13. если работник работает на замене временно отсутствующего работника, а нашел постоянное место работы.

24.24. Наниматель устанавливает работникам, имеющим детей в возрасте до четырнадцати лет, режим гибкого рабочего времени, неполный рабочий день и другое по их инициативе, в соответствии с действующим законодательством.

24.25. Не допускать привлечение работников учреждения образования к выполнению работы, не обусловленной трудовым договором (контрактом), должностными (рабочими) инструкциями.

24.26. При наличии объективных причин и невозможности сократить продолжительность работы на 1 час в день, предшествующий государственному празднику или праздничному дню, переработка компенсируется по соглашению Нанимателя и работника предоставлением дополнительного дня отдыха, оплачиваемого в одинарном размере, по мере накопления этих часов или повышенной их оплатой в размере, установленном для оплаты сверхурочной работы (часть первая [статьи 69](file:///C%3A%5CDocuments%20and%20Settings%5CAdmin%5CApplication%20Data%5CMicrosoft%5C21%5CNCPI#L) Трудового кодекса Республики Беларусь).

24.27. Педагогическим работникам, имеющим 20 и более лет стажа работы по специальности, дающего право на получение профессионального пенсионного страхования на момент вступления в силу Закона Республики Беларусь «О профессиональном пенсионном страховании» от 05.01.2008 года № 322-З.

 Наниматель обязан предоставить нагрузку в объеме, дающем право на получение профессионального пенсионного страхования.

**РАЗДЕЛ V. ОХРАНА ТРУДА**

**25. Наниматель обязуется:**

25.1.Ежегодно подводить итоги работы по улучшению условий и охраны труда, профилактике производственного травматизма и информировать профсоюзный комитет.

25.2. Обеспечить право и гарантии работающих на охрану труда, выполнение требований законодательства Республики Беларусь об охране труда, создание на каждом рабочем месте условий труда, соответствующих требованиям безопасности.

25.3.Обеспечивать выполнение в установленные сроки Плана мероприятий по охране труда. Осуществлять за счет сметы расходов на мероприятия по охране труда, обучение и проверку знаний работающих по вопросам охраны труда.

25.4.Выделять финансовые средства, оборудование и материалы для осуществления предусмотренных настоящим Договором, Планом мероприятий по охране труда, профилактики производственного травматизма и профессиональных заболеваний, улучшения условий труда, санитарно-бытового обеспечения.

25.5.Оборудовать уголки по охране труда с целью информационного обеспечения охраны труда.

25.6.Возлагать соответствующие обязанности по охране труда на уполномоченное должностное лицо.

25.7.Обеспечить выполнение в срок до 1 октября запланированных мероприятий по подготовке организации к работе в осенне-зимний период.

**26. Профком обязуется:**

26.1.Отстаивать права работников на здоровые и безопасные условия труда, материальные интересы лиц, пострадавших в результате несчастных случаев на производстве, членов их семей.

26.2.Осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства Республики Беларусь об охране труда.

26.3.Проводить в установленные сроки выборы общественных инспекторов по охране труда, утверждать составы общественных комиссий по охране труда, проводить обучение профсоюзного актива по вопросам охраны труда.

26.4.Координировать деятельность общественного инспектора по охране труда.

26.5.Принимать участие в республиканском смотре-конкурсе на лучшую организацию профсоюзом общественного контроля по охране труда и по экономии энергоресурсов, сырья и материалов.

26.6.Рассматривать вопрос о состоянии охраны труда, производственного травматизма и заболеваемости на заседании Профкома с участием представителей нанимателя один раз в квартал.

26.7.В ходе расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний отстаивать права и законные интересы застрахованных членов профсоюза, в том числе в суде в соответствии с пунктом 299 Указа Президента Республики Беларусь от 25 августа 2006 №530 «О страховой деятельности».

26.8.Осуществлять постоянный контроль за своевременной выплатой возмещения вреда работникам, получившим увечье на производстве, в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

26.9.Предъявлять требования о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

26.10.Обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев.

26.11.Обеспечить выполнение Плана мероприятий Профсоюза по реализации Директивы Президента Республики Беларусь от 11 марта 2004 г. № 1 «О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины» в редакции Указа Президента Республики Беларусь от 12 октября 2015 г. № 420.

**27.Стороны пришли к соглашению:**

27.1.Осуществлять контроль за соблюдением работниками требований по охране труда с участием общественных инспекторов по охране труда.

27.2.В целях профилактики производственного травматизма во взаимодействии с социальными партнерами продолжить работу по организации и проведению мероприятий «Недели нулевого травматизма».

27.3.Постоянно осуществлять контроль за:

-выдачей работникам средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств. (Приложения № 5, 6);

-обеспечением спортивного зала, пищеблока, прачечной медицинскими аптечками (Приложение № 9).

27.4.Добиваться выделения денежных средств на мероприятия, направленные на создание здоровых и безопасных условий и охраны труда.

27.5.Обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных при приеме на работы и периодических медицинских осмотров с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения периодических медицинских осмотров. (Приложение № 8)

27.6.При несчастном случае с тяжелым либо смертельным исходом, групповом несчастном случае, требующих специального расследования, незамедлительно извещать вышестоящую организацию Профсоюза с целью обеспечения участия в расследовании данной категории несчастных случаев технического инспектора труда Профсоюза.

27.7. Семье погибшего на производстве работника, помимо установленного законодательством возмещения ущерба, установленного законодательством, оказывать из средств нанимателя единовременную материальную помощь в размере не менее 10 годовых заработков погибшего по вине нанимателя, исчисленных по заработку за год от месяца, предшествующего несчастному случаю;

работнику, утратившему профессиональную трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания по вине нанимателя, — единовременную материальную помощь в размере одного среднемесячного заработка за каждый процент утраты профессиональной трудоспособности при наличии средств.

Выплачиваемая материальная помощь снижается пропорционально степени вины потерпевшего, определенной в документах расследования несчастного случая на производствеилипрофессионального заболевания;

по согласию сторон коллективного договора - в других случаях, связанных с гибелью, утратой трудоспособности или профессиональным заболеванием работника.

27.8. Лицам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание, при прекращении трудового договора (контракта) по основаниям, предусмотренным пунктами 3 и 5 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, наниматель выплачивает выходное пособие в размере не менее одного среднемесячного заработка.

27.9.Предоставлять каждому работнику при приеме на работу полную и достоверную информацию о состоянии условий и охраны труда на его рабочем месте, о существующих рисках повреждения здоровья, полагающихся ему средствах индивидуальной и коллективной защиты, а также о льготах и компенсациях, установленных законодательством.

27.10.Проводить обучение, стажировку, инструктаж и проверку знаний по вопросам охраны труда работающих согласно требованиям нормативных правовых актов.

Оказывать содействие в обучении общественного инспектора по охране труда.

27.11.Проводить разъяснительную работу в коллективе по экономии всех видов энергоресурсов.

27.12.Оказывать содействие и сотрудничать с Нанимателем в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда, немедленно извещать своего непосредственного руководителя или иное уполномоченное должностное лицо Нанимателя о неисправности оборудования, инструмента, приспособлений, транспортных средств, средств защиты, об ухудшении состояния своего здоровья.

27.13.Применять меры поощрения и материального стимулирования работников за соблюдение требований по охране труда.

27.14.Предоставлять общественному инспектору по охране труда не менее одного часов в неделю по согласованию с Профкомом для осуществления им работы по организации общественного контроля за состоянием условий и охраны труда работников, а также освобождать от работы на время обучения с сохранением на этот период за ним рабочего места и средней заработной платы.

27.15. Поощрять работника, избранного общественным инспектором по охране труда, за активную работу по итогам квартала не менее 1 базовой величины.

27.16.Обеспечить функционирование системы управления охраной труда (далее СУОТ) организации и своевременно совершенствовать СУОТ на основе мониторинга факторов, влияющих на охрану труда.

27.17.Предоставлять наряду с перерывом для отдыха и питания дополнительные специальные перерывы в течение рабочего дня, включаемые в рабочее время (перерывы для обогревания, отдыха на погрузочно-разгрузочных и других работах), при выполнении работ на открытом воздухе или закрытых необогреваемых помещениях в холодный период года.

**РАЗДЕЛ VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЖИЛИЩНО-БЫТОВЫЕ УСЛОВИЯ, ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ И ОРГАНИЗАЦИЯ ОТДЫХА РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ**

**28. Профком обязуется:**

28.1. Ежегодно анализировать состояние обеспеченности жильем работников учреждения.

28.2. Способствовать организации оздоровления и санаторно-курортного лечения работников учреждения образования, в том числе на базе организаций УП «Белпрофсоюзкурорт» и ТЭУП «Беларустурист», добиваться предоставления ими скидок для членов Профсоюза и их детей.

28.3. Оказывать помощь работникам в создании организаций застройщиков с целью улучшения их жилищных условий.

28.4. Организовать оказание помощи в решении бытовых проблем пенсионерам, состоящим на учете в профсоюзной организации.

28.5. Проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия (вечера отдыха, экскурсии, посещение театров, музеев, выставок, чествование юбиляров и т.д.).

28.6. Вовлекать молодежь в профсоюзную деятельность, выдвигать ее представителей в состав профсоюзных органов, повышать эффективность мотивации профсоюзного членства среди молодых специалистов.

**29. Стороны пришли к соглашению:**

29.1. Представители Профкома включаются в составы создаваемых в организации комиссий, деятельность которых затрагивает права и законные интересы работников.

29.2.Совместно ежегодно анализировать обеспеченность работников жильем и принимать возможные меры по улучшению их жилищных условий.

29.3.Продолжать работу по совершенствованию форм оздоровления работников.

29.4.Содействовать расширению практики добровольного страхования дополнительной накопительной пенсии и медицинских расходов за счет внебюджетных средств, в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетных организации.

29.5.Содействовать организации работы отраслевого физкультурно-спортивного клуба «Буревестник», в том числе в части проведения республиканских отраслевых спартакиад и туристских слетов, физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятий, а также обеспечения участия работников учреждения в республиканских межотраслевых спартакиадах и туристских слетах, физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятиях.

29.6. Наниматель принимает все возможные меры по созданию бытовых условий, условий для питания и занятий физической культурой, при наличии возможности проводит мероприятия по удешевлению стоимости питания, организации отдыха, физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы, в том числе в части предоставления в установленном порядке возможности участия работников в отраслевых, межотраслевых спартакиадах, туристских слетах, иных физкультурно-оздоровительных и спортивно-массовых меропритиях, их санаторно-курортного лечения.

29.7. Закреплять ветеранов отрасли и Профсоюза за организацией, в том числе и тех ветеранов, которые работали в организации и с которыми утратили связь, а также проживающих в учреждениях социального обслуживания, через установление над ними шефской помощи путём развития волонтёрского движения.

29.8. Содействовать организации работы молодежных советов, советов ветеранов труда отрасли и Профсоюза на республиканском и региональном уровнях, проведению ими мероприятий.

Приглашать ветеранов труда отрасли и Профсоюза к участию в воспитательных, праздничных мероприятиях, проводимых в отделе образовании и организаций Профсоюза.

29.9. Вести учет ветеранов труда отрасли и Профсоюза, оказывать им необходимую помощь.

29.10. Оказывать социальную поддержку ранее работавшим в учреждении образования ветеранам отрасли и Профсоюза.

29.11. Наниматель перечисляет денежные средства Профкому для проведения культурно-массовых, спортивных мероприятий, новогодних елок, удешевления стоимости детских новогодних подарков, пропаганды здорового образа жизни, туристско-экскурсионных мероприятий, оздоровления и санаторно-курортного лечения в профсоюзных санаториях возрождения национальной культуры, иных социально значимых целей в размере не менее 0,15 процента от суммы средств на оплату труда из внебюджетных средств, при их наличии.

**РАЗДЕЛ VII. ПРАВОВЫЕ ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА И ЕГО ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА**

**30. Наниматель обязуется:**

30.1. Предоставлять Профкому информацию, которая необходима для ведения коллективных переговоров, реализации прав Профсоюза по защите трудовых и социально-экономических прав и законных интересов работников учреждения образования.

30.2. Рассматривать по представлению Профкома обоснованные критические замечания и предложения, высказанные членами Профсоюза в ходе профсоюзных собраний, конференций, встреч в коллективах организаций системы образования, по итогам проверок, проведенных руководящими профсоюзными органами. Принимать в установленном порядке необходимые меры.

30.3. Обеспечивать материальные условия для деятельности Профкома (бесплатное предоставлением и содержание помещений, оргтехники, канцтоваров, бумаги, средств связи, в необходимых случаях транспортных средств и др.).

**31. Профком обязуется:**

31.1. Проводить обучение профсоюзных кадров и актива по вопросам законодательства о труде, охране труда, реализации Договора.

31.2. Оказывать материальную помощь остро нуждающимся членам Профсоюза из профсоюзного бюджета в установленном порядке в соответствии с утвержденными сметами, на основании личного заявления члена Профсоюза.

**32. Стороны пришли к соглашению:**

32.1. Предоставлять профсоюзным активистам, не освобожденным от основной работы, возможность для участия в работе съездов, конференций, пленумов, иных уставных мероприятий, краткосрочной профсоюзной учебы, совместных мероприятий сторон, с сохранением среднего заработка, в необходимых случаях командированием в соответствии с законодательством на условиях, предусмотренных коллективным договором, и время для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников.

В отдельных случаях расходы по направлению профсоюзных активистов для участия в вышеуказанных мероприятиях осуществляются за счет средств профсоюзного бюджета на основании решений соответствующих вышестоящих профсоюзных органов.

32.2. Сохранять средний заработок на весь период коллективных переговоров за работниками, участвующими в них от имени первичной профсоюзной организации.

32.3. Предоставлять возможность лицам, уполномоченным комитетом Профсоюза, осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, охране труда.

32.4. Наниматель устанавливает работнику, избранному председателем первичной профсоюзной организаций, не освобожденному от основной работы и выполняющим работу на общественных началах, стимулирующие выплаты:

за содействие работникам в вопросах защиты их трудовых и социально-экономических прав и интересов, охраны труда, пропаганду здорового образа жизни, организацию досуга членов коллектива работников и создание благоприятного морально-психологического климата в коллективе - 30 процентов оклада по основной работе;

достигшим 100-процентного членства в организации, при выполнении общественной работы в интересах коллектива – в размере 50 процентов оклада по основной работе.

Поощряет из профсоюзного бюджета и средств материального стимулирования труда наиболее отличившихся профсоюзных активистов и членов Профсоюза.

32.5. Обеспечивать организацию безналичного перечисления профсоюзных взносов по личным заявлениям работников — членов Профсоюза в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 18 сентября 2002 г. № 1282 «Об удержаниях из заработной платы работников денежных сумм для производства безналичных расчетов», Уставом Профсоюза в размерах, установленных его руководящими органами одновременно с выплатой заработной платы, в том числе выплачиваемой за счет ссуд и кредитов банка, на счета профсоюзных органов.

32.6. Членские профсоюзные взносы, полученные безналичным порядком в промежуточные периоды между установленными сроками выдачи заработной платы (в связи с уходом в отпуск, увольнением и по другим причинам), перечисляются в соответствии с пунктом 32.5.

32.7.Предоставлять профсоюзному комитету на основании коллективного договора помещения, транспортные средства, средства связи и создавать другие условия для осуществления их деятельности в соответствии с Законом Республики Беларусь «О профессиональных союзах», Указом Президента Республики Беларусь от 29 марта 2012г. №150 «О некоторых вопросах аренды и безвозмездного пользования имуществом».

32.8. Расторгать трудовой договор (контракт) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности), 4, 6, абзацам второму, четвертому пункта 7 Трудового кодекса:

работников, избранных в составы комитетов Профсоюза и не освобожденных от основной работы − с письменного согласия соответствующего комитета Профсоюза, а председателей комитетов Профсоюза ‒ только с согласия вышестоящего профсоюзного органа;

работников, избранных в районные, городские, областные, Центральный комитеты Профсоюза и не освобожденных от работы − с письменного согласия профсоюзного органа, членом которого они избраны;

работников, представителей Профсоюза, участвующих в работе комиссий по трудовым спорам, членов Профсоюза, уполномоченных вести переговоры по коллективным договорам, а также общественных инспекторов по охране труда и контролю за соблюдением законодательства о труде − с согласия соответствующего комитета Профсоюза.

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме сокращения численности или штата работников), 5, абзацам пятому, девятому пункта 7, пунктам 8-11 статьи 42 Трудового кодекса с представителями Профсоюза, указанными в части первой настоящего подпункта, производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления соответствующего комитета Профсоюза.

Расторжение трудового договора в случае, предусмотренном абзацем шестым пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса, производится с одновременным уведомлением (в день увольнения) соответствующего комитета Профсоюза.

32.9. Привлечение к дисциплинарной ответственности представителей Профсоюза, указанных в подпункте 32.8. настоящего пункта, допускается только с предварительного согласия соответствующего комитета Профсоюза.

32.10. Не заключать контракты с работниками, работающими по трудовому договору на неопределенный срок, избранными в состав профсоюзных органов, во время срока их полномочий и в течение двух лет после переизбрания без их согласия.

В случае избрания в состав профсоюзных органов работников, переведенных на контрактную форму найма и не освобожденных от основной работы, в том числе достигших пенсионного возраста по истечении срока действия контрактов с их согласия заключать или продлевать контракты на время срока их полномочий и, как правило, в течение двух лет после переизбрания.

32.11. Не допускать увольнение по инициативе Нанимателя лиц, избиравшихся в состав профсоюзных органов, в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения образования или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения. В этих случаях увольнение производится в порядке и по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом .

32.12. Расторжение срочного трудового договора (контракта) по истечению его срока с председателем профсоюзной организации, не освобожденным от основной работы, не допускается при условии отсутствия дисциплинарных взысканий в период его полномочий

**РАЗДЕЛ VIII. СОХРАНЕНИЕ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПРИВАТИЗАЦИИ**

**33. Стороны пришли к соглашению:**

33.1. При изменении формы собственности и преобразования в процессе приватизации учреждения образования проводятся предварительные переговоры с профсоюзным комитетом с целью достижения общего согласия в вопросах, затрагивающих трудовые и социально-экономические права и законные интересы коллектива работников.

33.2. Изменение подчиненности, отчуждение имущества, закрепленного за учреждением образования, допускаются с уведомления профсоюзного комитета.

**34. Профком обязуется:**

34.1. Участвовать в обсуждении проблем приватизации в учреждении, ее целесообразности, отстаивать при этом интересы коллектива работников — членов Профсоюза.

34.2. Вносить предложения, обеспечивающие социально-экономические и правовые гарантии коллективу работников при изменении форм собственности.

34.3. Осуществлять общественный контроль за проведением приватизации, не допускать принятия необоснованных решений и принудительной приватизации.

**РАЗДЕЛ IX. ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫПОЛНЕНИЯ СОГЛАШЕНИЯ И КОНТРОЛЬ, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН**

35. Каждая из сторон, подписавших Договор, несет ответственность за своевременное и полное его выполнение в пределах своих полномочий и обязательств.

**36. Наниматель обязуется** рассматривать предложения Профкома по устранению недостатков в выполнении Договора и давать Профкому мотивированный ответ в письменной форме, принимать меры дисциплинарной, материальной ответственности к виновным в невыполнении Договора.

**37. Стороны пришли к соглашению:**

37.1.Контроль за выполнением Договора и разрешение разногласий, возникающих при его исполнении, осуществляет комиссия по ведению коллективных переговоров, которой Сторонами предоставляется вся необходимая для реализации его полномочий информация.

Итоги выполнения Договора, внесение изменений и (или) дополнений в него рассматриваются на собрании работников или совместном заседании профсоюзного комитета и администрации учреждения образования.

37.2.Обеспечивать участие представителей Сторон в работе своих коллегиальных органов при рассмотрении вопросов, связанных с его содержанием и исполнением.

Предоставлять другой Стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях и нормативных правовых актах, затрагивающих трудовые, социально-экономические права и профессиональные интересы работников.

Представления Сторон о недостатках в выполнении Договора рассматриваются в двухнедельный срок и даются мотивированные ответы в письменной форме.

37.3.Принимать меры дисциплинарной ответственности к виновным в невыполнении обязательств Договора либо уклоняющимся от участия в переговорах.

 37.4.Лица, виновные в невыполнении (нарушении) условий коллективного договора, могут быть полностью или частично лишены премии, привлечены к дисциплинарной ответственности соответствии с законодательством о труде.

Представления о нарушении условий коллективного договора Сторонами направляются в порядке подчиненности в вышестоящие органы Сторон, которые должны информировать соответствующие Стороны и коллектив работников о принятых мерах в месячный срок.

37.5. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

37.6. Представители Нанимателя, виновные в не предоставлении информации, необходимой для разработки проекта Договора, срыве переговоров и препятствующие осуществлению контроля за выполнением Договора, несут дисциплинарную ответственность.

37.7. Довести текст Договора до коллектива работников, содействовать его выполнению.

37.8. Контроль за выполнением Договора осуществляется Профкомом, Нанимателем, постоянной комиссией по разработке и контролю за выполнением Договора.

37.9. При осуществлении контроля Стороны предоставляют всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию.

37.10. Проводить проверку выполнения Договора не менее двух раз в год с составлением справки.

Наниматель и председатель первичной профсоюзной организации отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании работников не реже двух раз в год.

Договор подписан 26 августа 2022 года

|  |  |
| --- | --- |
| Заведующий  ГУО «Стреличевский ясли- сад» | Председатель первичнойпрофсоюзной организацииГУО «Стреличевский ясли -  сад» |
| Е.В.Павлова /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ | Т.А.Иващенко /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ |
|  подпись  |  подпись  |

Одобрено на профсоюзном собрании 25 августа 2022 года, протокол № 4

 ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |

**Положение**

**о премировании работников государственного учреждения образования «Стреличевский ясли – сад»**

1.Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с действующим законодательством (Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 года № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций») (с изменениями и дополнениями).

1.2. Премирование производится с целью повышения творческой активности и качества работы, внедрения новых методов обучения и вводится для материального и морального стимулирования членов трудового коллектива, в зависимости от конечных результатов работы, качества и эффективности труда всех работников учреждения.

1.3. Источниками средств для премирования являются:

* бюджетные средства, выделяемые на премирование работников (20% от суммы окладов работников учреждения);
* неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда;
* средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности, учреждения в размерах, предусмотренных законодательством;
* средства из иных источников, не запрещенных законодательством, если иное не установлено Президентом Республики Беларусь.

2. Порядок премирования

2.1. Премирование работников производится ежемесячно в соответствии с их личным вкладом в общие результаты труда.

2.2. Размеры, порядок и условия премирования работников определяются учреждением образования самостоятельно.

2.3. Премирование производится в обстановке полной гласности, на основании приказа руководителя учреждения, по согласованию с комитетом профсоюза, в соответствии с настоящим Положением. Приказы доводятся для ознакомления с ними всех работников учреждения.

2.4. Премия начисляется за фактически проработанное время по итогам работы за предыдущий период (месяц) в ближайший за подведением итогов работы срок выплаты заработной платы (аванса) (конкретный срок выплаты премий указывается в Положении).

2.5. Премия не начисляется за периоды:

* временной нетрудоспособности;
* трудовых отпусков;
* социальных отпусков;
* повышения квалификации;
* за другие периоды, когда за работником в соответствии с действующим законодательством сохраняется средняя заработная плата.

2.6. Работникам, вновь принятым па работу, проработавшим неполный период и уволенным по уважительным причинам, премия начисляется за фактически отработанное время.

2.7. Премирование руководителя учреждения осуществляется вышестоящим органом управления по согласованию с соответствующим профсоюзным комитетом на основании Положения.

3. Условия и размеры премирования работников по показателям определяются в процентах от оклада;

3. Условия и размеры премирования по показателям

Показатели премирования для всех категорий работников указываются в процентах от оклада;

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| * 1. 3.1.
 | За проведение и участие в различных мероприятиях с коллективом, родителями, другими заинтересованными | 5-25 |
| 3.2. | Реклама и пропаганда деятельности учреждения, членов коллектива через прессу и сайт учреждения | 5-30 |
| * 1. 3.3.
 | За своевременную обработку электронной почты | 5 |
| 3.4. | Выполнение обязанностей временно отсутствующего работника | 2-25 |
| 3.5. | Увеличение объема выполняемых работ  | 5-50 |
| 3.6. |  Выполнение работ в интересах учреждения, не предусмотренных должностными обязанностями по распоряжению администрации учреждения (в зависимости от объёма работ) | 5-70 |
| 3.7. | Общественный инспектор по охране прав детства (в зависимости от объёма выполненной работы) | 5-50 |
| 3.8. | За организацию эффективного внутреннего контроля (в т.ч. ведение документации) | 5-20 |
| 3.9. | Секретарь педагогического совета  | 5-10  |
| 3.10. | За работу по оформлению группы, кабинета и содержанию его в образцовом порядке (в зависимости от затраченных средств) | 5-100 |
| 3.11. | За образцовое содержание инвентаря и оборудования учреждения | 5-15 |
| 3.12. | Качество выполняемых работ, творческий и перспективный подход при выполнении новых и сложных работ | 5-70 |
| 3.13. | За дежурство по учреждению | 5-10 |
| 3.14. | Проведение мероприятий по охране труда и техники безопасностина уровне учреждения на районном уровне | 510 |
| 3.15. | За организацию работы по охране труда в учреждении образования | 5-20 |
| 3.16. | За выполнение разовых поручений, не связанных с должностными обязанностями (в зависимости от сложности) | 1-100 |
| 3.17. | Уборку дополнительных служебных помещений по распоряжению администрации учреждения | 5-15 |
| 3.18. | Обеспечение своевременной и качественной подготовки к летней оздоровительной компании, началу учебного года, зимнему периоду | 5-100 |
| 3.19. | За дополнительную работу и помощь воспитателям по повышению качества образовательной среды в помещениях детского сада | 5-50 |
| 3.20. | Устранение аварий, последствий стихийных бедствий | 2-50 |
| 3.21. |  Активное участие в подготовке и проведении воспитательных мероприятий (обыгрывание ролей), акций и пр.  | 5-30 |
| 3.22. | За выполнение целевых показателей | 2-50 |
| 3.23. | За организацию подписки периодических изданий | 2-50 |
| 3.24. | Эффективное участие в районных (городских) мероприятиях и оказание помощи к их подготовке | 10-50 |
| 3.25. | Председатель профсоюзного комитета | 5 |
| 3.26. | За своевременное выявление воспитанников группы риска | 5-30 |
| 3.27. | За выполнение срочных работ по поручению администрации в интересах учреждения: | 5-50 |
| 3.28. | Благоустройство, озеленение и эстетическое оформление групповых участков | 5-50 |
| 3.29. | Активное участие в тематическом оформлении учреждения  | 5-50 |
| 3.30 | За работу по развитию материально-технической базы, улучшающей качество и условия обучения, совершенствование технической и информационной базы группы  | 5-50 |
| 3.31 | За выполнение хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и умений (мелкий ремонт, работа по благоустройству помещений учреждения и территории) | 5-50 |
| 3.32 | Ведение образовательных услуг | 5-20 |
| 3.33. | Организация и проведение культурно-массовых мероприятий в коллективе  | 5-30 |
| 3.34. | Выполнение ремонтных работ | 5-50 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 4. Показатели снижения премии

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 4.1 | Недобросовестное выполнение должностных обязанностей, подтвержденных результатами ведомственного контроля, других контролирующих органов | 20 |  |
| 4.2 | Нарушение правил внутреннего трудового распорядка, Устава учреждения, нормативных документов, регламентирующих деятельность учреждения | 20 |  |
| 4.3 | Нарушение правил охраны труда и техники безопасности | 30 |  |
| 4.4 | Неисполнение в срок обязательств по коллективному договору | 10 |  |
| 4.5 | Нетактичное поведение с воспитанниками, родителями, коллегами | 20 |  |
| 4.6 | Случаи детского травматизма, произошедшие в учреждении | 50 |  |
| 4.7 | Неаккуратное ведение документации | 5 |  |
| 4.8 | Нарушение трудовой дисциплины | 20 |  |
| 4.9 | Нарушение вопросов финансово-хозяйственной деятельности | 20 |  |

 |  |
| 5. Показатели лишения премии на 100%

|  |  |
| --- | --- |
| 5.1 | За прогул без уважительной причины |
| 5.2 | Грубого нарушения правил внутреннего трудового распорядка |
| 5.3 | Грубого нарушения правил охраны труда и техники безопасности |
| 5.4 | Невыполнение функциональных обязанностей, подтвержденное результатами проверок в ходе осуществления контроля |
| 5.5 | Халатное отношение к сохранению материальных ценностей, повлекшее за собой материальный ущерб |

 |  |

6. Условия и размеры единовременного (разового) премирования работников организации.

Единовременное (разовое) премирование производится по итогам работы за месяц в ближайший период подведения итогов работы срок выплаты заработной платы в процентах от оклада **выплачивается в полном размере, независимо от количества отработанных дней в месяце.**

**Показатели единовременного (разового) премирования работников** по итогам работы за месяц устанавливаются следующим образом:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 6.1. | Работа по подготовке победителей в конкурсах и других мероприятий: в районных областных  республиканских  | 305070  |
| 6.2. | За выезд на оздоровление с воспитанниками | 30 |

 ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

**Положение**

**о порядке и условиях установления надбавки за высокие достижении в труде работникам государственного учреждения образования «Стреличевский ясли – сад»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019 № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования».

1.2. На установление надбавок за высокие достижения в труде направляются средства, выделяемые из бюджета:

* для работников за исключением рабочих, в размере 25 % сумм окладов этих работников;
* для рабочих в размере 15% сумм окладов этих работников.

 1.3. Надбавка устанавливаются приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом на месяц и выплачивается за фактически отработанное время (объем выполненной работы). Надбавка не начисляется за периоды:

* трудового отпуска;
* социального отпуска;
* временной нетрудоспособности;
* повышения квалификации;

за другие периоды, когда за работником в соответствии с действующим законодательством сохраняется средняя заработная плата.

 1.4. Надбавки устанавливаются всем категориям работников, в том числе и совместителям.

1.5. Надбавка устанавливается в процентах от оклада работника.

1.6. Размер надбавки каждого работника определяется в пределах, предусмотренных на эти цели средств, дифференцированно с учетом качества, эффективности его труда и максимальными размерами не ограничивается.

1.7. Для установления надбавки работникам за высокие достижения в труде в учреждении образования создается комиссия, которая на основании положения определяет размеры надбавок. Конкретные размеры надбавок определяются в зависимости от личного вклада каждого работника в повышение эффективности выполняемых работ (услуг), проводимых мероприятий.

1.8. Надбавки руководителю учреждения устанавливаются вышестоящим органом управления из средств учреждения в соответствии с Положением по согласованию с соответствующим профсоюзным комитетом на основании Положения.

2. Порядок и условия установления надбавок к окладам работников

2.1. Надбавка за высокие достижения в труде устанавливается за достижения, обеспечивающие устойчивое функционирование и развитие учреждения образования.

Обновление материально-технической базы, позволившие на высоком качественном уровне осуществлять образовательный процесс в соответствии с предъявленными требованиями, добиваться качественного улучшения хозяйственной деятельности.

2.2. Показатели установления надбавок за высокие
достижения в труде для всех работников:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 2.2.1. | Высокие результаты в работе, подтвержденные в ходе внутрисадового, ведомственного и других видов контроля. | 1-100 |
| 2.2.2. | Качественное выполнение решений педсоветов, планов работы учреждения, программ, планов учебно-воспитательного процесса. | 10-50 |
| 2.2.3. | Сбор информации, регулярное и качественное обновление сайта | 5-20 |
| 2.2.4. | Обобщение передового опыта  | 10-50 |
| 2.2.5. | Качественное проведение открытых занятий, воспитательных мероприятий, семинаров | 10-30 |
| 2.2.6 | За участие в конкурсах, смотрах, открытых мероприятиях и пр. (в зависимости от уровня) проведения | 5-20 |
| 2.2.7 | За победу в конкурсах, смотр-конкурсах и т.д.:на уровне учрежденияна районном уровнена областном уровнена республиканском уровне | 5-1010-3030-5050-100 |
| 2.2.8. | За участие в хозрасчетных семинарах (в зависимости от затраченных средств) | 50-100 |
| 2.2.9. | За издательскую деятельность (в зависимости от масштаба) | 10-100 |
| 2.2.10. | Выступление (подготовка докладов) на методических объединениях, педагогическом совете, семинарах | 5-30 |
| 2.2.11 | За наставничество | 5-20 |
| 2.2.12 | За накопление дидактического материала, выполнение перечня средств обучения и воспитания | 5-30 |
| 2.2.13 | Подготовка групп и кабинетов к новому учебному году | 5-60 |
| 2.2.14 | Выполнение общественных поручений в интересах трудового коллектива  | 5-100 |
| 2.2.15 | Вклад в оснащение учебно-методической, материальной, хозяйственной базы учреждения | 10-100 |
| 2.2.16 | Выполнение работником более сложной и ответственной работы по сравнению с другими работниками | 10-50 |
| 2.2.17 | За своевременное выполнение доводимых показателей. | 10-80 |
| 2.2.18 | За работу с одаренными воспитанниками | 5-50 |
| 2.2.19 | Активную работу с родителями: разнообразные формы работы, наглядная агитация, совместная деятельность и другие мероприятия | 5-60 |
| 2.2.20 | Личный вклад по укреплению материально-технической базы | 5-100 |
| 2.2.21 | Организация и проведение экскурсий с воспитанниками, родителями, работниками учреждения | 10-30 |

 ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

**Положение**

**о размере, порядке и условиях установления надбавок за характер труда педагогическим работникам государственного учреждения образования «Стреличевский ясли – сад»**

1.ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 г. № 27, на основании постановления Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019 № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования».

1.2. Положение определяет размеры, порядок и условия установления надбавок педагогическим работникам учреждения образования.

1.3. Надбавки педагогическим работникам учреждения образования устанавливаются в процентах от базовой ставки, устанавливаемой Советом Министров Республики Беларусь для оплаты труда работников бюджетных организаций.

1.4. Надбавки устанавливаются педагогическим работникам за выполнение дополнительной работы, непосредственно не связанной с прямыми обязанностями конкретного педагога.

1.5. Надбавки определяются без учета установленных педагогическому работнику часов педагогической нагрузки (объема выполняемой работы) на срок не менее чем на месяц по одному или нескольким основаниям, указанным в пункте 2. Положения. При установлении надбавок по нескольким основаниям они суммируются.

1.6. Размер надбавки по каждому основанию устанавливается до 60 процентов (включительно) от базовой ставки.

 1.7. Источник выплаты надбавки средства - в размере 5 процентов суммы окладов педагогических работников.

1.8. Размер и порядок выплаты надбавки определяются каждым учреждением образования самостоятельно.

 1.9. Надбавки педагогическим работникам выплачиваются за фактически отработанное время. Надбавка не начисляется за периоды:

трудового отпуска;

• трудового отпуска;

• социального отпуска;

• временной нетрудоспособности;

• повышения квалификации;

• за другие периоды, когда за работником в соответствии с действующим законодательством сохраняется средняя заработная плата.

2. Надбавки устанавливаются в процентах от базовой ставки:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 2.1. | За системную работу по обеспечению защиты прав и законных интересов детей из неблагополучных семей, детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей  | 5-60%  |
| 2.2. | За системную работу с родителями  | 5-60%  |
| 2.3 | За системную работу по организации питания воспитанников | 5-60% |
| 2.4. | За участие в деятельности районных учебно-методических объединений, подготовка доклада | 5-60%  |
| 2.5. | За работу с одаренными и талантливыми детьми (за подготовку к участию в образовательных мероприятиях, творческих конкурсах)  | 5-60%  |
| 2.6. | За сопровождение обучающихся в учреждении при организации их подвоза | 5-60%  |
| 2.7. | За организацию участия воспитанников в региональных, республиканских, общественно значимых мероприятиях и сопровождении их в период проведения таких мероприятий  | 5-60%  |

3. Конкретные размеры надбавок устанавливаются приказом руководителя учреждения образования по согласованию с профсоюзным комитетом на основании Положения о надбавках педагогическим работникам.

4. Руководителям учреждений образования надбавки устанавливаются в порядке, определяемом нанимателем по согласованию с соответствующим профсоюзным комитетом на основании Положения.

 ПРИЛОЖЕНИЕ № 4

**Положение**

**о порядке оказания материальной помощи работникам**

**государственного учреждения образования**

 **«Стреличевский ясли-сад»**

Настоящее положение разработано в соответствии с действующим законодательством (Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 года № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций»).

1. Производить единовременную выплату работникам на оздоровление, как правило, при уходе в трудовой отпуск (а при разделении его на части – при предоставлении одной из частей отпуска) из расчета 1 оклада работника, если иной размер не установлен законодательными актами или Советом Министров Республики Беларусь.

2. На оказание материальной помощи работникам учреждений образования направляются:

* бюджетные средства в размере 0,3 среднемесячной суммы окладов работников;
* средства от внебюджетной деятельности для этих нужд;
* благотворительные средства, полученные на эти цели.

Выплата материальной помощи производится приказом руководителя учреждения, по согласованию с профсоюзным комитетом, на основании заявления работника с указанием причин необходимости и при наличии подтверждающих документов.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Материальная помощь оказывается в следующих случаях (размер указывается в базовых величинах):

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 2.1. | При чрезвычайных ситуациях в семье работника (стихийное бедствие, пожар, хищение имуществ, увечье, авария с тяжелым исходом и т.п., при наличии подтверждающих документов). | 5 б.в. |
| 2.2. | При продолжительной болезни работника (свыше 30 календарных дней) | 3 б.в. |
| 2.3. | Работающему работнику, в случае приобретения дорогостоящих лекарств по рецепту врача на сумму свыше 5 БВ при наличии подтверждающих документов (1 раз в год)  | 2 б.в. |
| 2.4. | Смерть близкого родственника работника: родители (усыновители), дети (в т.ч. усыновленные, удочеренные), родные братья, сестры, муж, жена (при условии совместного проживания и ведения хозяйства) работнику, проработавшему в учреждении не менее 6 месяцев.  | 8 б.в. |
| 2.5. | Смерти работника учреждения | 10 б.в. |
| 2.6. | В связи с бракосочетанием (первое) работнику, проработавшему в учреждении не менее 6 месяцев.  | 3 б.в. |
| 2.7. | В связи с рождением ребенка работнику, проработавшему в учреждении не менее 6 месяцев | 5 б.в. |
| 2.8. | В связи с выходом на пенсию без продолжения трудовой деятельности | 3 б.в. |
| 2.9. | В связи с круглой датой работающему работнику (30, 35,40, 45, 50, 55, 60 лет) | 3 б.в. |
| 2.10. | В связи с оздоровлением работника совместно с ребёнком в лечебно-профилактических учреждениях при приобретении путёвок самостоятельно | 2 б.в. |
| 2.11. | Работающему работнику, воспитывающему детей одним из родителей и не получающих дополнительных выплат на ребенка (один раз в год по заявлению) | 3 б.в. |
| 2.12. | Работающему работнику, имеющему 3 и более детей школьного возраста при подготовке детей к новому учебному году  | 1 б.в. на ребенка |
| 2.13. | Уволенным в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников и отсутствие оснований для выплаты выходного пособия  | 2 б.в. |
| 2.14. | Работникам, проходящим переподготовку на дошкольное образование на платной основе (1 раз в год) | 2 б.в. |
| 2.15.  | Работникам, чьи дети получают первое (среднее специальное, высшее) образование на платной основе на дневной форме обучения (1 раз в год). | 3 б.в. |
| 2.16. | В случае производственной травмы, полученной при несчастном случае, если производственная травма произошла не по вине работника | 5 б.в. |
| 2.17 | Молодым специалистам в конце третьего года работы (без предоставления подтверждающих документов)  | 3 б.в. |
| 2.18 | Молодым специалистам на частичную оплату проезда к месту жительства родителей, проживающих за пределами района, без предоставления подтверждающих документов; | 2 б.в. |

  2.19. В конце календарного года неиспользованные средства материальной помощи по заявлению работников и совместному решению администрации и профсоюзного комитета выплачиваются равными долями между работниками. По решению администрации и профсоюзного комитета материальная помощь может выплачиваться в других случаях по заявлению работника с указанием причин необходимости и при наличии подтверждающих документов.Заявления на оказание материальной помощи подаются заявителями с подтверждающими документами не позднее 1 месяца с момента возникновения обстоятельств.При наличии нескольких заявлений и недостаточности денежных средств для обеспечения всех поступивших заявлений, приоритет имеют заявления на оказание материальной помощи по случаю смерти работника, смерти родственника работника учреждения образования.Материальная помощь руководителю оказывается по его заявлению из средств учреждения образования на основании показателей Положения, действующего в учреждении образования, вышестоящим органом управления по согласованию с районным комитетом профсоюза. |

3. Размер, порядок и условия осуществления единовременной выплаты на оздоровление

3.1. Единовременная выплата на оздоровление работникам учреждения образования осуществляется один раз в рабочем году, как правило при предоставлении трудового отпуска (при разделении его на части – при предоставлении одной из частей отпуска) из расчета 1 оклада работника, если иной размер не установлен законодательными актами или Советом Министров Республики Беларусь.

3.2. На осуществление единовременной выплаты на оздоровление направляются средства, предусматриваемые в соответствующих бюджетах, средства, получаемые от приносящей доходы деятельности, а также средства из иных источников, не запрещенных законодательством.

3.3. Размер оклада работника, из которого исчисляется единовременная выплата на оздоровление, определяется на день начала трудового отпуска работника и при последующем изменении в течение календарного года размеров окладов выплаченная единовременная выплата на оздоровление перерасчету не подлежит..

3.4. В случае, если единовременная выплата на оздоровление произведена работнику при предоставлении одной части трудового отпуска за соответствующий рабочий год, то при предоставлении оставшейся части (частей) трудового отпуска этого рабочего года единовременная выплата на оздоровление не производится.

3.5. Работникам, принятым на работу в течение календарного года, в том числе, вышедшим на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет и не имеющим право на предоставление трудового отпуска в текущем календарном году, единовременная выплата на оздоровление выплачивается по заявлению работника в конце календарного года пропорционально отработанному времени.

3.6. Работникам, находившимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет и в связи с этим проработавшим не полный календарный год, при предоставлении им трудового отпуска, единовременная выплата на оздоровление осуществляется:

в размере 1 оклада, если выплата на оздоровление не производилась по данной должности в текущем календарном году;

3.7. При увольнении работника, не использовавшего трудовой отпуск в текущем календарном году, единовременная выплата на оздоровление осуществляется пропорционально отработанному времени. В данном случае размер оклада работника определяется на дату приказа об увольнении.

3.8. Раздел 3 данного положения распространяется на всех работников, включая совместителей (внутренних и внешних)

 ПРИЛОЖЕНИЕ № 5

# ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, которым предусмотрена бесплатная выдача средств индивидуальной защиты и санитарно-гигиенической одежды

1. Нормы выдачи средств индивидуальной защиты по общим профессиям и должностям

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование профессии, должности | Наименование средств индивидуальной защиты | Сроки носкив месяцах |
| 1. | Уборщик территории, (дворник) | Костюм хлопчатобумажный | 12 |
| Ботинки кожаные | 24 |
| Рукавицы хлопчатобумажные с накладками, либо перчатки х/б  | до износа |
| *Зимой дополнительно:*Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке | 36 |
| Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке | 36 |
| *В остальное время года дополнительно:*Плащ непромокаемый | 36 |
| Сапоги резиновые | 24 |
| 2. | Рабочий по стирке и ремонту спецодежды | Костюм хлопчатобумажный или халат хлопчатобумажный | 12 |
| Фартук прорезиненный с нагрудником | дежурный |
| Берет хлопчатобумажный или колпак хлопчатобумажный | 6 |
| Сапоги резиновые | 24 |
| Перчатки резиновые | до износа |
| 3. | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений | Костюм хлопчатобумажный | 12 |
| Рукавицы хлопчатобумажные с накладками | 1 |
| Ботинки кожаные | 24 |
| Перчатки резиновые | до износа |
| Очки защитные | до износа |
| *На наружных работах зимой дополнительно:*Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке | 36 |
| 4. | Сторож | Халат или костюм хлопчатобумажный  | 12 |
| *На наружных работах дополнительно:*Ботинки кожаные или сапоги кирзовые | 24 |
| Плащ с капюшоном | 24 |
| Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке | 36 |
| Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке | 36 |
| Валяная обувь | 48 |
| Галоши на валяную обувь | 24 |
| Рукавицы ватные |  |
| Полушубок | дежурный |
| 5. | Уборщик помещений | Халат хлопчатобумажный | 12 |
| Рукавицы хлопчатобумажные  | 2 |
| Фартук прорезиненный (с нагрудником) | до износа |
| *При выполнении работ по мытью полов и мест общего пользования дополнительно:* Сапоги резиновые или полусапоги резиновые | 36 |
| Перчатки резиновые | до износа |

1. Нормы выдачи санитарно-гигиенической одежды административно-управленческому и обслуживающему персоналу детских дошкольных учреждений

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №№ | Наименование профессии, должности | Наименование санитарно-гигиенической одежды | Сроки носки в месяцах | Кол-во комп-лектов |
| 1. | Заведующий детским садом | Халат хлопчатобумажный | 12 | 2 |
| 2. | Кастелянша | Халат хлопчатобумажный | 12 | 2 |
| Косынка хлопчатобумажная | 6 | 2 |
| 3. | Кладовщик | Халат хлопчатобумажный, либо костюм х/б  | 12 | 1 |
| Фартук прорезиненный с нагрудником | до износа | - |
| Перчатки хлопчатобумажные | до износа | - |
| 4. | Кухонный рабочий | Халат хлопчатобумажный | 12 | 2 |
| Передник хлопчатобумажный | 6 | 2 |
| Ботинки или тапочки кожаные | 24 | 1 |
| Колпак или косынка хлопчатобумажные | 6 | 2 |
| Фартук клеенчатый с нагрудником | 6 | 1 |
| Перчатки резиновые | до износа | - |
| Рукавицы комбинированные | до износа | - |
| *Зимой дополнительно:*Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке | 48 | - |
| 5.  | Помощник воспитателя | *Для уборки помещений:* |  |  |
| Халат хлопчатобумажный | 12 | 2 |
| Перчатки резиновые | до износа |  |
| *Для раздачи пищи:* |  |  |
| Фартук хлопчатобумажный | 6 | 2 |
| Косынка хлопчатобумажная | 6 | 2 |
| *Для мойки посуды:* |  |  |
| Фартук прорезиненный с нагрудником | до износа | - |
| Перчатки резиновые | до износа | - |
| *Для уборки туалета:* |  |  |
| Халат хлопчатобумажный | 12 | 2 |
| Фартук клеенчатый | 6 | 2 |
| 6. | Воспитатель | Халат хлопчатобумажный | 12 | 2 |
| 7. | Повар | Халат хлопчатобумажный | 12 | 2 |
| Передник хлопчатобумажный | 6 | 2 |
| Ботинки или тапочки кожан. | 24 | 1 |
| Колпак хлопчатобумажный | 6 | 2 |
| Фартук клеенчатый с нагрудником | 6 | 1 |

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, которые должны обеспечиваться

смывающими и обезвреживающими средствами

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Профессия, должность | Выдаваемое средство и количество в граммах |
|  | Уборщик помещений | Мыло, 400 |
|  | Уборщик территории, дворник | Мыло, 400 |
|  | Рабочий по ремонту и обслуживанию зданий и сооружений | Мыло, 400 |

 Основание:

1. Статья 230 Трудового Кодекса Республики Беларусь.

2. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30.12.2008 № 208 «О нормах и порядке обеспечения работников смывающими и обезвреживающими средствами».

Примечание: Мыло или аналогичные по действию смывающие средства выдаются в количестве 400 граммов в месяц на одного работника. При наличии в организации санитарно-бытовых помещений, обеспеченных смывающими средствами, их выдача непосредственно работникам не производится.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 7

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, которым вводится

суммированный учёт рабочего времени

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование профессии, должности | Учётный период |
| 1. | Сторож | Квартал |
| 2. | Воспитатель  | Месяц  |

Основание: Статья 126 Трудового кодекса Республики Беларусь

ПРИЛОЖЕНИЕ № 8

СПИСОК
профессий (должностей) работников, подлежащих обязательным периодическим медицинским осмотрам

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Профессия (должность) | Вредные и (или) опасные производственные факторы, класс опасности химического вещества, вид выполняемых работ | Класс условий труда по вредным и (или) опасным производственным факторам | Периодичность проведения периодического медосмотра |
| 1. | Руководители, специалисты, другие служащие и рабочие в соответствии с постановлением Совета Министров РБ от 23.01.2009 №76 | Приложение 3 п.23 Работы в учреждениях, обеспечивающих получение дошкольного образования, детских интернатных учреждениях, связанные с непосредственным обслуживанием детей, включая учащихся и студентов, проходящих производственную практику | 2 | 1 раз в год |
| 2. | Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений  | Приложение 3 п.1 Работы на высоте (работы, при которых работник находится на расстоянии менее 2 м от не огражденных перепадов по высоте 1,3 м и более)Приложение 3 п.4 Работы по оперативному обслуживанию, ремонту, регулировке, реконструкции и монтажу действующих электроустановок напряжением 42 В и выше переменного тока и 110 В и выше постоянного тока (при выполнении электротехнических работ) | 22 | 1 раз в 2 года1 раз в 2 года |
| 3. | Сторож, вахтер | Приложение 3 п.11 Работа в организациях, не обладающих правом создания военизированной охраны | 2 | 1 раз в 2 года |
| 4. |  Повар | Приложение 1 п. 4.8Повышенная температура воздуха:при температуре воздуха в помещении выше допустимого значения на 4 °С и болееПриложение 1 п.5.4 Нахождение в позе стоя более 60% рабочей смены, обусловленное технологическим процессом (класс условий 3.1 и выше)Приложение 3 п. 20Работы в организациях общественного питания, торговли, в буфетах, раздаточных, пищеблоках, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, реализации, в том числе работы по санитарной обработке и ремонту инвентаря, оборудования, включая производственную практику учащихся и студентов | 3.1 3.12 | 1 раз в 2 года1 раз в 2 года1 раз в год |
| 5. | Помощник воспитателя | Приложение 1 п. 1.2.8 Дезинфицирующие средства (А) (приготовление и использование) | 2 | 1 раз в 2 года |
| 6. | Уборщик помещений | Приложение 1 п. 1.2.8 Дезинфицирующие средства (А) (приготовление и использование) | 2 | 1 раз в 2 года |
| 7. | Кухонный рабочий | Приложение 3 п. 20Работы на складах продовольственных товаров, работы в организациях общественного питания, пищеблоках, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, реализации, в том числе работы по санитарной обработке и ремонту инвентаря, оборудования, включая производственную практику учащихся и студентовПриложение 1 п. 1.2.8 Дезинфицирующие средства (А) (приготовление и использование) | 22 | 1 раз в год 1 раз в 2 года |
| 8. | Кладовщик | Приложение 3 п. 20Работы на складах продовольственных товаров, работы в организациях общественного питания, пищеблоках, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, реализации, в том числе работы по санитарной обработке и ремонту инвентаря, оборудования, включая производственную практику учащихся и студентов | 2 | 1 раз в год |
| 9.  | Уборщик территории, дворник (при работе с бензокосой) | Приложение 1 п.1.2.5Смесь углеводородов (К): бензины | 2 | 1 раз в 2 года |
| 10. | Кастелянша | Приложение 3 п.24Работы в организациях бытового обслуживания (пункты приема белья) | 2 | 1 раз в год |

Основание: постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 29.07.2019 №74 «О проведении обязательных и внеочередных медицинских осмотров работающих»

ПРИЛОЖЕНИЕ № 9

ПЕРЕЧЕНЬ

помещений, которые оснащаются аптечками первой помощи

1. Пищеблок
2. Прачечная
3. Спортивный зал

*Примечание:*

«Состав вложений в аптечки первой помощи устанавливается Нанимателем распорядительным документом, исходя из фактической потребности и специфики работы». Разъяснение Министерства здравоохранения Республики Беларусь № 02-3-06/738-365 от 30.06.2015

Распорядительный документ – приказ Нанимателя, согласованный с Профкомом, определяющий перечень вложений в аптечку первой помощи для конкретных помещений

ПРИЛОЖЕНИЕ № 10

ПЕРЕЧЕНЬ

вложений, входящих в аптечку первой помощи универсальную

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование | Единица измерения | Количество израсчета на 2-10 человек |
| 1 | Аммония раствор 10 % - 1 мл № 10 или 10 % - 10 мл (40 мл) | упаковка флакон | 11 |
| 2 | Валерианы экстракт 0,02 № 30 | упаковка | 1 |
| 3 | Валидол 0,06 № 10 или 0,1 № 20 | » | 1 |
| 4 | Глицерил тринитрат 0,0005 № 40 | » | 1 |
| 5 | Дротаверина гидрохлорид 0,04 № 40 | » | 1 |
| 6 | Иода спиртовой раствор 5 % - 10 мл (40 мл) или 5 % - 1 мл № 10 | флакон упаковка | 11 |
| 7 | Калия перманганат порошок для приготовления раствора 5,0 (3,0) | упаковка | 1 |
| 8 | Кеторолак 0,01 № 10 | » | 1 |
| 9 | Лоратадин 0,01 № 10 | » | 1 |
| 10 | Магния сульфат порошок для приготовления раствора для внутреннего применения 10,0 (20,0) | » | 1 |
| 11 | Натрия гидрокарбонат порошок для приготовления раствора для внутреннего применения 10,0 (20,0) | » | 1 |
| 12 | Нафазолин капли для носа 0,1 % - 10 мл или Ксилометазолина капли для носа 0,1 % - 10 мл | флакон | 1 |
| 13 | Параскофен № 10 или Цитрамон 0,5 № 10 | упаковка | 1 |
| 14 | Парацетамол 0,5 № 10 | » | 1 |
| 15 | Перекись водорода раствор 3 % - 40 мл (100 мл) | флакон | 1 |
| 16 | Сульфацетамида раствор 20 % - 1 мл (1,5 мл) тюбик-капельница № 2 или Сульфацетамида раствор 20 % (30 %) - 5 мл | упаковка флакон | 11 |
| 17 | Уголь активированный 0,25 № 10 | упаковка | 1 |
| 18 | Бинты нестерильные: 5 м х 5 см | » | 2 |
|  | 5 м х 10 см | » | 2 |
|  | 7 м х 14 см | » | 2 |
| 19 | Вата гигроскопическая стерильная 50,0 | » | 1 |
| 20 | Жгут кровоостанавливающий Эсмарха | » | 1 |
| 21 | Лейкопластырь бактерицидный 4 х 10 см (6 х 10 см) | » | 3 |
| 22 | Лейкопластырь катушечный 1 х 500 см (2 х 500 см) | » | 1 |
| 23 | Мензурка для лекарственных средств одноразовая (стакан) | » |  |
| 24 | Напальчник резиновый № 10 | » | 1 |
| 25 | Ножницы тупоконечные 14 см | » | 1 |
| 26 | Перчатки латексные смотровые нестерильные (стерильные): № 7 (M) № 8 (L) | пара» | 11 |
| 27 | Салфетка стерильная размером 16 х 14 см (45 х 29 см) № 1 | упаковка | 5 |
| 28 | Термометр медицинский электронный или ртутный (безртутный) в футляре | » | 1 |

ПРИЛОЖЕНИЕ № 11

ПЕРЕЧЕНЬ

рабочих мест по профессиям рабочих и должностям служащих, на которых работающим по результатам аттестации подтверждено право на дополнительный отпуск и доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Код профессии рабочего, должности служащего согласно ОКПД | Наименование профессии рабочего, должности служащего  | Процент от базовой ставки, устанавливаемой Правительством Республики Беларусь для оплаты труда работникам бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций | Класс условий труда | Продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях |
| 1. | 5120-003 | Повар (при условии прохождения аттестации) | 0,03 (должностного оклада) | 3.1 | 4 |

ПРИЛОЖЕНИЕ № 12

ПЕРЕЧЕНЬ

рабочих профессий с повышенной опасностью

1. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений

2. Сторож

3. Повар

ПРИЛОЖЕНИЕ № 13

ПЕРЕЧЕНЬ

работ с повышенной опасностью

1. Строительные и ремонтно-строительные работы (п.2).

2.Работы на высоте (п.58).

3. Охрана объектов любых форм собственности.

*Примечание*: Перечень составлен на основании приложения к Инструкции о порядке обучения, стажировки, инструктажа и проверки знаний работающих по вопросам охраны труда, утвержденного постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 28.11.2008 № 175 (в редакции постановления Минтруда и соцзащиты от 29.05.2020 № 54.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 14

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей, которым присваивается 1,2,4 группа

по электробезопасности

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование профессий | Группа |
| 1. | Заведующий | 2 |
| 2. | Заведующий хозяйством | 4 |
| 3. | Воспитатель  | 2 |
| 4. | Повар | 2 |
| 5. | Кухонный рабочий | 2 |
| 6. | Помощник воспитателя | 2 |
| 7. | Рабочий по стирке и ремонту спецодежды | 2 |
| 8. | Кастелянша | 2 |
| 9. | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений. | 2 |
| 10 | Уборщик помещений | 2 |
| 11 | Уборщик территорий | 1 |
| 12 | Сторож | 2 |

ПРИЛОЖЕНИЕ №15

ПЕРЕЧЕНЬ

работ (профессий), где по условиям производства перерыв

установить нельзя

1. Сторож
2. Воспитатель

ПРИЛОЖЕНИЕ №16

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий рабочих, которые должны проходить стажировку на рабочем месте и ее продолжительность

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  № п/п | Наименование профессии и должности | Продолжительность стажировки на рабочем месте (количество рабочих дней) |
| 1 | Воспитатель  | 4 |
| 2 | Уборщик территорий | 4 |
| 3 | Уборщик помещений | 4 |
| 4 | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений | 4 (12) |
| 5 | Сторож | 12 рабочих смен |
| 6 | Повар | 4 (12) |
| 7 | Помощник воспитателя | 4 |
| 8 | Кухонный рабочий | 4 |
| 9 | Кастелянша | 4 |
|  |  |  |

ПРИЛОЖЕНИЕ №17

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, освобождаемых от проведения первичного на рабочем месте и повторного инструктажей

1. Заведующий
2. Заведующий хозяйством

ПРИЛОЖЕНИЕ №18

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, подлежащих обучению и проверке знаний, периодичность проверки знаний по вопросам охраны труда

не реже одного раза в год

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование должности | Периодичность проверки знаний |
| 1 | Сторож | 1 раз в год |
| 2 | Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений | 1 раз в год |
| 3 | Рабочий по стирке и ремонту спецодежды | 1 раз в год |
| 4 | Повар | 1 раз в год |
| 5 | Заведующий  | 1 раз в три года |
| 6 | Заведующий хозяйством | 1 раз в три года |
| 7 | Педагоги (воспитатель, музыкальный руководитель, руководитель физического воспитания, учитель-дефектолог) | 1 раз в три года |
|  |  |  |

ПРИЛОЖЕНИЕ №19

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, на период отпусков которых требуется замена

1. Сторож

2. Воспитатель

3. Повар

4. Уборщик территорий

5. Заведующий хозяйством

6. Кухонный рабочий

7. Помощник воспитателя

8. Уборщик помещений

 ПРИЛОЖЕНИЕ №20

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми могут заключаться договоры о полной индивидуальной материальной ответственности

1. Заведующий

2. Заведующий хозяйством

3. Кастелянша

 ПРИЛОЖЕНИЕ 21

ПЕРЕЧЕНЬ

 категорий работников, для которых рабочий день может быть разделен на отдельные части с перерывами продолжительностью не менее двух часов, включая перерыв для отдыха

1. Музыкальный руководитель
2. Руководитель физического воспитания

 ПРИЛОЖЕНИЕ №22

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о проведении «Дня охраны труда»**

 **в государственном учреждении образования**

 **«Стреличевский ясли-сад»**

I. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ПРОВЕДЕНИЯ:

 - совершенствование работы по созданию здоровых и безопасных условий для учащихся (воспитанников) и работников;

 - повышение эффективности работы по профилактике производственного травматизма и заболеваемости работников;

 - обеспечение пожарной безопасности в учреждениях;

 - определение управленческих решений и выработка соответствующих мер по регулированию и коррекции работы по охране труда;

 - осуществление контроля за выполнением правил и норм по охране труда.

II. ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ:

 1. День охраны труда в учреждении образования организуют и проводят 25 числа каждого месяца.

 2. День охраны труда проводится под непосредственным руководством руководителя учреждения с участием председателя профкома или председателя общественной комиссии по охране труда.

 3. При проведении Дня охраны труда необходимо проверять:

 выполнение требований нормативных документов по охране труда и пожарной безопасности;

 выполнение мероприятий, намеченных по результатам предыдущих проверок (указывать наименование и причины невыполнения работ, ответственных исполнителей и новые сроки выполнения работ);

назначенных ответственных лиц за состояние техники безопасности в

учебных мастерских и на отдельных объектах учреждения;

 своевременность и полноту выполнения мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда;

 обеспеченность кабинетов, мастерских и других объектов учреждения инструкциями, памятками, предупредительными надписями, знаками по технике безопасности;

 наличие и состояние уголков по охране труда в мастерских, кабинетах физики, химии, биологии, информатики, спортивном зале;

выполнение администрацией и работниками Правил внутреннего трудового распорядка;

 своевременность и качество обучения, инструктирования работников и учащихся правилам техники безопасности, качество ведения журналов инструктажей (вводного и на рабочем месте); наличие и качество ведения документации электрохозяйства;

 прохождение медосмотров работниками и учащимися;

 обеспеченность работников и учащихся спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты;

наличие надежных ограждений оборудования и других опасных мест;

 наличие защитных экранов на оборудовании, на рабочих местах, где предусмот­рена их установка;

 заземление электрооборудования, станков, машин, их механизмы, которые могут оказаться под напряжением, своевременность проведения проверок сопротивления изоляции электросетей в заземляющих контуров с составлением соответствующих протоколов;

 безопасность труда при проведении строительно-монтажных работ;

 соблюдение трудового законодательства, режим рабочего времени и времени отдыха работников;

 наличие и боеготовность добровольной пожарной дружины;

 профилактическую работу по предупреждению производственного травматизма и других несчастных случаев, своевременность и качество расследования несчастных случаев, устранение причин травматизма;

выполнение администрацией ранее выданных предписаний органов

государственного надзора, а также служб ведомственного контроля;

 аттестацию рабочих мест и установление доплат работникам, занятым на работах с неблагоприятными условиями труда;

* предоставление дополнительного отпуска в связи с вредными условиями труда;
* бесплатную выдачу мыла на работах, связанных с загрязнением.

Ш. ПОДВЕДЕНИЕ ИТОГОВ РАБОТЫ:

1. Результаты проведения Дня охраны труда оформляются протоколом комиссии. В протоколе отмечаются выявленные недостатки, указываются сроки и конкретные должностные лица, ответственные за выполнение мероприятий.
2. Копия протокола заседания комиссии направляется до 30 числа месяца в районную комиссию.
3. Отдел образования и райком профсоюза контролируют состояние охраны труда и пожарной безопасности, подводят итоги проведения Дней охраны труда в подведомственных учреждениях за полугодие и за год.

По итогам работы учреждений образования по соблюдению правил охраны труда и техники безопасности, пожарной безопасности издается приказ за полугодие и за год и доводится до сведения руководителей и председателей учреждений образования.