**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**государственного учреждения образования**

**«Ясли-сад № 16 г. Жлобина»**

**на 2019-2022 годы**

СОДЕРЖАНИЕ

|  |  |
| --- | --- |
| 1.Раздел I «Общие положения»  | 4 |
| 2.Раздел II «Организация, нормирование и оплата труда»  | 7 |
| 3.Раздел III «Правовое обеспечение трудовых отношений, развитие социального партнерства»  | 11 |
| 4.Раздел IV «Гарантии занятости»  | 16 |
| 5.Раздел V «Охрана труда»  | 22 |
| 6.Раздел VI «Социальные гарантии, жилищно-бытовые условия, охрана здоровья и организация отдыха работников организаций системы образования»  | 26 |
| 7.Раздел VII «Правовые гарантии деятельности отраслевого профсоюза и его профсоюзного актива»  | 27 |
| 8.Раздел VIII «Сохранение интересов работников при проведении приватизации»  | 31 |
| 9.Раздел IX «Организация выполнения соглашения и контроль, ответственность сторон»  | 31 |
| 10.Приложение 1 – Положение о премировании работников учреждения образования  | 33 |
| 11.Приложение 2 – Положение об установлении надбавок стимулирующего характера работникам учреждения образования  | 39 |
| 12.Приложение 3 – Положение о размере, порядке и условиях установления надбавок педагогическим работникам из 5% фонда | 43 |
| 13.Приложение 4 – Положение о порядке оказании материальной помощи работникам учреждения образования  | 45 |
| 14.Приложение 5 - План мероприятий по охране трудагосударственного учреждения образования «Ясли-сад № 16г. Жлобина» | 47 |
| 15.Приложение 6 - Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение средств индивидуальной защиты по установленным нормам | 50 |
| 16. Приложение 7 - Перечень рабочих мест по профессиям и должностям, на которых работающим по результатам аттестации подтверждено право на доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда  | 55 |
| 17. Приложение 8 – Перечень профессий и должностей работников, которым предоставляется дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда | 57 |
| 18.Приложение 9 – Перечень профессий и должностей, подлежащих обязательным предварительным и периодическим медицинским осмотрам | 58 |
| 19. Приложение 10 – Перечень структурных подразделений для обеспечения медицинскими аптечками для оказания первой помощи при несчастных случаях | 60 |
| 20. Приложение 11 – Перечень должностей и профессий работников, на период отсутствия которых требуется выполнение их обязанностей (отпуск, свободный от работы день в неделю матери) для планирования дополнительных средств на оплату труда | 62 |
| 21. Приложение 12 - Перечень профессий и должностей работников, которым вводится суммированный учет рабочего времени | 63 |
| 22. Приложение 13 – Перечень профессий, должностей работников, с которыми заключаются договора о полной материальной ответственности | 64 |
| 23. Приложение 14 – Положение о ритуальном фонде | 65 |

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного учреждения образования «Ясли-сад № 16 г. Жлобина» на 2019-2022 годы

РАЗДЕЛ I «ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ»

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работниками государственного учреждения образования «Ясли-сад № 16 г.Жлобина» от имени которых выступает первичная профсоюзная организация государственного учреждения образования «Ясли-сад № 16 г.Жлобина» Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – Профком), в лице председателя Профкома Бондаревой Елены Фёдоровны и государственное учреждение образования «Ясли-сад № 16 г.Жлобина» (далее – Наниматель), в лице уполномоченного должностного лица Нанимателя Козловой Анны Валентиновны (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 2019-2021 годы, Соглашением между Гомельским областным исполнительным комитетом, областным союзом нанимателей и Гомельским областным объединением профсоюзов на 2019-2021 годы, Соглашением между Министерством образования Республики Беларусь и ЦК Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2019 – 2022 годы, Соглашением между главным управлением образования Гомельского облисполкома и Гомельской областной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2019-2022 годы, Соглашением между отделом образования, спорта и туризма Жлобинского районного исполнительного комитета и Жлобинской районной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2019-2022 годы.

Стороны признают обязательными для исполнения нормы вышеуказанных соглашений.

3. Коллективный договор является локальным нормативным правовым актом, регулирующим трудовые и социально-экономические отношения между Нанимателем и работниками на 2019—2022 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 единственным полномочным представителем работников организации в коллективных переговорах по заключению, изменению и (или) дополнению, выполнению Договора.

6. Договор вступает в силу с момента подписания 31 мая 2019 года, протокол № 2 и действует до заключения нового коллективного договора, но не более трех лет.

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

8.Условия настоящего Договора распространяются на Нанимателя, всех работников организации, от имени которых он заключен, а также на работников, освобожденных от работы вследствие избрания на выборные должности в профсоюзном органе.

9.Распространение действия Договора на работников, от имени которых он не заключался (вновь принятых, не членов профсоюза и др.), производится согласно следующей процедуре:

первый этап: выражение письменного согласия работника на распространение на него действия Договора путем подачи заявлений соответствующего содержания в адрес каждой из Сторон;

второй этап: рассмотрение заявлений Сторонами и последующее вынесение ими решений (совместного решения) о распространении действия Договора на таких работников (за исключением распространения на работников, не являющихся членами профсоюза, норм Договора, устанавливающих обязательства профсоюза по отношению к своим членам).

10. 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.

11. Письменное предложение одной из сторон 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 после одобрения его на собрании коллектива работников учреждения образования.

12. Переговоры по подписанию нового Договора не могут превышать одного месяца.

13. 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.

14. 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.

15. Наниматель обязуется зарегистрировать Договор, а также внесенные в него изменения и (или) дополнения в течение месяца после подписания его Сторонами в местном исполнительном или распорядительном органе по месту нахождения (регистрации) Нанимателя.

16. Комиссия по ведению коллективных переговоров для разработки, внесения изменений и (или) дополнений в Договор и контроля за его выполнением состоит из:

-Козлова Анна Валентиновна, заведующий

-Панько Елена Ивановна, заместитель заведующего по основной деятельности

-Рогова Анна Николаевна, заместитель заведующего по хозяйственной работе

-Бондарева Елена Фёдоровна, воспитатель, председатель профкома

-Гаврилюк Дарья Юрьевна, воспитатель, заместитель председателя профкома

-Якуш Любовь Васильевна, руководитель физического воспитания, член профкома

 17. Стороны определились регулярно освещать (на сайте, стенде и т.п.) промежуточные и итоговые результаты выполнения Договора.

РАЗДЕЛ II «ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА»

18. Наниматель обязуется:

18.1. 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.

18.2. Способствовать созданию условий педагогическим работникам для осуществления методической работы и совершенствования научно-методического обеспечения образовательного процесса.

19. Профком обязуется:

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

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

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

20. Стороны пришли к соглашению:

20.1. Все вопросы нормирования, оплаты труда, а также премирования, установления надбавок стимулирующего характера (далее – материальное стимулирование труда) и оказания материальной помощи решаются Нанимателем (уполномоченным должностным лицом Нанимателя) по согласованию с Профкомом.

При согласовании с Профкомом необходимо указать номер протокола (постановления), дату заседания профсоюзного комитета и заверить подписью председателя Профкома.

20.2. Производить премирование работников в соответствии с Положением о премировании (Приложение 1), которое утверждается Нанимателем по согласованию с Профкомом после его одобрения на 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 в организации создается комиссия по распределению мер стимулирования труда.

При распределении надбавок, средств материального стимулирования труда учитывается осуществление педагогами руководства методическим объединением, наставничества, организационно-воспитательной работы и т.д. в порядке и на условиях, соответствующих положениям, являющихся приложениями к данному Договору (Приложение 2).

Устанавливать надбавки педагогическим работникам в соответствии с Положением о размерах, порядке и условиях установления надбавок педагогическим работникам (Приложение 3).

Оказывать материальную помощь работникам учреждения образования в соответствии с Положением о порядке оказания материальной помощи работникам учреждения образования (Приложение 4).

Выплаты из средств материального стимулирования труда и средств на оказание материальной помощи осуществляются на основании приказа Нанимателя, согласованного с Профкомом.

20.3. Установить ежемесячные вознаграждения из средств материального стимулирования или внебюджетных средств в размере 2,0 базовых величин работникам, которым присвоены почетные звания «Заслуженный воспитатель Республики Беларусь», «Заслуженный работник образования Республики Беларусь»; награжденным нагрудным знаком Министерства образования «Выдатнік адукацыі», «Отличник профтехобразования», но не более чем за одну государственную награду Республики Беларусь.

20.4. Премирование руководителя учреждения образования, установление надбавок стимулирующего характера, оказание материальной помощи осуществляется соответствующим отделом (управлением) образования, спорта и туризма из средств организации по согласованию с комитетом отраслевого 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.

20.5. Экономия по фонду оплаты труда определяется ежемесячно. Информация о наличии и размере сэкономленных средств доводится до сведения Нанимателя и Профкома учреждения образования информационной запиской свободной формы за подписью главного бухгалтера отдела образования, спорта и туризма или руководителя планово-экономического отдела централизованной бухгалтерии.

Экономия по фонду оплаты труда направляется только на премирование работников в соответствии с Коллективным договором и Положением о премировании учреждения образования (Приложение 1).

20.6. Распределение объема педагогической нагрузки (включая часы педагогической деятельности, в части реализации содержания образовательных программ, организационно-воспитательной работы) педагогическим работникам производится Нанимателем по согласованию с Профкомом.

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.

20.7. Правила внутреннего трудового распорядка, должностные (рабочие) инструкции, графики работ (сменности), графики отпусков и изменения к ним, расписания учебных занятий, другие локальные нормативные правовые акты согласовываются с Профкомом.

20.8. При наличии финансовой возможности за время вынужденного простоя не по вине работника (карантин, метеоусловия, сельхозработы, выезд группы на оздоровление, закрытие детских дошкольных учреждений на ремонт или на летний период и другие обстоятельства) оплата производится в размере 100 % установленной ему ставки (оклада) в порядке, определяемом коллективным договором.

В случае выполнения работниками в этот период другой работы в соответствии с их функциональными обязанностями заработная плата выплачивается им в полном объеме.

20. 9. Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: 24 числа – за первую половину текущего месяца и 14 числа – окончательный расчет за предыдущий месяц.

Зарплата, 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.

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

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

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

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».

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

20.12. Установить в организации пятидневную рабочую неделю с выходными днями суббота и воскресенье.

20.13. 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.

20.14. 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.

20.15. В целях обеспечения в учреждениях образования своевременной и в полном объеме замены воспитателей дошкольного образования (далее – воспитатели) в период их временного отсутствия (временная нетрудоспособность, трудовой отпуск, повышение квалификации и другое) педагогические работники могут привлекаться к сверхурочной работе с оплатой в соответствии с законодательством.

На период отсутствия воспитателей 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 Нанимателя.

20.16. Руководитель (заместитель) имеют 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.

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

20.18. Установить сторожам (вахтёрам) суммированный учет рабочего времени в соответствии с перечнем (Приложение 12).

20.19. Членами ритуального фонда могут быть работники учреждения образования и пенсионеры, являющиеся членами отраслевого профсоюза, подтвердившие свое желание состоять в фонде заявлением в профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации (Приложение 14).

РАЗДЕЛ III «ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА»

21. Наниматель обязуется:

21.1. Утверждать локальные нормативные правовые акты (правила внутреннего трудового распорядка (далее – ПВТР), графики работ (сменности) и трудовых отпусков работников, расписание учебных занятий, должностные (рабочие) инструкции работников, приказы о материальном стимулировании работников (об установлении надбавок, распределении премии, распределении средств экономии, о выделении материальной помощи) и другие) по согласованию с Профкомом.

21.2. Приглашать председателя Профкома на все совещания, проводимые Нанимателем.

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

21.4. Направлять Профкому проекты локальных нормативных правовых актов, иных документов, регулирующих жизнь коллектива работников, социально-экономические и трудовые отношения для согласования.

21.5. 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 нормативными правовыми актами.

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

22. Профком обязуется:

22.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда в установленном законом порядке.

22.2. Оказывать помощь Нанимателю в обучении работников по вопросам законодательства о труде, профессиональных союзах, об охране труда, о социальном партнерстве.

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

22.3. Осуществлять защиту прав и законных интересов членов профсоюза, консультировать их по вопросам законодательства о труде, давать мотивированные ответы на жалобы, заявления и письма.

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

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

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

23. Стороны пришли к соглашению:

23.1. Локальные нормативные 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 Профкомом.

23.2. 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.

23.3. 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.

23.4. Изменение существенных условий труда (система оплаты труда, режим рабочего времени, распределение объёма педагогической работы, разряд, установление или отмену неполного рабочего времени, изменение гарантий, уменьшение размеров оплаты труда, а также других условий, устанавливаемых в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь) в связи с обоснованными производственными, организационными и экономическими причинами осуществляется Нанимателем по согласованию с Профкомом.

Наниматель обязан предупредить работника об изменении существенных условий труда письменно 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.

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

23.5.1. Приказом Нанимателя по согласованию с Профкомом создаётся комиссия по ежемесячному распределению материального поощрения и оказания материальной помощи.

23.6. 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.

23.7. Предоставлять работникам, успешно осваивающим содержание образовательных программ, при получении среднего специального и высшего образования в вечерней или заочной форме получения образования, по направлению Нанимателя либо в соответствии с заключенными с ними договорами в сфере образования (в соответствии со статьей 59 Трудового Кодекса Республики Беларусь об образовании) гарантии, предусмотренные статьями 215 и 216 Трудового Кодекса Республики Беларусь; при обучении в учреждениях образования, организациях, реализующих образовательные программы послевузовского образования и дополнительного образования взрослых, в вечерней или заочной форме получения образования, в соответствии со статьей 220¹ Трудового кодекса Республики Беларусь.

Вышеуказанным работникам при отсутствии направления (заявки) Нанимателя, договора о подготовке специалиста либо иных оснований, предусмотренных Договоре и (или) трудовом договоре (контракте), предоставлять отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью, предусмотренной законодательством о труде.

23.8. Предоставлять трудовой отпуск по желанию работника в летнее или другое удобное время в соответствии с законодательством о труде, а также в других случаях:

- работникам, заболевшим и перенесшим лучевую болезнь в следствие катастрофы на Чернобыльской АЭС;

- работникам, принимавшим участие в ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС в 1986-1989 годах в зоне эвакуации (отчуждения), в 1986-1987 годах – в зоне первоочередного отселения или зоне последующего отселения;

- работникам, эвакуированным и отселенным из зон эвакуации (отчуждения), первоочередного отселения и последующего отселения, также самостоятельно покинувшим эти зоны после аварии Чернобыльской АЭС;

- донорам, которым выданы знаки «Почетный донор Республики Беларусь», «Почетный донор СССР», «Почетный донор общества Красного Креста БССР».

23.9. 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.

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

23.11. По письменной просьбе работника Наниматель предоставляет ему социальный отпуск по следующим семейно-бытовым причинам следующей продолжительностью:

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

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, родственника – 3 рабочих дня без учета дороги;

4) бракосочетание самого работника, его детей, внуков – 3 рабочих дня;

5) первый учебный день детей первоклассников – 1 день;

6) в других случаях решение принимается Нанимателем.

23.12. Беременным женщинам по их желанию предоставляется один 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.

23.13. Матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну, (попечителю) воспитывающей (воспитывающему) двоих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) заявлению предоставляется один дополнительный свободный от работы день в месяц без сохранения заработной платы.

23.14. 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.

23.15. Наниматель может с согласия работника отозвать работника из трудового отпуска. при наличии следующих обстоятельств:

- срочные работы в учреждении, связанные с обеспечением образовательного процесса (организация летней занятости воспитанников и др.);

- подготовка учреждения к новому учебному году;

- другие причины, если это не противоречит законодательству.

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.

23.16. Предоставлять социальные неоплачиваемые отпуска работникам продолжительностью не более 90 календарных дней (ст. 190 ТК РБ) на основании личных заявлений (с предоставлением подтверждающих документов) с включением данного периода в рабочий год:

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 том числе сопровождение ребенка на лечение;

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

5) приемным родителям в связи с оздоровлением детей.

23.17. 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 более чем на две 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.

23.18. 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.

23.19. Лишение работника (снижение работнику) премии, надбавки, изменение размера повышения тарифной ставки в соответствии с пп. 2.5. пункта 2 Декрета № 29 может быть осуществлено только после предварительного согласования с Профкомом.

РАЗДЕЛ IV «ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ»

24. Наниматель обязуется:

24.1. 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.

24.2. 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.

25. Профком обязуется:

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

25.2. Не снимать с профсоюзного учета работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата работников, вплоть до их трудоустройства (но не более одного года).

26. Стороны пришли к соглашению:

26.1. Расторжение трудового договора по инициативе Нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации), 3, 4, 5 статьи 42, пункту 3 статьи 47Трудового кодекса Республики Беларусь, подпункта 3.5.пункта 3 Декрета Президента Республики Беларусь 15.12.2014 № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» (далее – Декрет № 5) производится с предварительного согласия соответствующего комитета отраслевого профсоюза; по пункту 1 статьи 47 Трудового кодекса Республики Беларусь — с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа; досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям, предусмотренным подпунктом 2.10 пункта 2 Декрета № 29, — после предварительного, не позднее, чем за две недели, письменного уведомления комитета отраслевого профсоюза.

26.2. 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:

26.2.1. разведенным женщинам, имеющим несовершеннолетних детей;

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

26.2.3. имеющим длительный непрерывный стаж работы в учреждении 20 лет;

26.2.4. получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание на производстве;

26.2.5. избранным в состав профсоюзных органов;

26.2.6. членам комиссий по трудовым спорам;

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

26.2.8. работникам, совмещающим работу с обучением по востребованным в соответствующих организациях системы образования специальностям.

26.3. Сокращение групп в течение учебного года, перевод учреждений дошкольного образования, на режим работы, влекущий ухудшение условий трудового договора (контракта), сокращение рабочих мест, допускается только после предварительного согласования с Профкомом.

26.4. 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.

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

26.6. Заключение контрактов с работниками, трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, осуществляется в соответствии с Декретом № 29 и Положением о порядке и условиях заключения контрактов нанимателей с работниками, утвержденным постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 25 сентября 1999 года № 1476, в связи с обоснованными производственными, организационными и 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. Нанимателем в день предупреждения о заключении контракта вручается работнику проект контракта в письменном виде (статья 32 Трудового кодекса).

В случае, если условия контракта ухудшают правовое и социально-экономическое положение работника по сравнению с коллективным договором, действуют нормы коллективного договора.

Эти условия контракта подлежат приведению в соответствие с коллективным договорам.

26.7. 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.

26.8. 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.

26.9. 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 (заключить новый) на период беременности и до окончания указанных отпусков.

26.10. 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.

26.11. Продлевать, заключать контракты с добросовестно работающими и не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины работниками предпенсионного возраста (за 5 лет до достижения общеустановленного пенсионного возраста) с их согласия до достижения общеустановленного пенсионного возраста и получения ими права на полную пенсию по возрасту.

Продлевать, заключать контракты с работниками пенсионного возраста, имеющими детей, обучающихся в учреждениях общего среднего, профессионально – технического образования, на дневных отделениях учреждений среднего специального и высшего образования добросовестно исполняющими должностные обязанности и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта.

26.12. Заключение контрактов с работниками - членами отраслевого профсоюза организаций системы образования производится при участии представителя Профкома.

26.13. Заключать контракты на срок от 3 до 5 лет с работниками, добросовестно исполняющими должностные обязанности и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, имеющими длительный стаж (не менее 10 лет) работы в отрасли, с обязательным включением в контракты условий повышения тарифной ставки (оклада) и предоставления дополнительного поощрительного отпуска.

26.14. Заключать контракты на срок не менее 5 лет с работниками, добросовестно исполняющими должностные обязанности и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, имеющими высокий профессиональный уровень и квалификацию, с обязательным включением в контракты условий повышения тарифной ставки (оклада) и предоставления дополнительного поощрительного отпуска.

26.15. Продлевать контракты с работниками, добросовестно исполняющими должностные обязанности и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, в пределах максимального срока действия контракта с их согласия.

26.16. 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.

Контракты заключаются при условии повышения тарифной ставки (оклада) не более чем на 50% и предоставления дополнительного поощрительного отпуска до пяти календарных дней.

26.18. Контракты с одинокими матерями, отцами, воспитывающими детей без матери, разведенными, вдовами, вдовцами, не состоящим в браке, опекунами, попечителями, воспитывающими несовершеннолетних детей, находящихся на их иждивении, добросовестно исполняющими должностные обязанности и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, заключаются на максимальный срок.

26.19. 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.

26.20. Продление контракта в рамках максимального срока, срок действия которого истекает в период временной нетрудоспособности работника, осуществляется по заявлению работника на срок не менее чем до окончания его временной нетрудоспособности.

26.21. 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.

В случае принятия Нанимателем с согласия работника, не имеющего дисциплинарных взысканий, решения о прекращении с ним трудовых отношений в связи с истечением срока контракта, этому работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее двухнедельного среднего заработка при наличии средств.

26.22. Наниматель заключает (продлевает) контракты с педагогическими работниками до 15 августа соответствующего календарного года с предоставлением трудовых отпусков в полном размере.

26.23. Наниматель обязан при заключении трудового договора (контракта) с работником ознакомить его под роспись с Договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными правовыми актами, действующими в учреждении образования.

26.24. Наниматель переводит работников, проработавших пять лет на условиях контрактной формы найма без нарушений трудовой дисциплины, с их согласия на трудовой договор, заключенный на неопределенный срок.

26.25. Наниматель заключает с работниками учреждения образования, при их согласии, трудовые договоры на неопределенный срок при отсутствии возможности выполнения подпункта 2.5 пункта 2 Декрета № 29.

26.26. Установить, что Наниматель по просьбе работника в срок, согласованный ими, но не позднее десяти дней со дня подачи работником заявления досрочно расторгает контракт, трудовой договор (по ст. 37 Трудового кодекса) при наличии обстоятельств, исключающих или значительно затрудняющих продолжение работы:

26.26.1. состояние здоровья;

26.26.2. назначение пенсии по возрасту, пенсии по инвалидности, пенсии за выслугу лет, пенсии за особые заслуги перед республикой, социальные пенсии;

26.26.3. избрание на выборную должность;

26.26.4. переезд в другую местность;

26.26.5. уход за больными (инвалидами) родственниками;

26.26.6. уход за детьми в возрасте до 14 лет;

26.26.7. изменение семейного положения;

26.26.8. трудоустройство у другого нанимателя на полную ставку, если работник работает на неполную ставку;

26.26.9. если работник нашел работу с более высоким уровнем оплаты труда, или с более благоприятными условиями труда;

26.26.10. пенсионный возраст;

26.26.11. 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);

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

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

26.26.14. если работник нашел работу в отрасли по месту жительства.

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

26.28. 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).

26.29. 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.

27. Выделять молодым специалистам, обучавшимся на условиях целевой подготовки, единовременную выплату (оказывать материальную помощь в соответствии с Положением об оказании материальной помощи) в размере, определяемом Нанимателем, при условии продолжения работы в учреждении образования после отработки обязательного срока работы и заключения контракт сроком не менее чем на три года.

РАЗДЕЛ V «ОХРАНА ТРУДА»

29. Наниматель обязуется:

29.1. 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.

29.2. Обеспечивать выполнение в установленные сроки Плана мероприятий по охране труда (Приложение 5). Осуществлять за счет сметы расходов на мероприятия по охране труда обучение и проверку знаний, работающих по вопросам охраны труда.

29.3. 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, медицинского и лечебно-профилактического обслуживания работников.

29.4. С целью информационного обеспечения охраны труда своевременно информировать сотрудников через уголки по охране труда.

29.5. Обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных при приеме на работу и периодических медицинских осмотров в соответствии с утвержденным Списком с сохранением за ними рабочего места и среднего заработка на время прохождения периодических медосмотров (Приложение 9).

29.6. Предоставлять каждому работнику при приеме на работу и в период трудовой деятельности полную информацию о состоянии и изменении условий труда на его рабочем месте, о полагающихся льготах и компенсациях по условиям труда, установленных законодательством и Договором.

29.7. Проводить обучение, стажировку, инструктаж и проверку знаний по вопросам охраны труда работающих согласно требованиям нормативных правовых актов. Оказывать содействие в обучении общественных инспекторов по охране труда.

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

29.9. Организовать к началу учебного года подготовку материально-технической базы учреждения образования в соответствие с требованиями санитарных норм и требований безопасности для создания здоровых и безопасных условий труда и образовательного процесса.

29.10. Обеспечить выполнение в срок до 1 октября запланированных мероприятий по подготовке учреждения образования к работе в осенне-зимний период.

29.11. Семье работника, погибшего на производстве по вине Нанимателя, помимо возмещения ущерба, установленного законодательством, оказывать из средств Нанимателя единовременную материальную помощь в размере не менее 10 годовых заработков работника (исчисленных по заработку за год от месяца, предшествующего несчастному случаю) при наличии финансирования.

 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.

29.12. Лицам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание, при прекращении трудового договора (контракта) по основаниям, предусмотренным пунктами 2 и 6 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, выплачивать выходное пособие в размере не менее одного среднемесячного заработка при наличии финансирования.

29.13. Проводить целенаправленную работу по выполнению требований Директивы Президента Республики Беларусь 14.06.2007 № 3 «Экономия и бережливость – главные факторы экономической безопасности государства» (далее – Директива № 3).

29.14. Принимать действенные меры по выполнению целевых показателей по энергосбережению.

30. Профком обязуется:

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

30.2. 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.

30.3. Координировать деятельность общественных инспекторов по охране труда в учреждении образования.

30.4. Принимать участие в организации и проведении республиканских смотров-конкурсов на лучшую организацию профсоюзом общественного контроля по охране труда и по экономии энергоресурсов, сырья и материалов.

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

30.6. При групповом несчастном случае, а также с тяжелым либо смертельным исходом, требующим проведения специального расследования, незамедлительно извещать вышестоящую организацию отраслевого профсоюза с целью обеспечения участия в расследовании технического инспектора труда профсоюза.

30.7.В ходе участия в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний отстаивать права и законные интересы застрахованных членов отраслевого профсоюза, содействовать выявлению причин, приведших к гибели или травмам работников, добиваться принятия срочных мер по их устранению, оказывать материальную помощь пострадавшим или членам семей, погибших при наличии финансирования.

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

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

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

30.11. Участвовать в проведении рейдов-проверок за соблюдением требований Директивы № 3.

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

31.Стороны пришли к соглашению:

31.1. Осуществлять периодический контроль (многоступенчатый) за соблюдением законодательства об охране труда представителями Нанимателя с участием общественных инспекторов профсоюза по охране труда, обеспечить проведение Дней охраны труда.

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

31.3. Постоянно осуществлять контроль за:

-обеспечением работников средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами и в установленные сроки (Приложение 6);

-обеспечением вахты, пищеблока, прачечной медицинскими аптечками (Приложение 10);

-планированием дополнительных средств на оплату труда работникам, на период отсутствия которых требуется выполнение их обязанностей (отпуск, свободный от работы день в неделю матери) (Приложение 11)

31.4. Осуществлять контроль за предоставлением работникам компенсаций по условиям труда на основании проводимой аттестации рабочих мест по условиям труда:

-дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (Приложение 8);

-доплаты в повышенном размере за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (Приложение 7);

31.5. Направить совместные усилия на выполнение требований Директивы № 3.

31.6. 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.

31.7. Применять меры поощрения и материального стимулирования работников за соблюдение требований по охране труда (Приложение 1)

31.8. Предоставлять общественным инспекторам по охране труда не менее 1 часа в неделю по согласованию с Профкомом для осуществления ими 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 ними рабочего места и средней заработной платы.

31.9. Поощрять за активную работу общественных инспекторов по охране труда по итогам квартала в размере 10-20% от должностного оклада (Приложение 1).

РАЗДЕЛ VI «СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЖИЛИЩНО-БЫТОВЫЕ УСЛОВИЯ, ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ И ОРГАНИЗАЦИЯ ОТДЫХА РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИЙ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ»

32. Наниматель обязуется содействовать организации отдыха, оздоровления и санаторно-курортного лечения работников системы образования, в том числе на базе санаториев-профилакториев.

33. Профком обязуется:

33.1. Ежегодно анализировать состояние обеспеченности жильем работников учреждения образования.

33.2. Способствовать организации оздоровления и санаторно-курортного лечения работников учреждения образования, в том числе на базе организаций УП «Белпрофсоюзкурорт» и ТЭУП «Беларустурист», ходатайствовать о предоставлении скидок для членов отраслевого профсоюза и их детей.

33.3. Организовывать в течение года проведение дней здоровья для сотрудников.

33.4. Установить постоянный общественный контроль за работой пищеблока. Итоги проверок не менее 2-х раз в год обсуждать на заседании Профкома, по итогам обсуждения вносить предложения Нанимателю.

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

33.6. Оказывать материальную помощь на частичную компенсацию путевок в санатории профсоюзного значения для работников и их детей, приобретенные работниками за полную стоимость по Положению об оказании материальной помощи работникам учреждения образования (Приложение 4).

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

34. Стороны обязуются:

34.1. Поддерживать инициативу ЦК Белорусского профсоюза работников образования и науки и Министерства образования Республики Беларусь по поэтапному увеличению доли расходов республиканского и местных бюджетов на финансирование отрасли по отношению к ВВП в размере до 6 %.

35. Стороны пришли к соглашению:

35.1. Представители Профкома включаются в составы создаваемых в учреждении образования комиссий, деятельность которых затрагивает права и законные интересы работников.

35.2. Продолжать работу по совершенствованию форм оздоровления работников.

35.3. Наниматель принимает все возможные меры по созданию бытовых условий, условий для питания, при наличии возможности проводит мероприятия по 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.

35.4. Закреплять ветеранов отрасли и отраслевого профсоюза за учреждением образования. В том числе и тех ветеранов, которые работали в учреждениях образования и с которыми утратили связь, а также проживающих в учреждениях социального обслуживания, через установление над ними шефской помощи путём развития волонтёрского движения членами профсоюза.

35.5. Содействовать организации работы молодежных советов, советов ветеранов труда отрасли и отраслевого профсоюза на республиканском и региональном уровнях, проведению ими мероприятий.

Приглашать ветеранов труда отрасли и отраслевого профсоюза к участию в воспитательных, праздничных мероприятиях, проводимых в учреждении образования и организационных структурах отраслевого профсоюза.

35.6. Вести учет ветеранов труда отрасли и отраслевого профсоюза и оказывать им социальную поддержку.

РАЗДЕЛ VII «ПРАВОВЫЕ ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОТРАСЛЕВОГО ПРОФСОЮЗА И ЕГО ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА»

36. Наниматель обязуется:

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

36.2. Рассматривать по представлению Профкома обоснованные критические замечания и предложения, высказанные членами отраслевого профсоюза в ходе профсоюзных собраний, конференций, встреч в коллективах организаций системы образования, по итогам проверок, проведенных профсоюзными органами.

Принимать в установленном порядке необходимые меры.

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

37. Профком обязуется:

37.1. Проводить обучение профсоюзных кадров и актива по вопросам законодательства о труде, охране труда, реализации Коллективного договора.

37.2. Ходатайствовать перед Районным комитетом о выделении средств на оказании материальной помощи остро нуждающимся членам профсоюза из профсоюзного бюджета в установленном порядке в соответствии с утвержденными сметами, как правило, на основании личного заявления члена отраслевого профсоюза, при наличии подтверждающих документов.

38. Стороны пришли к соглашению:

38.1. 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.

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

38.3. Предоставлять возможность лицам, уполномоченным комитетом отраслевого профсоюза, осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, охране труда.

38.4. Учитывать при поощрении профсоюзных активистов ведомственными наградами Министерства, Главного управления образования, наличие Почетной грамоты ЦК отраслевого профсоюза, Областного комитета.

38.5. Установить за счет Нанимателя ежемесячное поощрение неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации в размере не менее 30% тарифной ставки (оклада) по основной работе за содействие в вопросах охраны труда, пропаганду здорового образа жизни, организацию досуга членов коллектива работников и создание благоприятного морально-психологического климата в коллективе.

Поощрять из средств материального стимулирования труда наиболее отличившихся профсоюзных активистов и членов профсоюза.

38.6. Обеспечить организацию безналичного перечисления профсоюзных взносов по личным заявлениям работников — членов отраслевого профсоюза в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 18 сентября 2002 года № 1282 ”Об удержаниях из заработной платы работников денежных сумм для производства безналичных расчетов“, Уставом отраслевого профсоюза в размерах, установленных его руководящими органами одновременно с выплатой заработной платы (1 раз в месяц), в том числе выплачиваемой за счет ссуд и кредитов банка, на счета профсоюзных органов.

38.7. 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 45.8.

38.8. Руководствоваться Законом Республики Беларусь” О профессиональных союзах“, Указом Президента Республики Беларусь 29.03.2012 №150 “О вопросах аренды и безвозмездного пользования имуществом” и создавать другие условия для осуществления деятельности Профкома.

38.9. Расторгать трудовой договор по инициативе Нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации), 3, 4, 5 статьи 42 и пункта 1 статьи 47 Трудового кодекса, подпункту 3.5 пункта 3 Декрета № 5, а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, избранных в состав комитетов отраслевого профсоюза организаций системы образования и не освобожденных от основной работы, допускаются с письменного согласия соответствующего комитета отраслевого профсоюза, а председателей комитетов отраслевого профсоюза — только с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Расторжение контракта в связи с истечением его срока, досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям, предусмотренным подпунктом 2.10 пункта 2 Декрета № 29, подпунктом 3.5 пункта 3 Декрета № 5 с указанными категориями работников допускается после предварительного, не позднее, чем за две недели, уведомления соответствующего комитета отраслевого профсоюза.

38.10. Расторгать трудовой договор по инициативе Нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации), 3, 4, 5 статьи 42 и пункта 1 статьи 47 Трудового кодекса, подпункту 3.5 пункта 3 Декрета № 5, а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, избранных в районные, городские, областные, Центральный комитеты отраслевого профсоюза и не освобожденных от работы, допускаются, помимо соблюдения общего порядка увольнения, с письменного согласия профсоюзного органа, членом которого они избраны.

Расторжение контракта в связи с истечением его срока, досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям, предусмотренным подпунктом 2.10 пункта 2 Декрета № 29, подпунктом 3.5 пункта 3 Декрета № 5 с указанными категориями работников допускается после предварительного, не позднее, чем за две недели, уведомления профсоюзного органа, членом которого они избраны.

38.11. Расторгать трудовой договор по инициативе Нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации), 3, 4, 5 статьи 42 Трудового кодекса, подпункту 3.5 пункта 3 Декрета № 5, а также привлечение к дисциплинарной ответственности представителей отраслевого профсоюза, участвующих в работе комиссий по трудовым спорам, членов отраслевого профсоюза, уполномоченных вести переговоры по коллективным договорам, а также общественных инспекторов по охране труда и контролю за соблюдением законодательства о труде допускаются с согласия соответствующего комитета отраслевого профсоюза организации системы образования.

Расторжение контракта в связи с истечением его срока, досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям, предусмотренным подпунктом 2.10 пункта 2 Декрета № 29, подпунктом 3.5 пункта 3 Декрета № 5 с указанными категориями работников допускается после предварительного, не позднее, чем за две недели, уведомления соответствующего профсоюзного органа.

38.12. Не переводить на контрактную форму найма без их согласия работников, избранных 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, 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.

38.13. Не допускать увольнение по инициативе Нанимателя лиц, избиравшихся в состав профсоюзных органов, в период их полномочий и в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации системы образования или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Республики Беларусь.

38.14. 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»

39. Стороны пришли к соглашению:

39.1. При изменении формы собственности и преобразования в процессе приватизации организаций системы образования проводятся предварительные переговоры с соответствующими комитетами отраслевого профсоюза с целью достижения согласия в вопросах, затрагивающих трудовые и социально-экономические права и законные интересы коллектива работников.

39.2. Изменение подчиненности, отчуждение имущества, закрепленного за организацией системы образования, допускаются с уведомления соответствующего комитета отраслевого профсоюза.

40. Профком обязуется:

40.1. Участвовать в обсуждении проблем приватизации в отрасли, ее целесообразности, отстаивать при этом интересы коллектива работников — членов отраслевого профсоюза.

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

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

РАЗДЕЛ IX «ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫПОЛНЕНИЯ СОГЛАШЕНИЯ И КОНТРОЛЬ, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН»

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

42. 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.

43. Стороны пришли к соглашению:

43.1. Каждая Сторона несет ответственность за своевременное и полное выполнение Договора в пределах своих полномочий и обязательств.

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

43.3. Должностные лица, виновные в невыполнении (нарушении) условий Договора могут быть полностью или частично депремированы, подвергнуты мерам дисциплинарного взыскания.

Представления о наложении дисциплинарных взысканий на представителей Сторон направляются в порядке подчиненности в вышестоящие органы, которые должны информировать коллектив работников о принятых мерах в месячный срок.

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

43.5. Довести текст Коллективного договора до коллектива работников, содействовать его выполнению.

43.6. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется Профкомом, Нанимателем, постоянной комиссией по разработке и контролю за выполнением Коллективного договора.

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

43.8. Проводить проверку выполнения Коллективного договора не реже двух раз в год (в мае и декабре) с составлением акта. Итоги проверки рассматриваются на расширенном заседании Профкома с участием представителей Нанимателя, с последующими отчетами Нанимателя и председателя Профкома на общем собрании коллектива работников.

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение № 1к коллективному договоруна 2019-2022 годы«Ясли-сад № 16 г. Жлобина» |
|  |  |

Положение

о премировании работников учреждения образования

1.Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с действующим законодательством (постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 21.01.2000 г. № 6 «О мерах по совершенствованию условий оплаты труда работников организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями», Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 05.02.2002 года № 13 «Об утверждении перечня дополнительных выплат стимулирующего и компенсирующего характера, на которые начисляется премия».

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% планового фонда заработной платы работников учреждения);
* экономия средств, предусмотренных на оплату труда (направляется на дополнительное премирование работников);
* средства от внебюджетной деятельности учреждения в размерах, предусмотренных законодательством;
* благотворительные средства, выделяемые на премирование соответствующих работников данного учреждения.

2. Порядок премирования

2.1. Премирование работников производится ежемесячно в соответствии с их личным вкладом в общие результаты труда в размере 18% от должностных окладов*,* рассчитанных с учетом установленных повышений за стаж работы и дополнительных выплат стимулирующего и компенсирующего характера согласно перечня, утвержденного постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 05.02.2002г. №13 (прилагается*)* и предельными размерами не ограничивается.

* за совмещение профессий (должностей);
* за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ;
* за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
* за работу с тяжелыми и вредными условиями труда;

2.2. Премия работника состоит из базового размера премии и дополнительного размера премии, который устанавливается по показателям.

2.3. Базовый размер премии является обязательной величиной для каждого работника, который устанавливается в % отношении от 20 % планового фонда заработной платы, за выполнение своих функциональных и должностных обязанностей согласно нагрузке (объема выполняемых работ).

2.4. Премированию подлежат все категории работников, в том числе и совместители.

2.5. 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.

2.6. Премия начисляется за фактически проработанное время по итогам работы за текущий период (месяц).

2.7. 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.

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

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

2.10. Неиспользованные суммы премиальных, составляющие разницу между плановой и начисленной базовой премией, а также средства, сэкономленные по фонду заработной платы, направляются на выплаты премий работникам, достигших наивысших результатов в работе. Суммы сообщаются руководителю учреждения бухгалтерии. Предложения о дополнительном, персональном премировании рассматриваются администрацией по согласованию с профкомом, по итогам рассмотрения издается приказ.

2.11. Премирование производить ежемесячно.

2.12. Премирование заместителя заведующего по основной деятельности, заместителя заведующего по хозяйственной работе, делопроизводителя осуществляется по согласованию с профкомом.

3. Условия и размеры дополнительного премирования по показателям

Показатели премирования для всех категорий работников указываются в конкретных величинах (в процентном выражении от должностного оклада):

|  |
| --- |
| 3.1. достижение стабильных положительных результатов в педагогической деятельности, при выполнении функциональных обязанностей – 10-50% |
| 3.2. качественное выполнение учебных планов и программ планов работы на соответствующий период – 10-50% |
| 3.3. повышение профессионального мастерства (самообразование) с учетом нового содержания образования и воспитания, современных педагогических технологий – 10-50% |
| 3.4. участие в мероприятиях, содействующих укреплению здоровья ифизическому развитию воспитанников – 10-50% |
| 3.5. подготовка и обеспечение участия воспитанников в массовых мероприятиях (соревнованиях, смотрах-конкурсах, фестивалях и т.п. – 10-50% |
| 3.6. участие в подготовке и проведении массовых мероприятий с педагогическими и другими работниками (семинары, конференции, другие мероприятия) – 10-50% |
| 3.1. Для заместителей заведующего, педагогических работников:3.1.1. высокие результаты в работе, подтвержденные в ходе контроля – 10-50%3.1.2. обеспечение своевременной и качественной подготовки к новому учебному году – 10-50%3.1.3. за проведение открытых занятий, методических недель и семинаров в рамках учреждения - 10-50% |
| 3.1.4. участие в районных (городских) мероприятиях, смотрах-конкурсах учреждения – 5-30%3.1.5. организация и проведение культурно-массовых мероприятий в коллективе – 5-20% |
| 3.1.6. за работу по оформлению группы и содержанию его в образцовом порядке, сохранности имущества и оборудования – 10-30% |
| 3.1.7. успешная организационно-методическая работа – 10-50% |
| 3.1.8. выполнение общественных постоянных поручений в интересах трудового коллектива (по решению администрации, методического объединения, профкома) – 10-50% |
| 3.1.9. обеспечение сохранности закрепленных материальных ценностей, рациональное использование, экономия материальных и энергетических ресурсов – 10-30% |
| 3.1.10. за работу по озеленению и благоустройству помещений и территорий – 5-30% |
| 3.1.11. за выполнение работ, не предусмотренных функциональными обязанностями – 10-30% |
| 3.1.12. за выполнение работ (текущие ремонты) во внерабочее время (по факту и объему) – 10-50% |
| 3.1.13. высокие показатели в работе по привлечению благотворительной (спонсорской) помощи, систематическое участие в укреплении материально-технической базы – 10-50%3.1.14. за длительную замену отсутствующего педагога – 10-30%3.1.15. обеспечение условий для надлежащего содержания помещений, зданий и сооружений – 10-30%3.1.16. создание условий для творческого труда работников, повышение качества и эффективности их работы – 10-50%3.1.17. организация и проведение культурно-массовых мероприятий в коллективе – 10-30%3.1.18. за соблюдение требований по охране труда и пожарной безопасности – 10-50%3.1.19. общественному инспектору по охране труда – 10-20%3.1.20. выполнение общественных работ в интересах коллектива работников председателю первичной профсоюзной организации –20%3.1.21. в иных случаях, не предусмотренных настоящим Положением о премировании по решению заведующего учреждения образования и по согласованию с профкомом. |
| 3.2. Для служащих и обслуживающего персонала: |
| 3.2.1. проведение ремонтных работ на территории и в помещениях учреждения (по факту и объёму) – 10-50% |
| 3.2.2. обеспечение бесперебойной и безаварийной работы вверенного оборудования – 5-20% |
| 3.2.3. образцовое содержание рабочего места, спецодежды (в том числе приобретение) инструмента, оборудования – 10-50% |
| 3.2.4. предотвращение и ликвидация аварий и их последствий, если они произошли не по вине работника – 10-50% |
| 3.2.5. качественное и своевременное выполнение функциональных обязанностей, отсутствие замечаний – 5-30% |
| 3.2.6. экономия ресурсов, рациональное использование, экономия материальных и энергетических ресурсов – 5-30% |
| 3.2.7. озеленение и благоустройство территории учреждения – 10-50%3.2.8. выполнение работ, не предусмотренных функциональными обязанностями – 5-30%3.2.9. выполнение общественных поручений в интересах коллектива – 10-50%3.2.10. участие в районных спортивных мероприятиях, смотрах-конкурсах – 5-20%3.2.11. в иных случаях, не предусмотренных настоящим Положением о премировании по решению заведующего учреждения образования и по согласованию с профкомом. |
| 4. Показатели снижения базовой премии |
| 4.1. недобросовестное выполнение должностных обязанностей, подтвержденных результатами ведомственного контроля, других контролирующих органов -10-30% |
| 4.2. нарушение правил внутреннего трудового распорядка, Устава учреждения, нормативных документов, регламентирующих деятельность учреждения – 10-30% |
| 4.3. нарушение правил охраны труда и техники безопасности – 10-50% |
| 4.4. неисполнение в срок обязательств по коллективному договору – 10-30% |
| 4.5. случаи детского травматизма, произошедшие в учебное время -10-100% |
| 4.6. неаккуратное ведение документации – 10-30% |
| 4.7. нарушение трудовой дисциплины – 10-50% |
|  |
| 5. Показатели лишение базовой 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  |
| 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. Лишение работника базовой премии частично или полностью производится в тот период, когда произошло упущение в работе, либо о нем стало известно и оформлено приказом по учреждению с указанием причин лишения премии. При этом должна быть истребована объяснительная с работника, а приказ согласован с профсоюзным комитетом и доведен работнику для ознакомления под роспись. Профсоюзный комитет защищает интересы при этом только членов профсоюза.

Суммы невыплаченных премий при этом остаются в распоряжении той категории работников, представитель которой был лишен премии.

7. Снижение или лишение базового размера премии работника не исключает возможность его премирования по показателям.

Приложение № 2

к коллективному договору

на 2019-2022 годы

«Ясли-сад № 16 г. Жлобина»

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

Положение

о порядке и условиях установления надбавок стимулирующего характера к окладам

(ставкам заработной платы) работникам учреждения образования

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с действующим законодательством (постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 21.01.2000 г. № 6 «О мерах по совершенствованию условий оплаты труда работников организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями».

1.2. Средства, выделяемые из бюджета на установление надбавок, определены в размере 10% планового фонда заработной платы работников учреждения.

1.3. Надбавки устанавливаются приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом сроком на один год, полугодие, квартал, на срок проведения работ в процентном отношении к окладам (ставкам). Надбавки отдельным работникам могут устанавливаться разовые ежемесячно за выполнение особо важных (срочных) работ.

1.4. Надбавки устанавливаются руководителям, специалистам и служащим в размере до 50% оклада (ставки) за высокие творческие, производственные достижения в работе, сложность и напряженность труда, за выполнение особо важных (срочных) работ на основании данного Положения и на период их выполнения.

1.5. Конкретные размеры надбавок определяются в зависимости от личного вклада каждого работника в повышение эффективности выполняемых работ (услуг), проводимых мероприятий.

1.6. Надбавки уменьшаются, либо отменяются при ухудшении качества работы, несоблюдении сроков выполнения порученной работы и т.п. (указать) по приказу руководителя, который согласовывается с профкомом.

1.7. Надбавки руководителю учреждения устанавливаются вышестоящим органом управления из средств учреждения в соответствии с Положением.

2. Порядок и условия установления надбавок к окладам (ставкам) работников

2.1. Надбавки за творческие достижения в работе устанавливаются
руководителям учреждения, их заместителям, специалистам из числа педагогических и других работников, а также служащим, непосредственно участвующим в учебно-воспитательном процессе.

2.2. Педагогическим работникам, помощникам воспитателей учреждения дошкольного образования, установить базовую надбавку в размере 8% от должностного оклада.

2.3. Надбавки заместителю заведующего по основной деятельности, заместителю заведующего по хозяйственной работе, делопроизводителю, устанавливаются руководителем по согласованию с профкомом.

2.4. Показатели установления надбавок за высокие творческие
достижения в работе (достижения, требующие решения принципиально новых задач, применения нетрадиционных, новаторских подходов, форм и методов работы) (размеры указываются в процентном выражении от оклада):

Для заместителей заведующего и специалистов:

|  |
| --- |
| 2.4.1. за разработку, внедрение наиболее эффективных методик, форм и средств обучения (воспитания) – 10-30%2.4.2. за активное участие в методической и экспериментальной работе – 10-30%2.4.3. осуществление руководства методическим объединением, наставничество – 10-50%2.4.4. применение новаторских подходов, форм и методов работы - 10-30% 2.4.5. своевременное и полное оформление и обобщение материалов передового опыта, организация выставок – 10-50%2.4.6. за активную работу по перспективному развитию учреждения и творческому сотрудничеству с другими организациями – 10-30%2.4.7. за качественную подготовку групп, учреждения, помещений к началу учебного года – 10-50% |

2.5. Надбавки за производственные достижения в работе устанавливаются работникам, участвующим в учебно-воспитательном процессе, занятым его обслуживанием, а также хозяйственной и организационной деятельностью.

2.6. Показатели установления надбавок за производственные достижения в работе (достижения, обеспечивающие устойчивое функционирование и развитие учреждения, структурных подразделений, обновление материально-технической базы, позволившие на высоком качественном уровне осуществлять учебно-воспитательный процесс в соответствии с предъявляемыми требованиями, добиваться качественного улучшения хозяйственной деятельности):

Для заместителей заведующего и специалистов:

|  |
| --- |
| 2.6.1. за подготовку и победу в смотрах-конкурсах – 5-50%2.6.2. достижение стабильных результатов в процессе проведения оздоровительных мероприятий с воспитанниками – 10-30% |
| 2.6.3. участие в работе по методическому обеспечению учебного процесса, разработки учебных и методических пособий – 10-30% |
| 2.6.4. участие в работе по развитию и обновлению материально-технической базы учреждения – 10-30%2.6.5. достижение наивысших результатов по итогам учебного года – 10-50%2.6.6. накопление и приобретение дидактического, раздаточного материала, наглядных пособий – 10-30%2.6.7. педагогам, работающим по авторским методикам – 10-30%2.6.8. за высокую ежемесячную посещаемость детей – 10-20%2.6.9. за снижение заболеваемости в группе – 10-30%2.6.10. за организацию образовательных услуг сверх базового компонента- 10 – 20%2.6.11. за результативность работы образовательных услуг сверх базового компонента – 10-20%  |
| Для служащих: |
| 2.6.12. участие в работе по методическому обеспечению учебного процесса – 5-20% |
| 2.6.13. улучшение условий труда – 10-30% |
| 2.6.14. качественное и оперативное исполнение функциональных обязанностей – 10-50%2.6.15. развитие и обновление материально-технической базы – 10-30% |

2.7. Надбавка за выполнение особо важных (срочных) работ
устанавливается работнику, выполняющему в срочном порядке задания, имеющие важное государственное значение, требующее высокой квалификации, дополнительных затрат времени и повышенной интенсивности труда.

Указанная надбавка может быть установлена за выполнение поручений вышестоящих органов управления, заданий соответствующих государственных программ, срочных и важных заданий, требующих оперативности, высокой квалификации, повышенной интенсивности труда и др. Степень важности (срочности) работ определяется руководителем учреждения исходя из конкретных задач, стоящих перед организацией.

2.8. Показатели установления надбавок за выполнение особо важных (срочных) работ для заместителей заведующего, специалистов и служащих:

|  |
| --- |
| 2.8.1. выполнение поручений, требующих дополнительных затрат времени – 10-50% |
| 2.8.2. выполнение срочной работы, не предусмотренной должностными обязанностями работника – 10-50%2.8.3. обеспечение сохранности имущества – 10-30% |
| 2.8.4. охрана труда и техники безопасности – 10-50% |
| 2.8.5. общественная работа в интересах трудового коллектива – 10-30% |
|  |

2.9. Надбавка за сложность и напряженность труда определяется работнику, которому поручаются задания повышенной сложности, выполнение которых влечет за собой увеличение интенсивности труда. Определяя условия применения таких надбавок, руководитель может учитывать:

|  |
| --- |
| 2.9.1. выполнение работником более сложной и ответственной работы по сравнению с другими работниками – 10-30% |
| 2.9.2. объем и разновидность выполняемой работы, ее интенсивность – 10-30% |
| 2.9.3. качество выполняемых работ, творческий и перспективный подход при выполнении новых и сложных работ – 10-30% |
| 2.9.4. стабильное, непосредственное влияние работника на улучшение показателей работы учреждения – 10-30% |
| 2.9.5. в иных случаях, не предусмотренных настоящим Положением о надбавках по решению заведующего учреждения образования и по согласованию с профкомом. |

2.10. Надбавка выплачивается за фактически отработанное время. 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.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  Приложение № 3к коллективному договоруна 2019-2022 годы«Ясли-сад № 16 г. Жлобина»Положениео размере, порядке и условиях установления надбавок педагогическим работникам учреждения образования из 5% -го фонда1.Общие положения1.1. Настоящее положение разработано в соответствии постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 19.01.2019 № 36 «О повышении заработной платы отдельным категориям работников», на основании постановления Министерства образования Республики Беларусь от 22.01.2019 № 10 «Об утверждении Инструкции о размерах, порядке и условиях установления надбавок педагогическим работникам бюджетных организаций». 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 тарифной ставки первого разряда, устанавливаемой Советом Министров Республики Беларусь для оплаты труда работников бюджетных организаций.1.4. Надбавки определяются без учета установленных педагогическому работнику часов педагогической нагрузки (объема выполняемой работы) на срок не менее чем на квартал, по одному или нескольким основаниям, указанным в пункте 2. Положения и выплачивается ежемесячно. 1.5. Источник выплаты надбавки средства - в размере 5 процентов планового фонда оплаты труда педагогических работников учреждения образования, рассчитанного на основании фонда заработной платы педагогических работников, указанного в штатном расписании учреждения, увеличенного на процент стимулирующих выплат (премии, надбавки, материальной помощи).1.6. 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.1.7. Фонд оплаты труда для установления надбавок, неиспользованный в текущем месяце, переходит на следующий. Но при этом является целевым и в фонд экономии для премирования работников не направляется.2. Порядок и условия установления размера надбавки в процентах от тарифной ставки первого разряда (включительно):2.1. за системную работу по обеспечению защиты прав и законных интересов детей из неблагополучных семей - до 200% включительно;2.2. за системную работу с родителями - до 200% включительно;2.3. за участие в деятельности учебно-методических объединений, работа в творческой группе - до 200% включительно.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.5. Надбавки не формируют ставку (оклад), на них не начисляются стимулирующие выплаты (премии, надбавки за высокие профессиональные, творческие, производственные достижения в работе, сложность и напряженность труда, а также за выполнение особо важных (срочных) работ). Надбавки не участвуют в формировании фонда материальной помощи.Приложение № 4к коллективному договоруна 2019-2022 годы«Ясли-сад № 16 г. Жлобина»Положениео порядке оказания материальной помощи работникам учреждения образования1. На оказание материальной помощи работникам учреждений образования направляются:* 1. бюджетные средства (5% планового фонда заработной платы по постановлению Министерства труда Республики Беларусь от 21.01.2000 г. №6 «О мерах по совершенствованию условий оплаты труда работников организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями».);
	2. средства от внебюджетной деятельности для этих нужд;
	3. благотворительные средства, полученные на эти цели.
1. 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.

3. Материальная помощь оказывается работникам, находящимся в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет.Материальная помощь не оказывается работникам, работающим в учреждении по совместительству.4. Материальная помощь оказывается в следующих случаях (размер указывается в базовых величинах):

|  |
| --- |
| 4.1. рождение ребенка – 5 базовых величин |
| 4.2. бракосочетание работника (первый раз) - 5 базовых величин4.3. продолжительной болезни работника (свыше 30 календарных дней) – 3 базовые величины |
| 4.4. смерти работника учреждения – 20 базовых величин |
| 4.5. смерти родственника работника (муж, жена, дети, родители) -  15 базовых величин |
| 4.6. при проведении лечения, на частичную оплату путевок профсоюзного значения, приобретенных за полную стоимость, для работников и их детей –  10 базовых величин |
| 4.7. в связи с круглыми датами в жизни работника, проработавшего в учреждении образовании не менее 5-ти лет (25, 30, 35, 40, 45, 55,60, 65 лет) - 3 базовые величины |
| 4.8. в связи с юбилейными датами в жизни работника, проработавшего в учреждении образовании не менее 5-ти лет (50 лет) - 15 базовых величин |
| 4.9. в связи с выходом на пенсию работника, проработавшего в учреждении образовании не менее 5-ти лет - 15 базовых величин4.10. при первом платном обучении работника по педагогической специальности (один раз в год) – 3 базовые величины4.11. работникам, чьи дети идут в первый класс средней школы - 3 базовые величины4.12. молодым специалистам и получившим образование за собственные средства оказывать единовременную материальную помощь при трудоустройстве - 3 базовые величины4.13. работникам, проработавшим календарный год без листка нетрудоспособности - 1 базовая величина4.14. в иных случаях, не предусмотренных настоящим Положением о материальной помощи по решению заведующего учреждения образования и по согласованию с профкомом. |

5. Заявления на оказание материальной помощи подаются заявителями с подтверждающими документами не позднее 1 месяца с момента возникновения обстоятельств.6. 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 близкого родственника работника учреждения образования.7. Материальная помощь руководителю оказывается по его заявлению из средств учреждения образования на основании показателейПоложения, действующего в учреждении образования, вышестоящим органом управления по согласованию с районным комитетом профсоюза.8. Средства фонда материальной помощи, не израсходованные по заявлениям работников в течение месяца, распределяются между всеми работниками в равных долях.Приложение № 5к коллективному договоруна 2019-2022 годы«Ясли-сад № 16 г. Жлобина»План мероприятий по охране трудагосударственного учреждения образования «Ясли-сад № 16 г. Жлобина»

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование (содержание) мероприятий по охране труда | Стоимостьвыполненных мероприятий | Сроки выпол- нения меро-прия-тий | Ответствен-ные за выполнение мероприятий | Ожида-емая социальная эффек-тивность меро-приятий | Отмет-ка о вы-полне-нии |
| плани-руемая | фак-тическая |
| 1. Приведение в соответствие с требованиями НПА зданий и помещений, сооружений, территории организации |
| 1.1. | Замена оконных рам или установка стеклопакетов в помещении | 20 000руб. |  | 2019-2022 | Заведующий,заместитель заведующего по хозяйствен-ной работе | улучшение условий труда |  |
| 1.2.  | Благоустройство территории | 10 000руб. |  | 2019-2022 | Заведующий,заместитель заведующего по хозяйствен-ной работе | улучшение условий труда |  |
| 1.3.  | Замена асфальтно-бетонного покрытия (износ 100%) | 40 000руб. |  | 2019-2022 | Заведующий,заместитель заведующего по хозяйствен-ной работе | улучшение условий труда |  |
| 1.4. | Замена асфальтного покрытия полов, навесов на деревянные | 30 000руб. |  | 2019-2022 | Заведующий,заместитель заведующего по хозяйствен-ной работе | улучшение условий труда |  |
| 1.5. | Приобретение, ремонт и окраска игрового оборудования на детских площадках | 800 руб. |  | 2019-2022 | Заведующий,заместитель заведующего по хозяйствен-ной работе | улучшение условий труда |  |
| 1.6. | Ремонт кабинета заместителя заведующего по основной деятельности  | 1 000 руб. |  | 2019 | Заведующий,заместитель заведующего по хозяйствен-ной работе | улучшение условий труда |  |
| 1.7. | Окраска лестничных клеток согласно предписаний | 700 руб. |  | 2019 | Заведующий,заместитель заведующего по хозяйствен-ной работе | улучшение условий труда |  |
| 1.8. | Окраска лестниц | 200 руб. |  | 2019-2022 | Заведующий,заместитель заведующего по хозяйствен-ной работе | улучшение условий труда |  |
| 1.9. | Замена дверей согласно плана эвакуации (4 шт.) | 1500 руб. |  | 2019 | Заведующий,заместитель заведующего по хозяйственной работе | улучшение условий труда |  |
| 1.10. | Ремонт кровли | 25 000 руб. |  | 2019 | Заведующий,заместитель заведующего по хозяйствен-ной работе | улучшение условий труда |  |
| 1.11. | Заменить линолеум в группах №7,№ 8 | 700 руб. |  | 2019-2022 | Заведующий,заместитель заведующего по хозяйствен-ной работе | улучшение условий труда |  |
| 2. Приведение к нормам естественного и искусственного освещения на рабочих местах, санитарно-бытовых и других помещениях |
| 2.1. | Замена светильников в спальных помещениях групп | 15 000руб. |  | 2019-2022 | Заведующий,заместитель заведующего по хозяйствен-ной работе | улучшение условий труда |  |
| 3.Приведение в соответствие с требованиями НПА рабочих мест, оборудования, обеспечение противопожарной безопасности, выполнение других мероприятий, направленных на устранение (снижение) профессиональных рисков, улучшение охраны и (или) условий труда. |
| 3.1. | Обеспечение работников спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с нормами и денежными средствами  | 1 500руб. |  | 2019-2022 | Заведующий,заместитель заведующего по хозяйствен-ной работе | улучшение условий труда |  |
| 3.2. | Регулярное пополнение аптечек первой медицинской помощи в соответствии с денежными средствами | 200 руб. |  | 2019-2022 | Заведующий,заместитель заведующего по хозяйствен-ной работе | улучшение условий труда |  |
| 4. Приведение в соответствие с НПА санитарно-бытовых помещений работников. |
| 4.1. | Оборудование помещения для приема пищи | 15 000руб. |  | 2019-2022 | Заведующий,заместитель заведующего по хозяйствен-ной работе | улучшение условий труда |  |
| 5.Проведение аттестации рабочих мест по условиям труда, паспортизация санитарно-технического состояния условий и охраны труда |
| 5.1 | Проведение аттестации рабочих мест | 20 000руб. |  | 2019-2022 | Заведующий,заместитель заведующего по хозяйствен-ной работе | улучшение условий труда |  |
| 6.Нормативное, информационное и техническое обеспечение, организация в установленном порядке, обучения, инструктажа и проверки знаний работников, пропаганда знаний и передового опыта по охране труда. |
| 6.1.  | Подписка на периодические издания | 1 500руб. |  | 2019-2022 | Заведующий,заместитель заведующего по основной деятельности | улучшение условий труда |  |

Основание: Постановление Министерство труда Республики Беларусь от 28.11.2013 № 111Приложение 6к коллективному договоруна 2019-2022 годы«Ясли-сад № 16 г. Жлобина»ПЕРЕЧЕНЬпрофессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение средств индивидуальной защиты по установленным нормам

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Код профессии по ОКРБ014-2017 |  Наименование профессии, должности | Наименование средств индивидуальной защиты | Классифика-ция (маркировка) средств индивидуально защиты по защитным свойствам | Срок носки в месяцах |
| 9112-001 | Уборщик служебных помещений | Халатхлопчатобумажный | ЗМи | 12 |
| Рукавицы хлопчатобумажные с накладками | Ми | 2 |
| Фартук прорезиненный | В | Дежур-ный |
| При выполнении работ по мытью полов и мест общего пользования дополнительно: |
| Сапоги резиновые или полусапоги резиновые | Вн | 12 |
| Перчатки резиновые | В | До износа |
| 5312-001 | Помощник воспитателя | Для уборки помещений: |
| Халат хлопчатобумажный | ЗМи | 12 |
| Перчатки резиновые | В | До износа |
| Для раздачи пищи: |
| Косынка хлопчатобумажная | Ми | 12 |
| Фартук хлопчатобумажный | Ми | 12 |
| Для мойки посуды: |
| Фартук клеенчатый с нагрудником | Вн | 12 |
| Перчатки резиновые | В  | До износа |
| Для уборки туалета: |
| Халат хлопчатобумажный | ЗМи | 12 |
| Фартук клеенчатый | В  | 6 |
| 2340-001 | Воспитатель | Халат хлопчатобумажный | ЗМи | 12 |
| 1120-040 | Заведующий  | Халат хлопчатобумажный | ЗМи | 12 |
| 5414-003 |  Вахтер |  Халат хлопчатобумажный |  ЗМи | 12 |
| 5151-010 | Кастелянша  | Халат хлопчатобумажныйКосынка хлопчатобумажная | ЗМиЗМи | 126 |
| 5120-003 | Повар  | Халат хлопчатобумажный | ЗМи | 12 |
| Передник хлопчатобумажный | ЗМи | 6 |
| Фартук клеенчатый с нагрудником | В | 6 |
| Колпак хлопчатобумажный | Ми | 6 |
| Ботинки или тапочки кожаные | Ми | 12 |
| 4321-002 | Кладовщик | Халат хлопчатобумажный | ЗМи | 12 |
| Рукавицы комбинированные  | Ми  | 3 |
| Фартук прорезиненный с накладками | В  | 6 |
| 9613-001 | Дворник  | Костюм хлопчатобумажный | ЗМи | 12 |
| Фартук хлопчатобумажный с нагрудником | Ми | 12 |
| Ботинки кожаные | Ми | 12 |
| Рукавицы хлопчатобумажные с накладками | Ми | 2 |
| Зимой дополнительно |
| Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке | Тн | 36 |
| Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке | Тн | 36 |
| Валяная обувь | Тн20 | 48 |
| Галоши на валяную обувь |  | 24 |
| В остальное время года дополнительно |
| Сапоги резиновые | В | 24 |
|  |  | Плащ непромокаемый | Вн | 36 |
| 9412-002 | Кухонный рабочий | Халат хлопчатобумажный | ЗМи | 12 |
| Колпак или косынка хлопчатобумажная | Ми | 6 |
| Передник хлопчатобумажный | Ми | 6 |
| Фартук клеенчатый с нагрудником | Вн | 12 |
| Ботинки или тапочки кожаные | Ми | 12 |
| Перчатки резиновые | В | До износа |
| Рукавицы комбинированные | Ми  | 3 |
| 7119-011 |  Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений | Костюм хлопчатобумажный | 3Ми | 12 |
| Ботинки кожаные | Ми | 12 |
| Рукавицы х/б с накладками | Ми | До износа |
| Очки защитные |  | До износа |
| Перчатки резиновые |  | До износа |
| Перчатки хлопчатобумажные | Ми | До износа |
| Зимой на наружных работах дополнительно |
|  Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке | Тн | 36 |
| 8154-070 | Рабочий (машинист) по стирке и ремонту спецодежды | Костюм хлопчатобумажный или халат хлопчатобумажный | ЗМи | 12 |
| Фартук прорезиненный с нагрудником | Вн | Дежур-ный |
| Берет хлопчатобумажный или колпак хлопчатобумажный | Ми | 6 |
| Перчатки резиновые | В  | До износа |
| Сапоги резиновые | Вн | 12 |
| 5414-008 | Сторож  | Костюм хлопчатобумажный | ЗМи | 12 |
| Ботинки кожаные | Ми | 12 |
| Для защиты от атмосферных осадков при выполнении наружных работ дополнительно |
| Плащ непромокаемый с капюшоном | Вн | Дежур-ный |
| Плащ непромокаемый с капюшоном | Вн | Дежур-ный |
| Сапоги резиновые | В | 24 |
| Зимой на наружных работах дополнительно |
| Полушубок  | Тн | Дежур-ный |
| Головной убор зимний | Тн | 36 |
| Валяная обувь | Тн20 | 48 |
| Галоши на валяную обувь | В | 24 |
| Рукавицы ватные | Тн | 24 |
| 5414-003 | Вахтёр | Костюм хлопчатобумажный | ЗМи | 12 |
| Ботинки кожаные | Ми | 12 |
| Для защиты от атмосферных осадков при выполнении наружных работ дополнительно |
| Плащ непромокаемый с капюшоном | Вн | Дежур-ный |
| Плащ непромокаемый с капюшоном | Вн | Дежур-ный |
| Сапоги резиновые | В | 24 |
| Зимой на наружных работах дополнительно |
| Полушубок  | Тн | Дежур-ный |
| Головной убор зимний | Тн | 36 |
| Валяная обувь | Тн20 | 48 |
| Галоши на валяную обувь | В | 24 |
| Рукавицы ватные | Тн | 24 |
| 1412-015 | Шеф-повар | Халат хлопчатобумажный | ЗМи | 12 |
| Колпак или косынка хлопчатобумажная | Ми | 6 |
| Ботинки или тапочки кожаные | Ми | 12 |
|  1219-009 | Заместительзаведующего похозяйственнойработе | Халат хлопчатобумажный | ЗМи | 12 |

Примечание: Срок носки означает, что количество комплектов санитарно-гигиенической одежды выдается на 6 или 12 месяцев.Основание: 1. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30.12.2008 №209 «Об утверждении Инструкции о порядке обеспечения работников средствами индивидуальной защиты». 2. Статья 230 Трудового кодекса Республики Беларусь.2. Отраслевые нормы выдачи средств индивидуальной защиты рабочим и служащим учебных заведений, учреждений, организаций и предприятий системы Министерства образования Республики Беларусь, утвержденные приказом Минобразования Республики Беларусь № 696 от 24.11.1999г.3. Постановление Министерства Образования Республики Беларусь от 13.11.2000 г. № 50 «О внесении дополнений в «Отраслевые нормы выдачи средств индивидуальной защиты рабочим и служащим учебных заведений, учреждений, организаций и предприятий системы Министерства образования Республики Беларусь». 4. Статья 230. Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами. Приложение 7к коллективному договоруна 2019-2022 годы«Ясли-сад № 16 г. Жлобина»ПЕРЕЧЕНЬрабочих мест по профессиям и должностям, на которых работающим по результатам аттестации подтверждено право на доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №№ п/п | Код и наименование профессии, должности (вида работ) по ЕТКС | Вредные и опасные производственные факторы |
| 1. | Повар5120-003 | а/ микроклимат в помещении:- температура воздуха;- относительная влажность;- интенсивность инфракрасного (теплового) излучения;б/ рабочая поза; |

Размеры доплат по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда

|  |  |
| --- | --- |
| Классы условий труда | Процент от тарифной ставки первого разряда за 1 час работы в условиях труда, соответствующих классу |
| 1 класс (оптимальные условия труда) | 0 |
| 2 класс (допустимые условия труда) | 0 |
| 3 класс (вредные условия труда): |  |
| **3.1 (1 степени)** | **0,10** |
| 3.2 (2степени) | 0,14 |
| 3.3 (3степени) | 0,20 |
| 3.4 (4 степени) | 0,25 |
| 4 класс (опасные условия труда) | 0,31 |

Основание: 1. Статья № 225 Трудового Кодекса Республики Беларусь. 2. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 22 февраля 2008г. № 253 «Об аттестации рабочих мест по условиям труда». 3. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 22 февраля 2008г. № 35 «Об утверждении инструкции по оценке условий труда при аттестации рабочих мест по условиям труда и предоставлению компенсаций по ее результатам».Приложение 8к коллективному договоруна 2019-2022 годы«Ясли-сад № 16 г. Жлобина»ПЕРЕЧЕНЬрабочих мест по профессиям и должностямна которых работающим по результатам аттестации подтверждено право на дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Код и наименование профессии рабочих, должности служащих согласно ОКПД | Код выпуска ЕТКС, ЕКСД | Наименование структурного подразделения | Класс условий труда | Продолжитель-ность дополнительного отпуска в календарных днях |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1 | 5120-003 - повар | 51 | помещение пищеблока | 3.1 | 4 |

Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 22 февраля № 253 «Об аттестации рабочих мест по условиям труда»Приложение 9к коллективному договоруна 2019-2022 годы«Ясли-сад № 16 г. Жлобина»ПЕРЕЧЕНЬпрофессий и должностей подлежащих обязательным предварительным и периодическим медицинским осмотрам

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование профессийидолжностей | Медосмотры при приемена работу | Периодичность медосмотра |
| 1.  | Заведующий | Приложение 3.п.6 | 1 раз в год |
| 2. | Заместитель заведующего по основной деятельности | Приложение 3.п.6 | 1 раз в год |
| 3.  | Воспитатель | Приложение 1 п.5.6.Приложение 3, п.6  | 1 раз в год |
| 4.  | Педагог-психолог  | Приложение 1 п.5.6.4Приложение 3, п.6  | 1 раз в год |
| 5.  | Учитель-дефектолог  | Приложение 1 п.5.6.4Приложение 3, п.6  | 1 раз в год |
| 6.  | Руководитель физического воспитания | Приложение 1 п.5.6.4Приложение 3, п.6  | 1 раз в год |
| 7.  | Музыкальный руководитель  | Приложение 1 п.5.6.4Приложение 3, п.6Приложение 1, п. 4.4  | 1 раз в год |
| 8.  | Заместитель заведующего по хозяйственной работе | Приложение 1 п.2.36,Приложение 2 п.1., п. 2Приложение 3, п.6 | 1 раз в год |
| 11.  | Уборщик служебных помещений  | Приложение 1. п.1.2.3Приложение 3, п.6  | 1 раз в 3 года |
| 12.  | Кладовщик  | Приложение 3, п.2Приложение 1, п.5.1Приложение 1, п. 5.4  | 1 раз в год |
| 13.  | Кастелянша  | Приложение 1. п. 5.1.,Приложение 1, п. 5.4  | 1 раз в год |
| 14.  | Повар  | Приложение 3, п. 6, 2Приложение 1, п.5.1Приложение 1, п. 5.4Приложение 1, п. 4.4  | 1 раз в год |
| 15.  | Шеф-повар  | Приложение 3, п.2Приложение 1, п.5.1Приложение 1, п. 5.4Приложение 1, п. 4.4  | 1 раз в год |
| 16.  | Помощник воспитателя  | Приложение 1, п. 5.4Приложение 1, п.5.1  | 1 раз в год |
| 17.  | Рабочий (машинист) по стирке и ремонту спецодежды  | Приложение 1, п.5.1Приложение1, п. 4.4Приложение 3, п. 7  | 1 раз в год |
| 18.  | Дворник  | Приложение 1, п. 5.4Приложение 1, п. 5.1  | 1 раз в 2 года |
| 19.  | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений  | Приложение 1,. п.5.1.Приложение 2. п. 1Приложение 1, п. 5.4  | 1 раз в год |
| 20.  | Кухонный рабочий  | Приложение 3, п.2Приложение 1, п.5.1Приложение 1, п. 5.4Приложение 1, п. 4.4  | 1 раз в год |
| 21.  | Сторож  | Приложение 2, п.10Приложение 2, п.17  | 1 раз в 2 года |
| 22.  | Вахтер  | Приложение 2, п.10  | 1 раз в 2 года |
| 23.  | Делопроизводитель | Приложение 3, п.6Приложение 1, п. 2.7Приложение 1, п. 5.5  | 1 раз в год |

 Основание: 1. Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь № 47 от 28.04.2010 г. «Об обязательных медосмотрах работающих, занятых во вредных и опасных условиях труда».
2. Статья 228. Медицинские осмотры и освидетельствование некоторых категорий работников.
 |

Приложение 10

к коллективному договору

на 2019-2022 годы

«Ясли-сад № 16 г.Жлобина»

ПЕРЕЧЕНЬ

структурных подразделений для обеспечения медицинскими аптечками

 для оказания первой помощи при несчастных случаях

1. Вахта.

2. Пищеблок.

3. Прачечная.

Основание: 1. Статья 231 Трудового Кодекса Республики Беларусь.

 2. П.93, глава 4 «Межотраслевых общих правил по охране труда», утв. постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 03.06.2003г. № 70.

 3. СанПины, отраслевые правила по охране труда.

ПЕРЕЧЕНЬ

вложений, входящих в аптечку первой медицинской помощи (универсальную)

|  |  |
| --- | --- |
| Аммония раствор 10% - 1 мл № 10 (флакон 10 мл) | 1 уп. |
| Ацетилсалициловая кислота 0,5 № 10 | 3 уп. |
| Бриллиантового зеленого спиртовой р-р 1 % - 1 мл № 10 (фл. 10 мл.) | 1 уп. |
| Валидол 0,06 № 10 | 1 уп. |
| Валерианы настойка 30 мл (корвалол 25 мл, валокордин 25 мл) | 1 уп. |
| Глицерил тринитрат 0,0005 № 40 | 1 уп. |
| Дротаверин 0,04 № 20 | 1 уп. |
| Йода спиртовой р-р 5% - 1 мл № 10 | 1 уп. |
| Калия перманганат 5,0 | 1 уп. |
| Лоперамид 0,002 № 10 | 1 уп. |
| Лоратадин 0,01 №10 | 1 уп. |
| Магния сульфат 10,0 | 2 уп. |
| Метамизол натрий 0,5 № 10 | 2 уп. |
| Натрия гидрокарбонат 20.0 | 1 уп. |
| Нафазолина 0,1% р-р | 1 фл. |
| Парацетамол 0,5 № 10 | 2 уп. |
| Перекиси водорода р-р 3% - 40 мл | 1 фл. |
| Сульфацетамида р-р 30% - 5 мл | 2 уп. |
| Уголь активированный 0,5 № 10 | 2 уп. |
| Цитрамон 0,5 № 6 | 2 уп. |
| Бинт нестерильный 5 м х 10 см | 2 уп. |
| Бинт стерильный 5 м х 10 см | 1 уп. |
| Вата гигроскопическая 50,0 | 1 уп. |
| Жгут кровоостанавливающий или трубка резиновая медицинская длиной 100 см | 1 шт. |
| Лейкопластырь бактерицидный 4 х 10 см | 2 уп. |
| Напальчник резиновый | 2 шт. |
| Ножницы | 1 шт. |
| Пипетка | 1 шт. |
| Термометр медицинский | 1 шт. |
| Инструкция по применению вложений | 1 шт. |

Основание: Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь 15.01.2007 № 4 «Об утверждении перечней вложений, входящих в аптечки первой медицинской помощи, и порядке их комплектации»

Приложение 11

к коллективному договору

на 2019-2022 годы

«Ясли-сад № 16 г.Жлобина»

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей и профессий работников, на период отсутствия которых требуется выполнение их обязанностей (отпуск, свободный от работы день в неделю матери) для планирования дополнительных средств

на оплату труда

|  |  |
| --- | --- |
| № п/п | Наименование должности |
| 1 | 2 |
|  | Воспитатель учреждения дошкольного образования  |
|  | Помощник воспитателя  |
|  | Музыкальный руководитель |
|  | Руководитель физического воспитания |
|  | Делопроизводитель |
|  | Повар |
|  | Кухонный рабочий |
|  | Кладовщик |
|  | Сторож (вахтёр) |
|  | Дворник |
|  | Рабочий (машинист) по стирке и ремонту спецодежды |
|  | Уборщик служебных помещений |

Приложение 12

к коллективному договору

на 2019-2022 годы

«Ясли-сад № 16 г. Жлобина»

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, которым

вводится суммированный учет рабочего времени

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование профессии, должности | Учетный период |
| Сторож (вахтёр) | квартал (полугодие, год) |

Основание: Статья 126 Трудового Кодекса Республики Беларусь.

Приложение 13

к коллективному договору

на 2019-2022 годы

«Ясли-сад № 16 г. Жлобина»

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий, должностей работников, с которыми заключаются договора о полной материальной ответственности

|  |  |
| --- | --- |
| № п/п | Перечень профессий |
| 1. | Заместитель заведующего по хозяйственной работе  |
| 2. | Заместитель заведующего по основной деятельности |
| 3. | Кладовщик |
| 4. | Кастелянша  |
| 5. | Шеф-повар |
| 6. | Делопроизводитель |
| 7. | Вахтер |
| 8. | Сторож |

Приложение 14

к коллективному договору

на 2019-2022 годы

«Ясли-сад № 16 г.Жлобина»

ПОЛОЖЕНИЕ

о ритуальном фонде

Цель ритуального фонда (в дальнейшем по тексту фонда): оказание материальной помощи по оплате и организации ритуальных услуг семье члена фонда в случае смерти его самого или его родных:

- отца, матери;

- детей (дочь, сын);

- мужа, жены;

- опекун.

Членство в фонде: членами фонда могут быть только работники учреждений образования и пенсионеры, являющиеся членами отраслевого профсоюза, подтвердившие свое желание состоять в фонде заявлением в профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации.

Работники учреждений образования, желающие вступить в ритуальный фонд, должны ознакомиться с положением о ритуальном фонде под роспись, написать заявление о вступлении в фонд и заявление на имя нанимателя об удержании из заработной платы взносов в ритуальный фонд и перечислении их на отдельный счет РК профсоюза.

Средства фонда: образуются из взносов членов фонда.

Разовый вступительный взнос каждого члена –10% от базовой величины и 9% от базовой величины ежемесячное удержание.

Учет работающих членов фонда ведется по месту работы председателем первичной профсоюзной организаций учреждения образования, неработающих пенсионеров, членов фонда - главный бухгалтер райкома профсоюза.

В фонд не могут быть приняты работники, не вступившие в фонд в течение месяца после приема на работу.

В фонд не принимаются работники пенсионного возраста, если они ушли на пенсию не из учреждения образования.

Лица, не уплатившие ритуальные и профсоюзные взносы в течение месяца, исключаются из фонда по решению профсоюзного комитета и нанимателя.

Взносы, внесенные членами фонда ранее, НЕ ВОЗВРАЩАЮТСЯ.

Порядок выплаты денег из фонда:

В случае смерти, из фонда для организации похорон вып­лачивается не менее 20 БВ. При повышении базовой величины сумма выплат увеличивается на % увеличения базовой величины.

Деньги выплачиваются при предоставлении следующих документов:

-свидетельства о смерти (копия);

-копий документов, подтверждающих родство (свидетельство о рождении, о заключении брака);

- паспорта;

-заявления о выплате на имя председателя РК профсоюза.

Изменения и дополнения в настоящее положение по просьбе членов фонда могут быть внесены президиумом РК профсоюза.