

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**государственного учреждения образования**  
**«Ясли-сад № 5 г. Добруша»**

**на 2022-2025 годы**

Одобен на профсоюзном собрании  
30.05.2022 года, протокол № 2

Коллективный договор зарегистрирован в  
Добрушском райисполкоме за № 42  
от 15.06.2022

Начальник УТЗСЗ А.М.Борсяков

\_\_\_\_\_ И. Ю. Зубкова

\_\_\_\_\_ М. В. Цуранова

## СОДЕРЖАНИЕ

№	Название раздела	Номер страницы
1	Раздел I «Общие положения»	стр. 4
2	Раздел II «Организация, нормирование и оплата труда»	стр. 7
3	Раздел III «Правовое обеспечение трудовых отношений, развитие социального партнерства»	стр. 14
4	Раздел IV «Гарантии занятости»	стр. 19
5	Раздел V «Охрана труда»	стр. 26
6	Раздел VI «Социальные гарантии, жилищно-бытовые условия, охрана здоровья и организация отдыха работников организаций системы образования»	стр. 30
7	Раздел VII «Правовые гарантии деятельности Профсоюза и его профсоюзного актива»	стр. 32
8	Раздел VIII «Сохранение интересов работников при проведении приватизации»	стр. 35
9	Раздел IX «Организация выполнения соглашения и контроль, ответственность сторон»	стр. 37
10	Приложение №1 Положение о премировании	стр. 39
11	Приложение № 2 – Положение об установлении надбавок за высокие достижения в труде	стр. 44
12	Приложение № 3 – Положение об установлении надбавок педагогическим работникам за характер труда	стр. 48
13	Приложение № 4 – Положение об установлении надбавок работникам за особые условия труда	стр. 50
14	Приложение № 5 – Положение о порядке оказания материальной помощи работникам	стр. 52
15	Приложение № 6 – Положение о порядке оказания материальной помощи по оздоровлению работникам	стр. 54
16	Приложение № 7 - План мероприятий по охране труда	стр. 56
17	Приложение № 8 –перечень должностей и профессий работников, во время отсутствия которых требуется выполнение их обязанностей	стр. 59
18	Приложение № 9 – перечень рабочих мест по профессиям и должностям, на которых работающим по результатам аттестации установлены доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда	стр. 59
19	Приложение №10 – перечень рабочих мест по	стр. 60

	профессиям и должностям, на которых работающим по результатам аттестации установлен дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда	
20	Приложение № 11- перечень профессий рабочих учреждения образования и виды работ, подлежащих обеспечению смывающими и обезвреживающими средствами	стр. 60
21	Приложение №12 – перечень профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение средств индивидуальной защиты, спецодежды по установленным нормам	стр. 62
22	Приложение №13 - Перечень профессий и должностей работников, подлежащих предварительным и периодическим медицинским осмотрам	стр. 65
23	Приложение №14 - Перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми могут заключаться письменные договоры о полной материальной ответственности	стр. 67
24	Приложение № 15 - Перечень помещений учреждения, которые должны обеспечиваться медицинскими аптечками для оказания первой помощи при несчастных случаях	стр. 67
25	Приложение №16-Перечень категорий работников, которым устанавливается суммированный учёт рабочего времени	стр. 67

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**государственного учреждения образования**  
**«Ясли-сад №5 г.Добруша» на 2022-2025 годы**

**РАЗДЕЛ I «ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ»**

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работниками государственного учреждения образования «Ясли-сад №5 г.Добруша» от имени которых выступает первичная профсоюзная организация государственного учреждения образования «Ясли-сад №5 г.Добруша» Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – Профком), в лице председателя Профкома Цурановой Марины Владимировны, и государственное учреждение образования «Ясли-сад №5 г.Добруша» (далее – Наниматель), в лице уполномоченного должностного лица Нанимателя Зубковой Ирины Юрьевны (далее – Стороны).

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

Стороны признают обязательными для исполнения нормы вышеуказанных соглашений.

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

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

\_\_\_\_\_  
И. Ю. Зубкова

\_\_\_\_\_  
М. В. Цуранова

вытекающих из трудовых отношений.

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

6. Договор вступает в силу с момента подписания ( 30.05.2022, протокол №2) и действует до заключения нового коллективного договора, но не более трех лет.

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

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

8. Договор заключается от имени работников - членов профсоюза государственного учреждения образования «Ясли-сад №5 г.Добруша» Договор распространяется на Нанимателя и работников – членов профсоюза, состоящих в трудовых отношениях с нанимателем на дату его подписания, и освобожденных от работы вследствие избрания на выборные должности в профсоюзном органе.

На работников, вступивших в профсоюз после подписания коллективного договора (далее - Договор), его положения распространяются в полном объеме со дня вступления в профсоюз.

В соответствии с частью второй статьи 365 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее - ТК) положения Договора о рабочем времени и времени отдыха, регулировании внутреннего трудового распорядка, нормах труда, формах, системах, размерах оплаты труда, сроках выплаты заработной платы, охране труда, гарантиях и компенсациях, предоставляемых в соответствии с законодательством, применяются в отношении всех работников организации.

Для применения указанных положений Договора на работников, от имени которых он не заключался, заявления от таких работников не требуется.

С учетом норм части третьей статьи 365 ТК, предусматривающей, что действие иных положений коллективного договора распространяется на работников, от имени которых он не заключался, при условии, что они выразят согласие на это в письменной форме, если иные порядок и условия распространения действия таких положений коллективного договора на указанных работников не определены коллективным договором, Стороны в качестве иного порядка договорились о следующем:

работнику, претендующему на распространение на него Договора в полном объеме, необходимо письменно обратиться к Нанимателю и в Профком с заявлением соответствующего содержания;

согласие каждой из Сторон является основанием для распространения действия положений Договора на работника, от имени которого он не заключался.

Прием заявления работника, учёт и дальнейшее согласование Сторонами осуществляет уполномоченный представитель кадровой службы Нанимателя.

Стороны рассматривают поступившее заявление и выносят решение в порядке, определенном каждой из Сторон.

Заявление работника с решениями от Нанимателя и Профкома хранится вместе с личной карточкой работника.

К работникам, от имени которых Договор не заключался, относятся вновь принятые работники, работники - не члены профсоюза.

В случае утраты работником профсоюзного членства в период действия Договора, дальнейшее распространение его положений, за исключением указанных в части второй статьи 365 ТК, осуществляется в порядке, предусмотренном для работников, от имени которых Договор не заключался.

В случае, если Стороны, либо одна из Сторон, не приняли положительного решения по заявлению работника, то на такого работника положения Договора, содержащиеся в пунктах не распространяются.

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

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

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

Разногласия сторон рассматриваются на совместном заседании Профкома и представителей Нанимателя.

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

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

11. Требования о проведении переговоров по заключению

\_\_\_\_\_  
И. Ю. Зубкова

\_\_\_\_\_  
М. В. Цуранова

Договора на следующий период направляются одной из Сторон не позднее чем за два месяца до истечения срока действия Договора.

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

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

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

В случае переименования Сторон Договора он продолжает действовать.

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

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

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

14. Наниматель обязуется зарегистрировать Договор, а также внесенные в него изменения и (или) дополнения после подписания его Сторонами в Добрушском районном исполнительном комитете.

15. Стороны определились регулярно освещать на стенде и(или) сайте промежуточные и итоговые результаты выполнения Договора.

## **РАЗДЕЛ II «ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА»**

### **16. Наниматель обязуется:**

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

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

организации образовательного процесса в целом.

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

**17. Профком обязуется:**

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

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

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

**18. Стороны пришли к соглашению:**

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

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

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

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

При распределении надбавок, средств материального стимулирования труда учитывается осуществление руководства методическим объединением, наставничества, организационно-воспитательной работы и т.д. в порядке и на условиях, соответствующих Положениям, являющимися приложениями к



данному Договору.

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

18.3. Выплачивать единовременное денежное вознаграждение из планового объёма средств, предусмотренных на премирование:

при награждении:	
18.3.1. Почетной Грамотой отдела образования	2 БВ
18.3.2. Районной премией «Глория»	4 БВ
18.3.3. Почетной Грамотой Главного управления образования	3 БВ
18.3.4. Грамотой Министерства образования Республики Беларусь	5 БВ
18.3.5. Почетной грамотой Министерства образования Республики Беларусь	7 БВ
18.3.6. Нагрудным знаком «Отличник образования»	10 БВ
18.3.7. Почетное звание «Заслуженный учитель Республики Беларусь»	15 БВ
18.3.8. Благодарностью отдела образования	1 БВ
18.3.9. Благодарностью Главного управления образования	2 БВ
18.3.10. Благодарностью Министерства образования Республики Беларусь	3 БВ
18.3.11. Почетной Грамотой районного исполнительного комитета	3 БВ
18.3.12. Благодарностью районного исполнительного комитета	2 БВ
18.3.13. Почетной Грамотой районного Совета Депутатов	3 БВ
18.3.14. Благодарностью районного Совета Депутатов	2 БВ
18.3.15. Почетной Грамотой областного исполнительного комитета	5 БВ
18.3.16. Благодарностью областного исполнительного комитета	3 БВ
18.3.17. Почетной Грамотой областного Совета Депутатов	5 БВ
18.3.18. Благодарностью областного Совета Депутатов	3 БВ
18.3.19. Призовые места и дипломы в конкурсах, фестивалях, смотрах и др.:	

районный	областной	республиканский	
1 место	1 место	1 место	
2 место	2 место	2 место	2БВ/3БВ/5БВ
3 место	3 место	3 место	1,5БВ/2,5БВ/4БВ
18.3.20.	призовые места	в конкурсах	1БВ/2БВ/3БВ
профессионального мастерства:			
районный	областной	республиканский	
1 место	1 место	1 место	
2 место	2 место	2 место	3БВ/4БВ/5БВ
3 место	3 место	3 место	2БВ/3БВ/4БВ
			1БВ/2БВ/3БВ

устанавливать ежемесячные вознаграждения из средств материального стимулирования или внебюджетных средств в размере 2,0 базовые величины работникам, которым присвоены почетные звания «Заслуженный учитель Республики Беларусь», «Заслуженный работник образования Республики Беларусь», награжденным нагрудным знаком Министерства образования «Выдатнік адукацыі», не более чем за одну государственную награду Республики Беларусь.

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

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

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

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

18.6. Неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда (за исключением единовременной выплаты на оздоровление,

материальной помощи) рассчитываются ежемесячно с нарастающим итогом с начала года. Информация о наличии и размере неиспользованных средств ежемесячно доводится до сведения руководителей учреждений системы образования и соответствующих комитетов Профсоюза информационной запиской свободной формы за подписью главного бухгалтера или руководителя планово-экономического отдела бухгалтерской службы.

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

18.7. Распределение объема педагогической нагрузки (включая часы педагогической деятельности, в части реализации содержания образовательных программ, организационно-воспитательной работы) педагогическим работникам производится нанимателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

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

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

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

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

Расписание занятий формируется в соответствии с законодательством, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и согласовывается с профсоюзным комитетом.

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

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

18.9. При наличии финансовой возможности за время вынужденного

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

18.10. Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: 12 числа – за первую половину текущего месяца и 26 числа – окончательный расчет за предыдущий месяц.

Окончательный расчет за отработанный месяц производить не позднее двух недель следующего месяца. Заработная плата, выплаченная с задержками более одного месяца, индексируется в соответствии с законодательством.

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

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

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

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

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

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

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

18.14. Конкретные размеры и порядок выплаты доплаты за особые условия труда работникам учреждения образования, имеющих группы интегрированного обучения, специальные группы регулируются

Договором, а их руководителям – органом, уполномоченным заключать с ними контракт, по согласованию с профсоюзным комитетом.

18.15. Установить в учреждении образования пятидневную рабочую неделю с выходными днями суббота, воскресенье.

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

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

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

18.18. В целях обеспечения в учреждениях образования своевременной и в полном объеме замены воспитателей дошкольного образования, воспитателей (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.

18.19. 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.

18.20. 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.

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

18.22. Перечень категорий работников, кому устанавливается суммированный учет рабочего времени в соответствии с перечнем (Приложение №16 к Договору).

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

#### **19. Наниматель обязуется:**

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

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

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

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

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

Предусматривать данный порядок другими локальными правовыми актами.

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

#### **20. Профком обязуется:**

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

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

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

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

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

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

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

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

## **21. Стороны пришли к соглашению:**

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

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

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

Установить, что Наниматель осуществляет беспрепятственный допуск представителей профсоюза в учреждение образования для осуществления общественного контроля за соблюдением законодательства о труде, об охране труда, профсоюзах, выполнении коллективного договора в форме проверок, мероприятий по

наблюдению, анализу, мониторингу, в иных формах, не связанных с проведением проверок, и для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством.

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

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

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

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

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

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

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

21.7. Наниматель создает условия для совмещения работы с



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

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

Работникам, 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 Кодекса Республики Беларусь об образовании) предоставляются гарантии, предусмотренные статьями 215 и 216 Трудового кодекса; 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 220<sup>1</sup> Трудового кодекса.

Заключать с работниками, успешно осваивающими содержание образовательных программ, при получении среднего специального и высшего образования в вечерней или заочной форме получения образования, а так же проходящим профессиональную подготовку и переподготовку (в том числе и за счет собственных средств) по специальностям, необходимым в учреждении и (или) отрасли, дополнительные соглашения к трудовому договору (контракту), предусматривающие сохранение средней заработной платы на период переподготовки, сдачи лабораторно-экзаменационной сессии, государственных экзаменов, защиты диплома.

В случае отсутствия оснований, предусмотренных коллективным или трудовым договором, наниматель предоставляет отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью, предусмотренной законодательством о труде.

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

21.9. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное

лечение, при необходимости сопровождать ребенка на стационарное лечение в лечебные учреждения, в течение учебного года в период, не совпадающий с трудовым отпуском, предоставлять ему трудовой отпуск, а в случае его использования — отпуск без сохранения заработной платы.

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

21.11. По письменной просьбе работника наниматель предоставляет ему социальный отпуск без сохранения заработной платы по семейно-бытовым причинам продолжительностью не более 30-ти календарных дней.

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

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

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

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

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

21.16. Перечень категорий работников, которым устанавливаются ненормированный рабочий день и продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, определяются приказом нанимателя по согласованию с Профсоюзным комитетом. Продолжительность отпуска за ненормированный рабочий день устанавливается с учетом необходимости выполнения конкретным

работником трудовых обязанностей сверх нормы рабочего времени, а также напряженности и сложности его труда.

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

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

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

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

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

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

5) приемным родителям в связи с оздоровлением детей.

21.18. 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.

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

## **РАЗДЕЛ IV «ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ»**

### **22. Наниматель обязуется:**

22.1. 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.

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

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

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

### **23. Профком обязуется:**

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

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

### **24. Стороны пришли к соглашению:**

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

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

24.2. 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:

24.2.1. разведенным, имеющим на иждивении несовершеннолетних детей;

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

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

24.2.4. получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание на производстве;

24.2.5. избранным в состав профсоюзных органов;

24.2.6. членам комиссий по трудовым спорам;

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

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

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

**24.4.** 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, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, содействовать их переобучению.

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

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

Работник должен быть письменно предупрежден об изменении существенных условий труда (заключении контракта) не позднее, чем за

один месяц до заключения контракта. В день предупреждения работнику в письменном виде вручается проект контракта.

24.7. 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.

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

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

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

24.11. Продлевать, заключать контракты с работниками добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно - технологической дисциплины, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, которым до достижения общеустановленного пенсионного возраста остается не более пяти лет, с их согласия, не менее чем до достижения указанного возраста с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261<sup>2</sup> Трудового кодекса.

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 на срок не менее, чем до завершения обучения детей.

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

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

заключать новые контракты на срок не менее трех лет либо на максимальный срок действия контракта с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261<sup>2</sup> Трудового кодекса;

продлевать контракты на срок до истечения максимального срока действия контракта с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261<sup>2</sup> Трудового кодекса.

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

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

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

При заключении контрактов обязательно соблюдение условий, предусмотренных абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261<sup>2</sup> Трудового кодекса.

24.16. Заключать контракты с одинокими родителями, не состоящими в браке, опекунами, попечителями, воспитывающими

несовершеннолетних детей, находящихся на их иждивении, добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, на срок пять лет.

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

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

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

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

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

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

24.22. Наниматель заключает с работниками учреждения образования, при их согласии, трудовые договоры на неопределенный срок при отсутствии возможности выполнения абзацев второго и третьего пункта 3 части первой статьи 261<sup>2</sup> Трудового кодекса.



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

24.23.1. состояние здоровья;

24.23.2. поступления на военную службу по контракту;

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

24.23.4. избрание на выборную должность;

24.23.5. переезд в другую местность;

24.23.6. уход за больными (инвалидами) родственниками;

24.23.7. уход за детьми в возрасте до 14 лет;

24.23.8. изменение семейного положения;

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

24.23.10. пенсионный возраст;

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

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

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

24.23.14. если работник нашел работу в отрасли по месту жительства;

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

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

24.26. При наличии объективных причин и невозможности сократить продолжительность работы на 1 час в день, предшествующий государственному празднику или праздничному дню, переработка компенсируется по соглашению Нанимателя и работника предоставлением дополнительного дня отдыха, оплачиваемого в одинарном размере, по мере накопления этих часов или повышенной их оплатой в размере, установленном для оплаты сверхурочной работы (часть первая статьи 69 Трудового кодекса Республики Беларусь).

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

24.28. Установить ежеквартальные выплаты в размере двух базовых величин в течение обязательного срока работы и трех лет после отработки обязательного срока работы для молодых специалистов, получивших высшее и среднее специальное образование на условиях целевой подготовки, продолживших работать в учреждении образования после отработки обязательного срока работы и заключивших или продливших контракт сроком не менее чем на три года.

24.29. Предоставлять денежную компенсацию (частичную) по найму жилых помещений молодым специалистам, являющимся нанимателями жилых помещений по договору найма жилого помещения коммерческого использования государственного жилищного фонда, заключенного на срок трудовых отношений.

## **РАЗДЕЛ V «ОХРАНА ТРУДА»**

### **25. Наниматель обязуется:**

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

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

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

вопросам охраны труда (Приложение № 7)

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

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

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

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

**26. Профком обязуется:**

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

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

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

26.4. Координировать деятельность общественного инспектора по охране труда.

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

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

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

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

26.9. Предъявлять требования о приостановке работ в случае

непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

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

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

### **27. Стороны пришли к соглашению:**

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

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

27.3. Постоянно осуществлять контроль за:

-выдачей работникам средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств. (Приложение №11 к Договору);

-обеспечением кабинетов, лабораторий, учебных мастерских и других производственных помещений медицинскими аптечками (Приложение № 15 к Договору).

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

27.5. Обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных при приеме на работы и периодических медицинских осмотров с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения периодических медицинских осмотров. (Приложение № 13)

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

27.7. Семье погибшего на производстве работника, помимо установленного законодательством возмещения ущерба, установленного

законодательством, оказывать из средств нанимателя единовременную материальную помощь в размере не менее 10 годовых заработков погибшего по вине нанимателя, исчисленных по заработку за год от месяца, предшествующего несчастному случаю;

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

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

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

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

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

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

Оказывать содействие в обучении общественных инспекторов по охране труда.

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

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

27.13. Применять меры поощрения и материального

стимулирования работников за соблюдение требований по охране труда.

27.14. Предоставлять общественным инспекторам по охране труда не менее одного часов 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.

27.15. Поощрять работников, избранных общественными инспекторами по охране труда, за активную работу по итогам квартала в размере не менее 1 базовой величины

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

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

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

### **28. Профком обязуется:**

28.1. Ежегодно анализировать состояние обеспеченности жильем работников учреждения.

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

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

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

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

28.6. Вовлекать молодежь в профсоюзную деятельность,

выдвигать ее представителей в состав профсоюзных органов, повышать эффективность мотивации профсоюзного членства среди молодых специалистов.

**29. Стороны пришли к соглашению:**

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

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

29.3. Продолжать работу по совершенствованию форм оздоровления работников.

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

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

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

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

29.8. Содействовать организации работы молодежных советов, советов ветеранов труда отрасли и Профсоюза на республиканском и

региональном уровнях, проведению ими мероприятий.

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

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

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

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

29.12. Осуществлять подвоз работников учреждения образования на работу и обратно школьными автобусами, при наличии в них свободных мест либо ходатайствовать о подвозе в учреждениях, имеющих школьные автобусы.

29.13. Оказывать материальную помощь из средств профбюджета первичной профсоюзной организации семье в случае смерти заслуженных бывших работников отрасли, имеющих отличительные награды и звания и ушедших на пенсию из учреждения образования.

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

### **30. Наниматель обязуется:**

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

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

Принимать в установленном порядке необходимые меры.

30.3. Обеспечивать материальные условия для деятельности Профкома (бесплатное предоставлением и содержание помещений,



оргтехники, канцтоваров, бумаги, средств связи, в необходимых случаях транспортных средств и др.).

### **31. Профком обязуется:**

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

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

### **32. Стороны пришли к соглашению:**

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

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

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

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

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

за содействие работникам в вопросах защиты их трудовых и социально-экономических прав и интересов, охраны труда, пропаганду здорового образа жизни, организацию досуга членов коллектива работников и создание благоприятного морально-психологического климата в коллективе - 20 процентов оклада по основной работе;

достигшим 100-процентного членства в организации, при выполнении общественной работы в интересах коллектива – в размере 35 процентов оклада по основной работе.

Поощряет из профсоюзного бюджета и средств материального

стимулирования труда наиболее отличившихся профсоюзных активистов и членов Профсоюза.

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

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

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

32.8. Расторгать трудовой договор (контракт) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности), 4, 6, абзацам второму, четвертому пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **РАЗДЕЛ VIII «СОХРАНЕНИЕ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПРИВАТИЗАЦИИ»**

### **33. Стороны пришли к соглашению:**

33.1. При изменении формы собственности и преобразования в

\_\_\_\_\_ И. Ю. Зубкова

\_\_\_\_\_ М. В. Цуранова

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

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

**34. Профком обязуется:**

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

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

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

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

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

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

**37. Стороны пришли к соглашению:**

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

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

37.2. Обеспечивать участие представителей Сторон в работе своих

коллегиальных органов при рассмотрении вопросов, связанных с его содержанием и исполнением.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Договор подписан 30.05.2022 года

\_\_\_\_\_  
И. Ю. Зубкова

\_\_\_\_\_  
М. В. Цуранова

Заведующий  
государственного учреждения  
образования  
«Ясли-сад №5 г.Добруша»  
\_\_\_\_\_И.Ю.Зубкова

Председатель  
профсоюзного комитета  
образования  
«Ясли-сад №5 г.Добруша»  
М.В.Цуранова\_\_\_\_\_

ПРОВЕДЕНА ЭКСПЕРТИЗА  
Председатель Добрушского  
районной организации Белорусского  
профсоюза работников образования и науки \_\_\_\_\_  
В.А.Громько

Одобрено на профсоюзном собрании  
30.05.2022 г., протокол № 2.

\_\_\_\_\_И. Ю. Зубкова

\_\_\_\_\_М. В. Цуранова

УТВЕРЖДЕНО

Приказ заведующего ГУО  
«Ясли-сад №5 г.Добруша»

от «30\_»\_мая\_\_\_\_\_2022 № 39.1

## ПОЛОЖЕНИЕ

### о размерах, порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам Государственного учреждения образования «Ясли-сад №5 г.Добруша»

#### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с действующим законодательством (Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 года № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций»), Указом Президента Республики Беларусь от 22 декабря 2020 года № 482 и определяет размеры, порядок и условия осуществления единовременной выплаты на оздоровление.

1.2. Единовременная выплата на оздоровление работникам учреждения образования осуществляется один раз в рабочем году, как правило, при предоставлении трудового отпуска (а при разделении его на части – при предоставлении одной из частей отпуска), из расчета 1,0 оклада работника, если иной размер не установлен законодательными актами или Советом Министров Республики Беларусь.

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

1.4. Единовременная выплата на оздоровление производится приказом руководителя учреждения, по согласованию с соответствующим профсоюзным комитетом, на основании заявления работника.

#### 2. Порядок осуществления единовременной выплаты на оздоровление:

2.1. Размер оклада работника, из которого исчисляется единовременная выплата на оздоровление, определяется на день начала трудового отпуска работника.

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

2.3. Если при предоставлении трудового отпуска или его части (частей), работнику не осуществлялась единовременная выплата на оздоровление, то по письменному заявлению работника единовременная

\_\_\_\_\_  
И. Ю. Зубкова

\_\_\_\_\_  
М. В. Цуранова

выплата на оздоровление выплачивается в установленном размере в конце календарного года.

В этом случае размер оклада работника определяется на дату письменного заявления работника.

2.4. Работникам, принятым на работу в течение календарного года, при предоставлении им трудового отпуска, в этом календарном году, единовременная выплата на оздоровление выплачивается пропорционально отработанному времени, если указанная выплата не осуществлялась (либо осуществлялась пропорционально отработанному времени) по данной должности в текущем календарном году.

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

в размере 1,0 оклада, если выплата на оздоровление не производилась по данной должности в текущем календарном году;

пропорционально отработанному времени, если выплата на оздоровление производилась пропорционально отработанному времени по данной должности в текущем календарном году.

2.6. Работникам, принятым на работу в течение календарного года, а также находившимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, в случае, если единовременная выплата на оздоровление выплачивалась в полном размере по данной должности в текущем календарном году, данная выплата может быть произведена в конце календарного года пропорционально отработанному времени, при наличии средств на эти цели.

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

3. Единовременная выплата на оздоровление руководителю учреждения образования оказывается по его заявлению вышестоящему органу управления по согласованию с районным комитетом профсоюза один раз в рабочем году, как правило, при предоставлении трудового отпуска (а при разделении его на части – при предоставлении одной из частей отпуска), из расчета 1,0 оклада работника, если иной размер не установлен законодательными актами или Советом Министров Республики Беларусь.

Одобрено на профсоюзном собрании коллектива

Протокол № 2 от «30» мая 2022 г.

СОГЛАСОВАНО

Постановление профсоюзного комитета

от «30» мая 2022 г. № 5.14

\_\_\_\_\_ И. Ю. Зубкова

\_\_\_\_\_ М. В. Цуранова



## Приложение 7

УТВЕРЖДЕН

Председатель профкома  
профкома

\_\_\_\_\_М.В.Цуранова

Постановление № 5.14от 30 мая 2022г.

ОГЛАСОВАНО

Заведующий

ГУО «Ясли - сад № 5»

« 30 » мая 2022г.

\_\_\_\_\_И.Ю.Зубкова

**П Л А Н****мероприятий по охране труда  
ГУО «Ясли - сад № 5 г. Добруша»**

№ п\п	Мероприятия	Сроки	Ответственные	Отметка о выполнении
1.	Осуществлять контроль за созданием безопасных условий пребывания воспитанников и сотрудников в учреждении	Ежегодно	Администрация, комиссия по охране труда	
2.	Практическое обучение воспитанников, сотрудников по вопросам о/т, пожарной безопасности (обучение в форме практических занятий, бесед)	1 раз в полугодие	Администрация, комиссия по охране труда, службы РОЧС	
3.	Вопросы ОТ, пожарной безопасности регулярно рассматривать в совещаниях при заведующем, собраниях трудового коллектива	постоянно	Администрация, комиссия по охране труда	
4.	Соблюдать сроки действия инструкций по ОТ приводить их в соответствии с условиями	Весь период	Администрация, комиссия по охране труда	

\_\_\_\_\_И. Ю. Зубкова

\_\_\_\_\_М. В. Цуранова

	работы			
5.	Контроль за маяками для наблюдения за трещинами в строительных конструкциях	ежедневно	Администрация, комиссия по охране труда	
6.	Участие в районном смотре-конкурсе на лучшую организацию работы по ОТ	Ежегодно	Администрация, комиссия по охране труда	
7.	Контроль за содержанием и эксплуатацией помещений учреждения, локальной документации по пожарной безопасности в соответствии с требованиями нормативных правовых документов по ПБ.	Периодически: ежедневно; ежемесячно	Завхоз, комиссия по охране труда	
8.	Выполнение мероприятий по обучению воспитанников и предупреждению несчастных случаев на водоёмах, безопасности дорожного движения	В течение года	Зам. заведующего по ОД, воспитатели групп	
9.	Проводить паспортизацию санитарно-технического состояния учреждения	Ежегодно	Администрация, комиссия по охране труда	
10.	Выполнение мероприятий по подготовке зданий и сооружений к работе в ОЗП	Ежегодно до 10.08.2020	Администрация, комиссия по охране труда	
11.	Проводить испытания контура заземления и состояния сопротивления	ежегодно	Администрация, комиссия по охране труда	

	изоляция электрических сетей			
12.	Обеспечение сотрудников спецодеждой, обувью, моющими и дезинфицирующими средствами	постоянно	Администрация, комиссия по охране труда, попечительский совет	
13.	Контроль за выполнением мероприятий и рекомендаций в связи со вспышкой коронавирусной инфекции COVID - 19	постоянно	Администрация, комиссия по охране труда	
14.	Организация периодического контроля за соблюдением ОТ и пожарной безопасности в учреждении	Постоянно	Администрация, комиссия по охране труда, воспитатели	
15.	Соблюдать периодичность информации на информационных стендах за соблюдением ОТ и пожарной безопасности	Постоянно	Администрация, комиссия по охране труда, воспитатели групп	
16.	Отремонтировать овощехранилище, сараи, тротуарные дорожки	летний период	Администрация, попечительский совет	
17.	Произвести обрезку деревьев, кустарников на территории учреждения	Весенне-летний период	Завхоз, комиссия по охране труда	
18.	Повысить уровень озеленения на территории учреждения	Осенне-весенний период	Администрация, попечительский совет	
19.	Посадка сада, огорода для удешевления питания воспитанников	Весенне-летний период	Администрация, воспитатели групп	

## Приложение 8

**Перечень должностей и профессий работников,  
во время отсутствия которых требуется выполнение их обязанностей**

1. Воспитатель дошкольного образования
2. Помощник воспитателя
3. Рабочий по стирке и ремонту спецодежды
4. Повар
5. Кухонный рабочий
6. Дворник
7. Сторож(вахтер)
8. рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений

## Приложение 9

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**рабочих мест по профессиям и должностям  
на которых работающим по результатам аттестации установлены  
доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда**

№ п/п	Код и наименование профессии рабочих, должности служащих согласно ОКПД	Код выпуска ЕТКС	Класс условий труда	Процент от тарифной ставки 1 разряда за 1 час работы в условиях труда, соответствующих классу	Численность работающих
1	Повар	51	3,1	0,10	2
2	Кухонный рабочий	51	3,2	0,14	1

\_\_\_\_\_ И. Ю. Зубкова

\_\_\_\_\_ М. В. Цуранова

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**рабочих мест по профессиям и должностям  
на которых работающим по результатам аттестации установлены  
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	Класс условий труда	Продолжительность дополнительного отпуска (календарных дней)	Численность работающих
1	Повар	51	3,1	4	2
2	Кухонный рабочий	51	3,2	7	1

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**профессий рабочих отдела образования и виды работ, подлежащих  
обеспечению смывающими и обезвреживающими средствами**

№ п/п	Профессия	Выдаваемое средство и количество в месяц
1	Вахтер	Мыло, 400 гр.
2	Дворник	Мыло, 400 гр.
3	Заведующий хозяйством	Мыло, 400 гр.
4	Кастелянша	Мыло, 400 гр.
5	Кладовщик	Мыло, 400 гр.
6	Кухонный рабочий	Мыло, 400 гр.
7	Повар	Мыло, 400 гр.
8	Помощник воспитателя	Мыло, 400 гр.
9	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	Мыло, 400 гр.

\_\_\_\_\_ И. Ю. Зубкова

\_\_\_\_\_ М. В. Цуранова

10	Рабочий по стирке и ремонту спецодежды	Мыло, 400 гр.
11	Сторож	Мыло, 400 гр.

Основание:

1. Статья 230 Трудового договора Республики Беларусь.

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

Примечание: Мыло или аналогичное по действию смывающее средство выдается в количестве 400 гр. в месяц на одного работника. При наличии в организации санитарно-бытовых помещений, обеспеченных смывающими средствами, их выдача непосредственно работникам не производится.

## Приложение 12

**П Е Р Е Ч Е Н Ь**  
**профессий и должностей работников, имеющих право на**  
**бесплатное получение средств индивидуальной защиты,**  
**спецодежды по установленным нормам.**

№ п/п	Наименование профессии, должности	Наименование средств индивидуальной защиты	Срок носки в месяцах
1	2	3	4
1	Дворник	Костюм хлопчатобумажный Фартук хлопчатобумажный с нагрудником Ботинки кожаные Рукавицы хлопчатобумажные с накладками Зимой дополнительно Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке Валяная обувь Галоши на валяную обувь В остальное время года дополнительно Плащ непромокаемый Сапоги резиновые	12 12 12 2 36 36 48 24 36 24
2	Кастелянша	Халат хлопчатобумажный или вискозно-лавсановый	12
3	Кладовщик	Костюм или халат хлопчатобумажный Рукавицы хлопчатобумажные с накладками Зимой при работе в неотапливаемых помещениях и на наружных работах дополнительно Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке Валяная обувь Галоши на валяную обувь В остальное время года Плащ непромокаемый	12 3 36 36 48 24 Дежурный
4	Рабочий по стирке и ремонту спецодежды	Костюм хлопчатобумажный или халат хлопчатобумажный Фартук прорезиненный с нагрудником Берет хлопчатобумажный или колпак	12 Дежурный 6

		хлопчатобумажный Сапоги резиновые Перчатки резиновые	12 До износа
5	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм хлопчатобумажный Ботинки кожаные Рукавицы х/б с накладками Перчатки резиновые Очки защитные На наружных работах зимой дополнительно Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	12 12 1 До износа До износа 36
6	Сторож (вахтер)	Халат хлопчатобумажный (вискозно-лавсановый) или костюм хлопчатобумажный На наружных работах дополнительно Ботинки кожаные или сапоги кирзовые Плащ с капюшоном Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке Валяная обувь Галоши на валяную обувь Рукавицы ватные Полушубок	12 12 12 36 36 48 24 24 Дежурный
7	Заведующая детским садом	Халат хлопчатобумажный	12
8	Помощник заведующей по хозяйственной части	Халат хлопчатобумажный	12
9	Кастелянша	Халат хлопчатобумажный Косынка хлопчатобумажная	12 6
10	Кладовщик	Халат хлопчатобумажный Фартук прорезиненный с нагрудником Рукавицы комбинированные	12 6 3
11	Кухонный рабочий	Халат хлопчатобумажный Передник хлопчатобумажный Ботинки или тапочки кожаные Колпак или косынка хлопчатобумажные Фартук клеенчатый с нагрудником Перчатки резиновые Рукавицы комбинированные Зимой дополнительно: куртка хлопчатобумажная на утепляющей	12 6 12 6 6 До износа 3 48



		подкладке	
12	Помощник воспитателя	Для уборки помещений халат хлопчатобумажный перчатки резиновые Для раздачи пищи: фартук хлопчатобумажный косынка хлопчатобумажная Для мойки посуды: фартук прорезиненный с нагрудником перчатки резиновые Для уборки туалета: халат хлопчатобумажный фартук клеенчатый	12 До износа  6 6  6 До износа  12 6
13	Воспитатель	Халат хлопчатобумажный	12
14	Повар	Халат хлопчатобумажный Передник хлопчатобумажный Ботинки или тапочки кожаные Колпак хлопчатобумажный Фартук клеенчатый с нагрудником	12 6 12 6 6

Основание:

1. Статья 230 Трудового Кодекса Республики Беларусь.
2. Типовые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам общих профессий и должностей для всех отраслей экономики (Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 22.09.2006 № 110).
3. Отраслевые нормы выдачи средств индивидуальной защиты рабочим и служащим учебных заведений, учреждений, организаций и предприятий системы Министерства образования Республики Беларусь (Приказ Министерства образования Республики Беларусь 24 ноября 1999 г. № 696).
4. Инструкция о порядке обеспечения работников средствами индивидуальной защиты (Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 30.12.2008 № 209).

## Приложение 13

**Перечень профессий и должностей работников, подлежащих  
предварительным и периодическим медицинским осмотрам**

№ п/п	Профессия	Периодичность, срок
1	Вахтер	1 раз в год
2	Дворник	1 раз в год
3	Заведующий хозяйством	1 раз в год
4	Кастелянша	1 раз в год
5	Кладовщик	1 раз в год
6	Кухонный рабочий	1 раз в год
7	Повар	1 раз в год
8	Помощник воспитателя	1 раз в год
9	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	1 раз в год
10	Рабочий по стирке и ремонту спецодежды	1 раз в год
11	Сторож	1 раз в 2 года
12	Заведующий	1 раз в год
13	Заместитель заведующего по ОД	1 раз в год
14	Воспитатели	1 раз в год
15	Музыкальный руководитель	1 раз в год
16	Руководитель физвоспитания	1 раз в год
17	Учитель-дефектолог	1 раз в год
18	Педагог-психолог	1 раз в год

Основание:

Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 28 апреля 2010 года №47 «Инструкция о порядке проведения обязательных медицинских осмотров работающих».

**Примечание:**

**Предварительный медосмотр** лиц, поступающих на работу, осуществляется по направлению работодателя, в котором указываются производство, профессия, вредные и (или) опасные факторы производственной среды, показатели тяжести и напряженности трудового процесса в соответствии с графой 2 приложений 1-3 к Инструкции (графа 3 таблицы).

**Периодические медосмотры** проводятся в соответствии со списком профессий (должностей) работников, составляемым нанимателем с учетом результатов комплексной гигиенической оценки условий труда, результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, вредных и (или) опасных факторов производственной среды, показателей тяжести и напряженности

\_\_\_\_\_ И. Ю. Зубкова

\_\_\_\_\_ М. В. Цуранова

трудового процесса, указанных в приложении 1 к Инструкции, и работ, указанных в приложениях 2,3 к Инструкции (графа 3 таблицы) и направляемым до 1 января

года, в течение которого необходимо проведение запланированного периодического медосмотра, в организацию здравоохранения.

**Внеочередные медосмотры** работающих проводятся в течение их трудовой деятельности.

Проведение внеочередных медосмотров осуществляется в следующих случаях:

1. по инициативе работодателя:

- в случае изменений условий труда работающего;
- при заболевании (травме) работающего с временной утратой трудоспособности свыше трех месяцев;
- по окончании отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

2. по инициативе организации здравоохранения:

- при вновь возникшем заболевании и (или) его последствиях, препятствующих продолжению работы;
- при необходимости проведения дополнительных исследований, динамического наблюдения, консультаций врачей – специалистов и другого (по результатам периодического медосмотра);
- при угрозе возникновения или распространения групповых инфекционных заболеваний;

3. по инициативе работающего при ухудшении состояния его здоровья.

## Приложение 14

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

1. Заместитель заведующего по основной деятельности
2. Заведующий хозяйством
3. Кладовщик
4. Кастелянша

## Приложение 15

**Перечень помещений учреждения, которые должны обеспечиваться медицинскими аптечками для оказания первой помощи при несчастных случаях**

1. Музыкально- физкультурный зал
2. Групповые помещения – 6
3. Пищеблок
4. Пост сторожевой охраны

## Приложение 16

**Перечень категорий работников, которым устанавливается суммированный учёт рабочего времени**

Сторож(вахтер)

Основание : статья 126 Трудового кодекса Республики Беларусь