

ГОСУДАРСТВЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ
«ЯСЛИ-САД № 50 г. ГРОДНО»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2022-2025 годы

Принят на профсоюзном собрании
30 мая 2022 года, протокол № 3

г. Гродно

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работниками ГУО «Ясли-сад № 50 г. Гродно» от имени, которых выступает профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации ГУО «Ясли-сад № 50 г. Гродно» Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – Профком, ППО, учреждение, отраслевой профсоюз соответственно), представляющий интересы работников-членов отраслевого профсоюза, в лице председателя Профкома ППО Лопатик Натальи Николаевны и ГУО «Ясли-сад № 50 г. Гродно» (далее – Наниматель) в лице уполномоченного должностного лица нанимателя Оленской Ольги Михайловны, заведующего.

2. Договор является локальным правовым актом, регулирующим трудовые и социально-экономические отношения между Нанимателем и работниками.

3. Целью Договора является обеспечение устойчивого социально-экономического развития, занятости работников, уровня оплаты труда, безопасных условий труда, эффективной работы учреждения, регулирование трудовых и связанных с ними отношений на основе социального партнерства.

4. Наниматель признает Профком единственным полномочным представителем работников учреждения в коллективных переговорах и при заключении Договора.

5. Нормы и положения Генерального соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов, Соглашения между Министерством образования Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников образования и науки, областных Соглашений между Гродненским областным исполнительным комитетом, Гродненским областным союзом нанимателей и Гродненским областным объединением профсоюзов, Главным управлением образования Гродненского областного исполнительного комитета и Гродненской областной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки, органами управления образования г. Гродно (далее – отделы образования) и Гродненской городской организацией Белорусского профсоюза работников образования и науки (далее – горком профсоюза) обязательны для исполнения Нанимателем и Профкомом (далее – Стороны).

6. Действие коллективного договора распространяется на нанимателя и работников-членов отраслевого профсоюза, от имени кото-

(Заведующий)

(Председатель ПК)

рых он заключался.

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

Действие иных положений коллективного договора, улучшающих положение работников в сравнении с действующим законодательством, применяется только в отношении членов отраслевого профсоюза (п.18.9, п.21.2, п.21.5, п.21.6, п.21.8, п.21.9, п.21.13, п.21.14, п.21.15, п.21.16, п.21.17, п.22.3 ч.3, п.24.1, п.24.2, п.24.3, п.24.5 ч.2, п.24.6, п.24.7, п.24.8, п.24.10, п.24.11, п.24.13, п.24.15, п.24.17, п.24.18, п.24.19, п.24.22, п.24.23, п.25.14, п.26.6, п.29.3, п.29.5, п.29.7, п.29.8, п.30.2, п.30.3, п.30.12, п.33.10, п.33.11).

Работники организации, не являющиеся членами отраслевого профсоюза, не вправе претендовать на гарантии и льготы, защиту трудовых прав и законных интересов, предоставляемые профсоюзом.

7. Изменения и (или) дополнения в Договор вносятся с согласия сторон. Письменное предложение одной из сторон о внесении изменений и (или) дополнений в Договор рассматривается другой Стороной в двухнедельный срок.

Разногласия сторон рассматриваются на заседании комиссии по разработке коллективного договора и контролю за его выполнением. Договор подписывается после одобрения его на собрании коллектива работников учреждения.

8. 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 Республики Беларусь.

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

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

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

Порядок ведения переговоров определяется Сторонами на заседании комиссии по разработке коллективного договора и контролю за его выполнением.

Стороны обеспечивают возможность присутствия представителей другой стороны на заседании своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, составляющих содержание Договора, а также обеспечивают друг друга необходимыми материалами и документами по этим и другим вопросам.

11. Стороны не прекращают коллективные переговоры в одностороннем порядке.

12. Действие Договора не прекращается при изменении в названии Сторон. В случае реорганизации учреждения или ППО, отраслевого профсоюза в период действия Договора его выполнение гарантируется правопреемником.

В течение трех месяцев с момента окончания реорганизации учреждения заключается новый Договор, обеспечивающий сохранение социально-экономических прав и гарантий на уровне, не ниже достигнутого.

13. Договор подписывается в 5-ти экземплярах и хранится у Нанимателя – 1 экз., в Профкоме – 1 экз., 1 экз. – направляется в администрацию Ленинского района города Гродно для регистрации, 1 экз. подписанного и зарегистрированного Договора размещается на стенде «Профсоюзный уголок» и на сайте «Профсоюзный вестник ДУ» учреждения для постоянного свободного ознакомления с ним работников, 1 экз. направляется в Гродненскую городскую организацию Белорусского профсоюза работников образования и науки для осуществления контроля за его исполнением.

14. Договор вступает в силу с момента подписания и действует до заключения нового, но не более трех лет.

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

15. Наниматель обязуется зарегистрировать подписанный Договор, а также вносимые в него изменения и (или) дополнения, в администрации Ленинского района г. Гродно.

2. ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА

16. Наниматель обязуется:

(Заведующий)

(Председатель ПК)

16.1. Обеспечить своевременную выплату заработной платы и отпускных работникам в полном объеме.

Выплату заработной платы производить не реже 2-х раз в месяц (ст. 73 Трудового кодекса Республики Беларусь, далее – Трудовой кодекс) согласно графику, (19 – заработная плата за первую половину месяца, 04 – окончательный расчет за предыдущий месяц), утвержденному отделом образования.

В исключительных случаях внеплановый аванс в счет зарплаты выплачивать по заявлению работника и с согласия Нанимателя или уполномоченного должностного лица.

Зарплата, выплаченная с задержками, превышающими один месяц, индексируется в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику нанимателем, в том числе при неправильном применении закона, не может быть взыскана за исключением случаев счетной ошибки. При совпадении срока выплаты зарплаты с выходными и праздничными днями зарплату выплачивать накануне.

Выдавать каждому работнику расчётный листок не позднее, чем за один день до установленного срока выплаты заработной платы.

16.2. При увольнении работника выплата всех сумм, причитающихся ему от Нанимателя, производится не позднее дня увольнения.

Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие денежные выплаты должны быть произведены не позднее следующего дня после предъявления им требования о расчете.

В случае спора о размерах выплат, причитающихся работнику при увольнении, Наниматель обязан в указанный срок выплатить неоспариваемую сумму.

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

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

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

16.5. Устанавливать работникам, имеющим детей в возрасте до четырнадцати лет, совмещающим работу с обучением, работникам из не-

полных семей режим гибкого рабочего времени, неполный рабочий день и другое по их инициативе, с учетом ч. 2 статьи 128 Трудового кодекса.

16.6. 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.

16.7. Режим рабочего времени педагогических работников, которым определяется объем педагогической нагрузки за ставку, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка (далее – ПВТР) с учетом семейного положения этих работников, состояния их здоровья и т.д.

Расписание занятий формируется в соответствии с законодательством, ПВТР и согласовывается с Профкомом.

16.8. Для работников, у которых смена превышает установленную законодательством продолжительность, для которых невозможно или нецелесообразно соблюдение ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени, вводится суммированный учет рабочего времени (Приложение № 6).

Режим рабочего времени этой категории работников устанавливается графиками работ (сменности), которые утверждаются Нанимателем по согласованию с Профкомом. Установленный режим рабочего времени доводится до ведома работников не позднее одного месяца до введения его в действие.

16.9. В рамках экспериментальной и инновационной деятельности предусматривать дополнительные гарантии для педагогических и руководящих работников, участвующих в экспериментах, в виде надбавок стимулирующего характера, а также необходимое обучение работников, оснащение эксперимента техническими средствами, средствами коммуникации, учебно-наглядными пособиями и др. за счет средств бюджета.

17. Профком обязуется:

17.1. Осуществлять постоянный контроль за своевременным введением в действие нормативных документов по вопросам организации, нормирования, оплаты труда, распределением педагогической нагрузки, премированием, установлением доплат и надбавок, оказанием материальной помощи, осуществлением единовременной выплаты на оздоровление.

17.2. Контролировать использование фондов на премирование работников, установление надбавок стимулирующего характера,

(Заведующий)

(Председатель ПК)

неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда (далее – материальное стимулирование), выплат компенсующего характера, оказание материальной помощи, осуществление единовременной выплаты на оздоровление.

17.3. Совместно с Нанимателем проводить конкурсы:

- на лучшую группу;
- воспитатель года и др.

17.4. Реализовывать в полном объеме полномочия Профкома при проведении аттестации педагогических работников в соответствии с законодательством.

17.5. Способствовать укреплению трудовой и производственной дисциплины. Не реже одного раза в год анализировать ее состояние, результаты обсуждать на заседании Профкома. По результатам обсуждения вносить предложения Нанимателю.

17.6. Содействовать Нанимателю в обеспечении своевременной выплаты заработной платы и среднего заработка за время трудового отпуска.

18. Стороны пришли к соглашению:

18.1. Все вопросы, касающиеся нормирования, оплаты и материального стимулирования труда, решаются Нанимателем в пределах его компетенции по согласованию с Профкомом.

18.2. Материальное стимулирование руководителя учреждения образования осуществляется из средств учреждения в соответствии с Положениями о стимулировании труда руководителей, разработанными отделами образования и городским комитетом профсоюза (Приложения 1, 2 к Городскому соглашению).

Премирование работников учреждения, установление надбавок, оказание материальной помощи, осуществление единовременной выплаты на оздоровление производить в соответствии с положениями, предусматривающими показатели, условия и размеры. Эти положения являются неотъемлемой частью настоящего Договора (Приложения №№ 1, 2, 3, 4).

Для обеспечения гласности и объективности в вопросах распределения средств материального стимулирования и средств, выделяемых на оказание материальной помощи, необходимо создать комиссию по данным вопросам, формируемую из равного количества представителей Нанимателя и профсоюзного комитета (далее – паритетная комиссия). Члены комиссии из своего состава избирают председателя комиссии и секретаря, ответственного за ведение и хранение протоколов заседания. Протоколы заседания комиссии подписываются всеми членами

(Заведующий)

(Председатель ПК)

комиссии, присутствовавшими на заседании. Заседание комиссии считается правомочным, если на нем присутствует более половины членов комиссии. Наниматель, руководители структурных подразделений, профсоюзный комитет представляют на заседание комиссии письменные предложения по установлению материального стимулирования работникам.

Порядок работы комиссии определяется положением паритетной комиссии.

При решении вопросов материального стимулирования труда учитывается наличие у педагогического работника руководства методическим объединением, наставничества и др.

Все вышеуказанные выплаты осуществляются на основании приказов Нанимателя, согласованных с Профкомом.

Приказы с обоснованием установленных размеров стимулирующих выплат размещаются в учреждении на стенде «Профсоюзный уголок».

Материальная помощь Руководителю оказывается в случаях и на условиях, установленных Положением о материальной помощи предусмотренным настоящим Договором (на общих основаниях) по заявлению Руководителя, согласованного с Профкомом, с разрешения Начальника отдела образования.

Материальная помощь руководителю в равных долях с остальными членами трудового коллектива оказывается по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения, на основании приказа отдела образования.

Единовременная выплата на оздоровление Руководителю осуществляется на основании Положения о единовременной выплате на оздоровление.

18.3. Использование на стимулирование качественного труда, осуществление определяемых настоящим договором, дополнительных выплат стимулирующего характера, оказание материальной помощи работникам учреждения образования внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности, в том числе в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации, осуществляется по согласованию с профсоюзным комитетом.

18.4. Установить, что при отсутствии или недостаточности бюджетных ассигнований для установления дополнительных мер стимулирования труда при применении контрактной формы найма в соответствии со ст. 261² ТК РБ, вышеуказанные меры устанавливаются из внебюджетных средств.

18.5. Неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда, направлять на премирование работников в соответствии с законодательством и Положением о премировании.

18.6. Бухгалтерии осуществлять выплату премий, надбавок и материальной помощи, только при наличии в приказах наряду с подписью Нанимателя, согласования Профкома.

18.7. Устанавливать ежемесячные выплаты из средств материального стимулирования из премиального фонда в размере 2 базовых величин работникам, награжденным нагрудным знаком Министерства образования «Выдатнік адукацыі», а также работникам, которым присвоены почетные звания «Заслуженный учитель Республики Беларусь», «Заслуженный работник образования Республики Беларусь и другие государственные награды, но не более чем за одну государственную награду Республики Беларусь.

18.8. За время вынужденного простоя не по вине работника (отмена занятий, отсутствие воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим показаниям, сельхозработы, закрытие дошкольных учреждений на ремонт или на летний период и другие обстоятельства), оплата труда производится в размере 100 % установленного ему оклада в соответствии с трудовым договором.

В случае производственной необходимости (устранение предписаний контролирующих и надзорных служб: ремонт пищеблока, замена технологического оборудования в учреждении образования и др.) Наниматель имеет право перевести работника на не обусловленную трудовым договором работу по другой профессии, специальности, квалификации, должности, а также на работу к другому нанимателю с оплатой в соответствии со ст. 68 Трудового кодекса.

В случае выполнения работниками в этот период другой работы заработная плата им выплачивается в полном объеме.

Наниматель обязан принимать меры по обеспечению работников работой в соответствии с их должностными обязанностями.

18.9. Правила внутреннего трудового распорядка, должностные (рабочие) инструкции, графики работ (сменности), гибкие графики для отдельных категорий работников, расписания занятий и другие локальные правовые акты утверждаются Нанимателем по согласованию с Профкомом (для Руководителя – отделом образования по согласованию с горкомом профсоюза).

18.10. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника

устанавливаются в размере до 100 % (включительно) оклада в зависимости от объема выполняемых работ, рассчитанного по профессии (должности), по которой производится совмещение, расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполняются обязанности. Конкретный размер доплаты устанавливается Нанимателем.

18.11. Суммы, не выплаченные работнику за прошлые периоды и взысканные в соответствии с действующим законодательством Республики Беларусь, выплачиваются работнику с учетом их индексации в соответствии с Законом Республики Беларусь «Об индексации доходов населения с учетом инфляции». Работник вправе требовать выплаты, причитающейся ему заработной платы, если она не производилась ему по не зависящим от него причинам, в установленном законодательством порядке.

18.12. Производить доплату за особые условия труда работникам за работу с обучающимися с особенностями психофизического развития, в том числе с аутистическими нарушениями, в зависимости от степени, продолжительности общения с детьми и других особенностей работы, в соответствии с Положением о других стимулирующих и компенсирующих выплатах.

18.13. Присвоение квалификационных категорий педагогическим работникам регулируются Инструкцией о порядке проведения аттестации педагогических работников системы образования. Особенности присвоения квалификационных категорий отдельным специалистам организаций системы Министерства (медицинские работники, работники культуры, физической культуры и спорта и др.) определяются законодательством.

Новая квалификационная категория устанавливается приказом руководителя со дня принятия решения аттестационной комиссии о ее присвоении.

18.14. Привлечение отдельных работников к работе в выходные и праздничные дни, сверх нормы рабочего времени, в том числе к выполнению обязанностей, не предусмотренных должностной инструкцией, допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, настоящим договором, с согласия работника (за исключением случаев, предусмотренных ст. 143 Трудового кодекса) с оформлением приказа Нанимателя, в котором указываются основания привлечения к этой работе, сроки, условия оплаты и (или) предоставления другого неоплачиваемого дня отдыха в соответствии со статьей 69 Трудового кодекса. Наниматель предоставляет работнику полный день отдыха вне зависимости от того, сколько времени работник работал в свой

выходной день.

Свободный от работы день с сохранением среднего заработка предоставляется работнику на основании его письменного заявления, приказа нанимателя и отражается в таблице учета рабочего времени буквенным кодом – СД.

18.15. За нарушение без уважительных причин сроков выплаты заработной платы, установленных настоящим договором Наниматель несет ответственность в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

18.16. На период отсутствия учителей-дефектологов, музыкальных руководителей, производится их замена. Оплата часов замены производится за фактически проведенные часы на основании приказа руководителя учреждения.

18.17. В целях обеспечения в учреждении своевременной и в полном объеме замены воспитателей дошкольного образования, 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.

18.18. При наличии объективных причин и невозможности сократить продолжительность работы на 1 час в день, предшествующий государственному празднику или праздничному дню, переработка компенсируется по соглашению сторон предоставлением дополнительного дня отдыха, оплачиваемого в одинарном размере, по мере накопления этих часов или повышенной их оплатой в размере, установленном для оплаты сверхурочной работы (ч.1 ст. 69 ТК РБ).

18.19. Установление Нанимателем работнику рабочего дня с разделением смены на отдельные части с перерывом в работе свыше двух часов производится по согласованию с Профкомом.

18.20. Наниматели производят работникам доплаты за работу в ночное время или в ночную смену при условии установления сменного режима работы, продолжительности смены не более 12 часов и факта отнесения смены к ночной (более 50% смены приходится на ночное время).

18.21. Применять меры морального и материального поощрения работников, участвующих в культурно-массовых и спортивных мероприятиях.

3. ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

19. Наниматель обязуется:

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

19.2. Доводить до сведения коллектива работников правовые акты по вопросам условий, организации, нормирования, охраны и оплаты труда, социально-экономического положения работников отрасли в течение 2-х дней с момента получения информации. Разъяснять их содержание, права и обязанности работников.

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

19.3. При приеме на работу заключать письменный трудовой договор (контракт) с работником, знакомить его под роспись с приказом о приеме на работу, условиями и оплатой труда, должностной (рабочей) инструкцией, Уставом учреждения, ПВТР, инструкциями по охране труда и технике безопасности, настоящим Договором, завести (заполнить) на работника трудовую книжку, проводить вводный инструктаж по охране труда.

19.4. Приглашать председателя Профкома на все совещания и мероприятия, проводимые Нанимателем.

19.5. Направлять Профкому проекты документов, затрагивающих трудовые и социально-экономические права работников организации для согласования и ознакомления.

20. Профком обязуется:

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

20.2. Оказывать помощь Нанимателю в обучении работников по вопросам законодательства о труде, профессиональных союзах, об охране труда, о социальном партнерстве, разработке локальных правовых актов, участвовать в совещаниях и семинарах, проводимых Нанимателем, кон-

(Заведующий)

(Председатель ПК)

консультировать по соответствующим вопросам законодательства Республики Беларусь.

20.3. Осуществлять защиту прав и законных интересов членов профсоюза, консультировать их по вопросам законодательства о труде, давать мотивированные ответы на жалобы, заявления и письма. В соответствии с законодательством по просьбе членов отраслевого профсоюза обращаться в суд с исковыми заявлениями в защиту трудовых и социально-экономических прав, представлять в суде их интересы.

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 в двухдневный срок после их представления Нанимателем.

20.6. Принимать участие в совещаниях и мероприятиях, проводимых Нанимателем.

21. Стороны пришли к соглашению:

21.1. Не реже одного раза в год проводить совместные мониторинги соблюдения законодательства о труде, об охране труда, в том числе по вопросам аттестации педагогических и иных работников, в учреждении с последующим рассмотрением итогов на расширенном заседании Профкома с участием представителей Нанимателя.

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

21.2. 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 той же квалификации, должности служащего (профессии рабочего), определенным в трудовом договоре (контракте), по согласованию с Профкомом.

Изменением существенных условий труда признается изменение системы оплаты труда, режима рабочего времени, включая установление или отмену неполного рабочего времени, изменение объёма педагогической работы педагогическим работникам, которым установле-

ны нормы часов педагогической нагрузки за ставку, разряда, изменение 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 письменно не позднее чем за один месяц. При отказе работника от продолжения работы с изменившимися существенными условиями труда трудовой договор прекращается по пункту 5 статьи 35 Трудового кодекса.

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

21.4. В целях обеспечения прав работников на оперативное рассмотрение индивидуальных трудовых споров создавать в учреждении комиссию по трудовым спорам, сроком на один год.

21.5. 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.

21.6. Работникам, успешно обучающимся в учреждениях профессионального образования, учреждениях образования, организациях, реализующих образовательные программы послевузовского образования, в дневной, вечерней и заочной форме получения образования по направлению (заявке) нанимателя, по договорам нанимателя с работниками, а также по специальностям педагогического профиля или по специальностям, по которым работники работают в учреждении образования, предоставлять оплачиваемые отпуска, на период сдачи установочной, экзаменационной или лабораторно-экзаменационной сессии, сдачи государственных экзаменов, подготовки и защиты дипломного проекта (работы), либо итоговой аттестации в иных формах в соответствии со статьями 211, 214 – 216 ТК РБ. При обучении в учреждениях образования, организациях, реализующих образовательные

программы профессиональной переподготовки, повышение квалификации, и дополнительного образования взрослых предоставлять гарантии в соответствии со ст. 220¹ Трудового кодекса. Наниматель обеспечивает возможность получения данного вида образования путем предоставления социальных отпусков на период обучения. Оплата данной категории отпусков осуществляется на условиях по согласованию с нанимателем.

При отсутствии договора с работником, направления (заявки) Нанимателя, и работникам, обучающимся не в педагогических учебных заведениях и не по специальности, а также при получении второго и последующего среднего специального, высшего образования Наниматель предоставляет социальный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью, предусмотренной ст. 216 Трудового кодекса.

При получении второго образования в педагогических учебных заведениях или по специальности на вечерней и заочной формах обучения в высших и средних специальных учебных заведениях без отрыва от производства (за исключением обучения по направлению руководителя) предоставлять социальные отпуска на период сдачи сессий и экзаменов, подготовки и защиты дипломного проекта (работы), либо итоговой аттестации в иных формах в соответствии со справкой-вызовом. Оплата отпусков данной категории осуществляется по согласованию с нанимателем).

21.7. Предоставлять трудовой отпуск по желанию работника в летнее или другое удобное время:

- работникам, жены которых находятся в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет – в период этого отпуска;
- женщинам перед отпуском по беременности и родам или после него;
- работающим по совместительству – одновременно с трудовым отпуском по основной работе;
- супругам, работающим в одной организации, по их заявлению – одновременно;
- ветеранам боевых действий на территории других государств;
- женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- работникам, заболевшим и перенесшим лучевую болезнь вследствие катастрофы на ЧАЭС;
- работникам, ставшим инвалидами вследствие катастрофы на ЧАЭС;
- работникам, принимавшим участие в ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС в 1986-1989 годах в зоне эвакуации

(отчуждения), в 1986-1987 годах - в зоне первоочередного отселения или в зоне последующего отселения;

- работникам, эвакуированным и отселенным из зон эвакуации, первоочередного отселения и последующего отселения, а также самостоятельно покинувшим эти зоны после аварии на ЧАЭС;

Не допускается разделение трудового отпуска работника без его согласия.

21.8. Очередность предоставления трудовых отпусков определяется графиком, утвержденным Нанимателем учреждения по согласованию с Профкомом не позднее 5 января текущего года.

21.9. По согласованию между Нанимателем и работником трудовой отпуск может быть разделен на три части. При этом одна часть трудового отпуска не должна быть менее 14 календарных дней.

21.10. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение в течение учебного года в период, не совпадающий с трудовым отпуском, предоставлять ему трудовой отпуск, а в случае его использования – социальный отпуск без сохранения заработной платы.

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

21.12. Наниматель не вправе отозвать работника из трудового отпуска без его письменного согласия.

21.13. Наниматель вправе отозвать работника из трудового отпуска с его согласия в исключительных случаях:

21.13.1. предотвращения производственной аварии, выполнения работ, необходимых для немедленного устранения их последствий или последствий стихийного бедствия;

21.13.2. предотвращения несчастных случаев;

21.13.3. устранения случайных или неожиданных обстоятельств, которые могут нарушить или нарушили нормальное функционирование водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи.

Неиспользованная, в связи с этим, часть трудового 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 компенсируется в денежной форме, при наличии финансовых средств.

21.14. По письменной просьбе работника Наниматель предоставляет ему социальный отпуск без сохранения заработной платы по семейно-бытовым и другим уважительным причинам. На время социальных отпусков сохраняется прежняя работа.

По письменной просьбе работника Наниматель предоставляет ему кратковременный социальный отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях и указанной продолжительности:

- работа над диссертацией, подготовка методических пособий и учебников – 30 календарных дней;
- необходимость прохождения лечения в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях – 21 календарный день;
- необходимость ухода за больным членом семьи (родители, дети, родные братья, сестры) на основании заключения медицинского учреждения, а также сопровождения его на лечение – 30 календарных дней;
- смерть члена семьи, близкого родственника – 3 календарных дней;
- бракосочетание самого работника, его детей, внуков – 3 календарных дней;
- рождение детей, внуков – 1 календарный день;
- первый учебный день детей – 1 календарный день;
- юбилейная дата (50, 55, 60 и 65) – 1 календарный день.

Продолжительность социального отпуска без сохранения заработной платы определяется в индивидуальном порядке по соглашению сторон (30 календарных дней и более).

Беременным женщинам по их желанию предоставляется трудовой отпуск в полном объеме независимо от периода работы перед социальным отпуском по беременности и родам и (или) после него, социального отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

21.15. По письменной просьбе педагогического работника учреждения по истечении социального отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет в период учебного года, Нанимателем может быть предоставлен ему отпуск по семейно-бытовым причинам продолжительностью 30 дней, но не позднее начала нового учебного года (1 сентября).

21.16. Включать в рабочий год, за который предоставляется трудовой отпуск, время нахождения работника в социальном отпуске без сохранения заработной платы по основаниям, предусмотренным в п.п. 21.6., 21.14., 21.15. Договора (в соответствии с п. 5 ст. 164 Трудового кодекса).

21.17. В целях стимулирования труда, творческой активности, повышения инициативы и ответственности за результаты труда устанавливать работникам дополнительные поощрительные отпуска и надбавки к окладу за работу по контрактной форме найма в соответствии с Приложением № 5.

21.18. Предоставлять трудовой отпуск работникам за первый рабочий год до истечения шести месяцев по согласованию с Нанимателем.

4. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

22. Наниматель обязуется:

22.1. Обеспечить полную занятость работников в соответствии с трудовым договором (контрактом) и квалификацией.

22.2. Сокращение групп в течение учебного года, сокращение рабочих мест, допускается только после предварительного согласования с Профкомом.

22.3. Уведомлять Профком не позднее, чем за три месяца о предстоящей ликвидации или реорганизации, полной или частичной приостановке работы организации, если это повлечет за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда. При проведении ликвидации или реорганизации проводить переговоры с Профкомом в целях выработки согласованной программы мер по соблюдению прав и законных интересов работников.

При реорганизации, смене собственника имущества, правопреемник сохраняет рабочие места беременным женщинам, одиноким матерям (отцам) с ребенком в возрасте до 16-ти лет или ребенком-инвалидом до 18-ти лет при наличии вакансий у правопреемника с согласия работника.

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

24. Стороны пришли к соглашению:

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

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

(Заведующий)

(Председатель ПК)

руководителем и председателем профсоюзного комитета.

24.2. Расторжение трудового договора (контракта) 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 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 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.

24.3. Расторжение контракта в связи с истечением его срока не допускается, кроме случаев ликвидации организации, а также по основаниям, предусмотренным пунктами 6, абзацам 2,3,4,6 пункта 7 статьи 42 и пунктами 1–3 статьи 44, 1–3 статьи 47 Трудового кодекса:

- с двумя работниками из одной семьи;
- с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до пяти лет;
- с работниками, достигшими общеустановленного пенсионного возраста, на иждивении у которых находятся несовершеннолетние дети, – до достижения ими совершеннолетия, а также обучающиеся на дневной форме обучения в учреждениях образования для получения первого высшего, среднего специального или профессионально-технического образования – до достижения 21 года;
- с одним из работающих родителей, в семье которого воспитывается двое и более несовершеннолетних детей и (или) ребенок-инвалид, если второй родитель находится в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо осуществляет уход за ребенком-инвалидом;
- с работниками предпенсионного возраста без их согласия (за пять лет до общеустановленного пенсионного возраста);
- с получившими трудовое увечье или профессиональное заболевание на производстве»;
- с работниками, имеющим детей и неполную семью (ст. 63 Кодекса

о браке и семье).

К неполным относятся семьи:

- женщин, родивших детей вне брака и не состоящих в браке;
- вдов (вдовцов), не вступивших в новый брак, на воспитании которых находятся несовершеннолетние дети;
- родителя, расторгнувшего брак и воспитывающего несовершеннолетних детей;
- родителя, не заключившего новый брак, если второй из них признан безвестно отсутствующим;
- одиноких граждан, усыновивших детей.

24.4. 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 следующем порядке работникам:

- получившим трудовое увечье или профзаболевание на производстве;
- избранным в состав профсоюзных органов;
- имеющим длительный стаж непрерывной работы в учреждении более 15 лет;
- являющимся единственными кормильцами в семье при наличии двух и более иждивенцев;
- членам комиссий по трудовым спорам;
- разведенным, имеющим на их иждивении несовершеннолетних детей;
- работникам, совмещающим работу с обучением по востребованным в соответствующих организациях системы образования специальностям;
- лицам предпенсионного возраста (за 5 лет до наступления возраста, дающего право на назначение пенсии по возрасту).

24.5. Увольнение работников в связи с сокращением численности или штата работников проводить только после следующих упреждающих мер:

- заполнение вакансий;
- увольнение совместителей.

24.6. В период предупреждения работника (в течение двух месяцев) о предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, 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, содействовать их переобучению.

24.7. Предоставлять преимущественное право педагогическим и иным работникам учреждения, уволенным в связи с сокращением численности или штата работников, возвращаться в учреждение при появлении вакансий.

24.8. Заключение контрактов с работниками, работающими по трудовому договору на неопределенный срок, осуществляется в связи с обоснованными производственными, организационными и экономическими причинами при наличии финансовой возможности, обеспечивающей выполнение условий контракта. Работник должен быть письменно предупрежден об изменении существенных условий труда (заключение контракта) не позднее, чем за 1 месяц до заключения контракта. В день предупреждения работнику в письменном виде вручается проект контракта.

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

24.9. В случае истечения срока контракта в период беременности, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех 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.

24.10. 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, а также в случаях, если они приступили к работе до достижения им возраста трех лет, осуществляется с согласия работника на срок не менее чем до достижения ребенком возраста пяти лет.

24.11. 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.

24.12. Продлевать, заключать контракты с работниками добросовестно работающими и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, с их согласия:

- предпенсионного возраста (за пять лет до достижения общеустановленного пенсионного возраста), на срок не менее чем до достижения общеустановленного пенсионного возраста и получения ими права на полную пенсию по возрасту;

- пенсионного возраста, имеющим детей, обучающихся в учреждениях общего среднего, профессионально – технического образования, на дневных отделениях учреждений среднего специального и высшего образования, на срок не менее чем до окончания обучения.

24.13. Установить, что обсуждение, заключение, продление контрактов с работниками учреждения (членами профсоюза) происходит на заседании паритетной комиссии учреждения, созданной из равного количества представителей Нанимателя и Профкома.

24.14. 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) заключать контракты на срок не менее 5 лет, с их согласия:

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

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

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

24.15. Установить, что с молодыми специалистами (рабочими)

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 условии установления надбавки к окладу не менее чем на 20% и предоставления дополнительного поощрительного отпуска не менее 2-х календарных дней.

Аналогичный порядок заключения договоров применять к выпускникам учреждений высшего, среднего специального и профессионально-технического образования, самостоятельно трудоустроившимся в учреждение.

С целью последующего закрепления молодых специалистов, в том числе направленных в соответствии с договорами о целевой подготовке, осуществлять единовременную выплату в размере до 5 базовых величин для работников, продолжающих работать в учреждении образования, заключивших контракт сроком не менее чем на три года.

Молодым специалистам обеспечивается нагрузка не менее ставки. По письменному заявлению молодого специалиста ставка может быть уменьшена.

24.16. Наниматель имеет право заключать (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.

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

24.17. Наниматель по просьбе работника, не имеющего дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, извещает его в письменном виде о причине (причинах) не продления (не заключения нового) контракта с ним.

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

24.18. Наниматель и работник обязаны предупреждать друг друга не менее чем за один месяц до окончания срока контракта о намерении

продолжить или прекратить трудовые отношения.

24.19. Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор (контракт) может быть досрочно прекращен по соглашению сторон трудового договора.

24.20. Наниматель по просьбе работника в срок, согласованный ими, но не позднее десяти дней со дня подачи работником заявления, расторгает трудовой договор (в случаях, предусмотренных в подпунктах 24.20.1. и 24.20.2. – в срок, указанный в заявлении работника), (контракт) при наличии обстоятельств, исключающих или значительно затрудняющих продолжение работы:

24.20.1. состояние здоровья;

24.20.2. поступление на военную службу по контракту;

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

24.20.4. избрание на выборную должность;

24.20.5. переезд в другую местность;

24.20.6. зачисление в учебное заведение на дневное отделение;

24.20.7. уход за больными (инвалидами) родственниками;

24.20.8. уход за детьми в возрасте до 14 лет;

24.20.9. изменение семейного положения;

24.20.10. трудоустройство у другого нанимателя: на полную ставку, если работник работает на неполную ставку; на постоянное место работы, если работник работает по срочному трудовому договору; по специальности, если работник работает не по специальности; или с более высоким уровнем оплаты труда;

24.20.11. пенсионный возраст;

24.20.12. 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);

24.20.13. трудоустройство на руководящую (по сравнению с занимаемой) должность в организациях сферы образования.

Доказательства, подтверждающие уважительность причин расторжения трудового договора (контракта) предоставляются работником.

24.21. Осуществлять прием на работу студентов и учащихся

учреждений образования, обучающихся на дневных отделениях, на общих основаниях.

Предоставлять отпуск данной категории работников на период сдачи сессий и экзаменов, подготовки и защиты дипломного проекта (работы), либо итоговой аттестации в иных формах продолжительностью, указанной в ст. 216 ТК РБ в соответствии с документами из учреждения получения образования на условиях по согласованию с Нанимателем.

24.22. Не допускать привлечения работников без их согласия к работе, не предусмотренной должностными инструкциями и правилами внутреннего трудового распорядка.

24.23. Не допускать подмены трудовых отношений заключением договоров гражданско-правового характера на выполнение работ, которые согласно законодательству о труде, должны осуществляться на основании трудового договора.

5. ОХРАНА ТРУДА

25. Наниматель обязуется:

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

25.2. Выделять в необходимых объемах финансовые средства на охрану труда, профилактику производственного травматизма и профессиональных заболеваний, улучшение условий труда, санитарно-бытовое обеспечение, медицинское и лечебно-профилактическое обслуживание работников. Обеспечивать выполнение в установленные сроки Плана мероприятий по охране труда (Приложение № 16).

При необходимости продолжить работу над обустройством рабочих мест педагогов, созданием условий для питания работников, комнаты для приема пищи, оборудования санитарно-бытовых помещений и мест для обогрева, работающих на открытом воздухе.

25.3. Своевременно и качественно проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда, паспортизацию санитарно-технического состояния условий и охраны труда. По результатам аттестации разрабатывать и осуществлять мероприятия по улучшению условий труда, предоставлять компенсации за работу с вредными и(или) опасными условиями труда.

25.4. Каждому работнику при приеме на работу и в период работы

давать полную информацию о состоянии и изменении условий труда на его рабочем месте, о полагающихся индивидуальных средствах защиты, льготах и компенсациях по условиям труда, установленных законодательством и Договором.

25.5. Обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных, периодических и внеочередных медицинских осмотров на профессиональный допуск с сохранением за ними рабочего места и среднего заработка на время прохождения периодических медосмотров, оплату санитарно-гигиенического обучения и аттестации, предусмотренных законодательством категорий работников (Приложение №№ 12, 13).

25.6. Регулярно обновлять уголок по охране труда.

25.7. Своевременно проводить пересмотр, корректировку и утверждение локальных нормативных документов по охране труда с учётом изменений и дополнений, внесённых в законодательные акты Республики Беларусь, отраслевые нормативные документы по охране труда.

25.8. Осуществлять 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.

25.9. К началу учебного года приводить помещения учреждения образования в соответствие с требованиями санитарных норм и охраны труда для создания здоровых и безопасных условий труда работников и организации образовательного процесса.

25.10. Выполнять в срок до 1 октября запланированные мероприятия по подготовке учреждения образования к работе в осенне-зимних условиях.

25.11. Осуществлять контроль за состоянием охраны труда, принимать меры по совершенствованию этой работы. Не реже одного раза в год подводить итоги работы учреждения по улучшению условий и охраны труда, профилактики производственного травматизма.

Обеспечивать возможность участия общественных инспекторов по охране труда в осуществлении контроля за соблюдением требований по охране труда.

25.12. Обеспечивать беспрепятственный допуск представителей отраслевого профсоюза в учреждение для осуществления общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством.

25.13. Незамедлительно информировать горком профсоюза о несчастных случаях на производстве с тяжелым, смертельным исходом, групповых несчастных случаях с целью обеспечения участия в расследовании.

25.14. Выплачивать из средств нанимателя семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, умершего вследствие производственной травмы или профессионального заболевания, помимо установленного законодательством Республики Беларусь возмещения ущерба, единовременную материальную помощь в размере 120 среднемесячных заработных плат погибшего, исчисленных по заработку за год от месяца, предшествовавшего несчастному случаю.

Работнику, потерявшему профессиональную трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, – в размере одной среднемесячной заработной платы работника за каждый процент потери трудоспособности, рассчитанной за год до даты получения травмы или установления профессиональных заболеваний.

Данные выплаты производятся, если вина нанимателя доказана в установленном порядке.

Выплачивать из средств нанимателя семье работника, погибшего при исполнении трудовых обязанностей вследствие непредвиденных чрезвычайных ситуаций, стихийных бедствий, единовременную материальную помощь в размере не менее 18 среднемесячных заработных плат погибшего, а работнику, потерявшему профессиональную трудоспособность, – в размере не менее 0,2 среднемесячной заработной платы за каждый процент потери трудоспособности.

В случаях, когда медико-реабилитационной экспертной комиссией не определена степень утраты трудоспособности, и при этом продолжительность временной нетрудоспособности, полученной в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания составляет три и более месяцев, рекомендовать выплачивать работнику единовременную материальную помощь не менее пяти среднемесячных заработных плат.

Выплаты, предусмотренные в ч. 4 и 5 настоящего пункта производятся за счет внебюджетных средств.

В зависимости от степени вины работника, получившего трудовое увечье, размер единовременной материальной помощи может быть уменьшен не более, чем на 25 процентов.

В случае нахождения работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве (умершего вследствие

производственной травмы) или потерявшего профессиональную трудоспособность в результате несчастного случая на производстве, в состоянии алкогольного опьянения либо в состоянии, вызванном потреблением наркотических средств, психотропных, токсических или других одурманивающих веществ, все вышеперечисленные выплаты не производятся вне зависимости от наличия вины Нанимателя.

Выплата сумм единовременной материальной помощи производится после получения материалов специального расследования – в случае гибели работника, а при получении трудового увечья – после установления пострадавшему медико-реабилитационной экспертной комиссией процента утраты трудоспособности, с учетом обстоятельств произошедшего.

В случае финансовых затруднений учреждения Наниматель, по согласованию с работником, может принять решение о выплате единовременной материальной помощи в течение не более пяти лет со дня, в котором произошел несчастный случай, в равных долях ежемесячно путем ее корректировки на индекс потребительских цен, рассчитанный нарастающим итогом за период задержки.

Наниматель вправе заключать договоры добровольного страхования гражданской ответственности нанимателя от несчастных случаев и заболеваний и договоры добровольного страхования гражданской ответственности нанимателя за вред причиненный жизни и здоровью работников.

25.15. Воздерживаться от увольнения работников, получивших трудовое увечье или профессиональное заболевание, по инициативе нанимателя, кроме случаев ликвидации организации, а также по основаниям, предусмотренным пунктами 4, 5, 7, 8 и 9 статьи 42 и пунктами 1-3 статьи 47 Трудового кодекса Республики Беларусь.

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 оказывает материальную помощь в размере не менее одного среднемесячного заработка.

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

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

Принимать действенные меры по выполнению целевых показателей по энергосбережению.

25.18. Выполнять запланированные мероприятия по экономии тепла, воды, электроэнергии.

26. Профком обязуется:

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

Требовать устранения нарушений требований охраны труда, угрожающих жизни и здоровью работающих, а в случае непосредственной угрозы для жизни и здоровья – приостановления выполнения работ, эксплуатации помещений, кабинетов, оборудования до устранения нарушений. Выдавать обязательные для рассмотрения рекомендации по устранению выявленных нарушений.

26.2. Проводить в установленные сроки выборы общественных инспекторов по охране труда, координировать их деятельность, проводить обучение профактива по вопросам охраны труда.

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

26.4. Периодически (один раз в квартал) на заседании Профкома с участием представителей Нанимателя рассматривать вопрос о состоянии охраны труда и заболеваемости в организации.

26.5. При групповом несчастном случае, а также с тяжёлым и смертельным исходом, требующем проведения специального расследования, незамедлительно извещать городской комитет отраслевого профсоюза с целью обеспечения участия в расследовании главного технического инспектора труда областного комитета профсоюза.

26.6. В ходе расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний отстаивать права и законные интересы застрахованных членов профсоюза.

Оказывать семье погибшего на производстве работника – члена профсоюза – помимо установленного законодательством возмещения ущерба, единовременную материальную помощь в размере до 10 базовых величин из профсоюзного бюджета при наличии средств.

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

26.8. Оказывать правовую помощь пострадавшим работникам

при возникновении разногласий по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве, возмещения вреда, дополнительно понесенных расходов в связи с повреждением здоровья.

26.9. Проводить разъяснительную работу в коллективе по экономии всех видов ресурсов.

26.10. Проводить регулярные рейды-проверки за соблюдением требований Директивы № 3.

26.11. Обеспечить выполнение Плана мероприятий отраслевого 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.

26.12. Оказывать бесплатную консультационную помощь по вопросам охраны труда.

27. Стороны пришли к соглашению:

27.1. Осуществлять совместный контроль за соблюдением работниками требований по охране труда представителями нанимателя с участием общественных инспекторов профсоюза по охране труда.

Направить совместные усилия на выполнение требований Директивы Президента Республики Беларусь № 3.

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

27.3. Постоянно осуществлять контроль за:

- предоставлением компенсаций работникам за работу во вредных и (или) опасных условиях труда на основании проведенной аттестации рабочих мест по условиям труда (Приложение № 9);

- своевременным прохождением работниками обязательных предварительных, периодических, внеочередных и наркологических медицинских осмотров (Приложение № 12);

- обеспечением работников средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами и в установленные сроки (Приложение № 10);

- бесплатным обеспечением работников, связанных с загрязнением кожных покровов, смывающими и обезвреживающими средствами (Приложение № 11);

- созданием условий для питания работников через пищеблок учреждения, комнаты для приема пищи;

- оборудованием санитарно-бытовых помещений и мест для

обогрева (охлаждения) работающих на открытом воздухе;

- обеспечением кабинетов, прачечной, пищеблока, других производственных помещений медицинскими аптечками (Приложение № 14).

27.4. Оказывать единовременную материальную помощь в случаях и размерах, предусмотренных пунктами 25.14 и 26.6.

27.5. Предоставлять общественному инспектору по охране труда не менее 2 часов в неделю по согласованию с Профкомом для осуществления ими 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.

27.6. Поощрять за активную работу общественного инспектора по охране труда в размере 1 базовой величины из премиального фонда по итогам месяца.

27.7. Поощрять за активную работу общественного инспектора по охране труда по итогам года в размере 2 базовых величин.

27.8. Включать в положение о премировании работников показатели для их стимулирования за соблюдение требований охраны труда, трудовой и производственной дисциплины в соответствии с их личным вкладом в результаты работы по обеспечению охраны труда (Приложение № 4).

27.9. Включать в правила внутреннего трудового распорядка либо трудовой договор (контракт) обязательство работника 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.

27.10. Обеспечить условия и предоставлять наряду с перерывом для отдыха и питания дополнительные специальные перерывы в течение рабочего дня, включаемые в рабочее время (перерывы для обогрева (охлаждения), отдыха на погрузочно-разгрузочных и других работах), при выполнении работ на открытом воздухе (в холодное или жаркое время года) или в закрытых не обогреваемых помещениях в холодный период года не менее 10 минут после каждых 1-1,5 часов работы.

27.11. Назначать ответственных за электрохозяйство в строгом соответствии с Техническим кодексом установившейся практики (ТКП 181-2009) «Правила технической эксплуатации электроустановок

потребителей (ПТЭЭП), утвержденным постановлением Министерства энергетики Республики Беларусь 20.05.2009 г., из числа лиц электротехнического персонала, имеющих группу по электробезопасности не ниже IV. При отсутствии в штатном расписании учреждения таких лиц, заключать договор на обслуживание электрохозяйства со специализированной организацией.

Расследование несчастного случая на производстве производить с участием уполномоченных представителей профсоюза. Степень вины пострадавшего определяется комиссией, состоящей из представителей Нанимателя и профсоюза.

Уполномоченные представители профсоюза в установленном порядке осуществляют контроль за соблюдением законодательства о труде, норм и правил охраны труда в учреждении образования. О результатах информируют Нанимателя.

27.12. Продолжить активную работу по экономии топливно-энергетических и материальных ресурсов; внедрению энерго- и ресурсосберегающих технологий и техники, а также совместно организовывать соревнования за высокие показатели по экономии ресурсов.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЖИЛИЩНО-БЫТОВЫЕ УСЛОВИЯ, ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ И ОРГАНИЗАЦИЯ ОТДЫХА РАБОТНИКОВ

28. Наниматель обязуется:

28.1. Содействовать организации отдыха, санаторно-курортного лечения работников, в том числе ежегодному оздоровлению работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, организации дополнительных медицинских осмотров работников, связанных с опасными и (или) вредными условиями труда, а также обеспечить широкую гласность об имеющихся возможностях оздоровления работников.

28.2. Привлекать ветеранов педагогического труда и профсоюза к общественной работе, к подготовке и проведению мероприятий в связи со знаменательными датами, патриотическому воспитанию молодежи. Приглашать ветеранов педагогического труда и профсоюза к участию в проводимых в организации воспитательных, просветительских, праздничных мероприятиях.

28.3. Наниматель создает для работников надлежащие бытовые условия, условия 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 учреждения в отраслевых, межотраслевых спартакиадах, туристских слетах, иных физкультурно-оздоровительных и спортивно-массовых мероприятиях, их санаторно-курортного лечения.

28.4. Наниматель выделяет денежные средства на содержание и ремонт спортивных объектов.

29. Профком обязуется:

29.1. Организовать оказание помощи в решении бытовых проблем ветеранам труда, состоящим на учете в профсоюзной организации.

29.2. Ежегодно анализировать состояние обеспеченности жилыми помещениями работников учреждения.

29.3. При наличии финансовых средств организовать экскурсионные поездки, дни семейного отдыха для членов профсоюза и их семей.

29.4. Организовать в течение года проведение дней здоровья. Организовать работу группы здоровья.

29.5. Организовать мероприятия, посвященные знаменательным датам и праздничным дням. Обеспечить приглашение и поздравление ветеранов педагогического труда и Великой Отечественной войны.

29.6. Вести учет ветеранов труда с ежегодным обновлением списков. При наличии средств оказывать материальную помощь на лечение, оздоровление, приобретение дорогостоящих лекарств и другим обстоятельствам.

29.7. Обеспечить дифференцированное частичное финансирование стоимости путевок в санатории для членов профсоюза и оздоровительные лагеря для детей членов профсоюза из профбюджета.

29.8. Организовывать за счет профбюджета новогодние подарки детям дошкольного возраста членов профсоюза.

29.9. Представители профсоюзного комитета включаются в составы создаваемых в учреждении комиссий, деятельность которых затрагивает права и законные интересы работников.

30. Стороны пришли к соглашению:

30.1. Наниматель совместно с Профкомом не реже одного раза в год анализируют обеспеченность работников жильем и принимают возможные меры по улучшению их жилищных условий.

30.2. Сохранять за работниками учреждения, вышедшими на пенсию, проработавшими в учреждении не менее 10 лет, право состоять на учете нуждающихся в улучшении жилищных условий и быть

включенными в ЖСПК, формируемый по месту работы.

30.3. Содействовать выделению работникам учреждения из числа молодых специалистов и специалистов с высшим и средним специальным образованием, получивших образование на условиях оплаты и направленных с их согласия на работу, мест в общежитиях, учреждений, организаций, предприятий независимо от их ведомственной подчиненности.

30.4. Включать в состав комиссии по оздоровлению и курортному лечению представителей профкома.

30.5. Обеспечить возможность получения работниками горячего (диетического) питания.

30.6. Поддерживать в надлежащем состоянии бытовую комнату.

30.7. Обеспечить полную гласность при распределении путевок. Путевки на лечение выделять в первую очередь часто и длительно болеющим работникам, хронически больным и состоящим на диспансерном учете при наличии соответствующих документов.

30.8. Совместно вести учет в организации ветеранов труда и профсоюза, оказывать им необходимую помощь.

Ежегодно проводить встречи с различными категориями ветеранов труда, чествовать их с юбилейными датами, приглашать ветеранов на мероприятия: профсоюзные встречи, торжественные вечера, посвященные государственным праздникам и знаменательным датам. Закреплять за каждым ветераном ответственных лиц за эту работу.

30.9. Проводить туристические слеты, культурно-массовые, физкультурно-оздоровительные и спортивные мероприятия, принимать участие в районных, городских и республиканских отраслевых спартакиадах и туристических слетах.

30.10. Всемерно содействовать формированию и поддержанию в коллективах здорового морально-психологического климата, традиций. Проводить разъяснительную работу в учреждении о перспективах развития образования, экономических, правовых проблемах и путях их решения, об основных направлениях кадровой политики с целью предупреждения социальной напряженности, укрепления дисциплины и порядка в коллективе работников.

30.11. Работникам учреждения ГУО «Ясли-сад № 50 г. Гродно», имеющим детей дошкольного возраста, предоставлять первоочередное право для определения их в дошкольное учреждение ГУО «Ясли-сад № 50 г. Гродно» на время работы. В случае увольнения работника, ребенку предоставляется место в другом дошкольном учреждении.

30.12. Освобождать частично – 10% от оплаты за посещение разных

форм обучения, воспитания на платной основе детей сотрудников, обучающихся в учреждении.

30.13. Оказывать помощь в полной адаптации молодых специалистов на рабочем месте.

Обеспечивать условия для полной реализации молодыми педагогами своих прав (гарантированную нагрузку, постановку на учет для получения жилья, стимулирующие выплаты, оздоровление и др.).

30.14. Широко привлекать молодежь к управлению делами в коллективе, для работы в составе горкома профсоюза и профсоюзного комитета учреждения.

30.15. Проводить торжественные собрания в учреждении в честь ветеранов труда отрасли, уходящих на пенсию, и направлять их в городскую ветеранскую организацию, оставив на профсоюзном учете.

7. ПРАВОВЫЕ ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ И ЕГО ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА

31. Наниматель обязуется:

31.1. Представлять Профкому информацию, которая необходима для ведения коллективных переговоров, реализации прав профсоюза по защите трудовых и социально-экономических интересов работников.

31.2. Рассматривать по представлению Профкома обоснованные критические замечания и предложения, высказанные членами профсоюза в ходе профсоюзных собраний, встреч, в письменных и устных обращениях, а также по итогам проверок, мониторингов проведенных представителями профсоюза. Принимать в установленном порядке необходимые меры.

31.3. Обеспечить материальные условия для деятельности Профкома (бесплатное предоставление и содержание помещений, оргтехники, канцтоваров, бумаги, средств связи, доступ в интернет, в необходимых случаях транспортных средств и др.).

31.4. За работниками, участвующими в коллективных переговорах от имени профсоюзной организации, сохранять средний заработок на весь период переговоров.

31.5. Создавать в организации условия для обеспечения гласности в деятельности Профкома.

31.6. Администрация учреждения не вмешивается во внутри профсоюзные дела, воздерживается от действий, препятствующих выполнению профсоюзом Уставных обязанностей.

(Заведующий)

(Председатель ПК)

32. Профком обязуется:

32.1. Проводить обучение работников по вопросам законодательства о труде, об охране труда, заработной платы, реализации Договора.

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

32.3. Принимать участие в смотре конкурсе на лучшую постановку профсоюзной работы. Освещать через профсоюзный уголок, сайт учреждения работу первичной профсоюзной организации.

33. Стороны пришли к соглашению:

33.1. Проводить согласованную политику по укреплению профсоюзной организации.

33.2. Использовать информационные системы учреждения для информирования о деятельности Сторон по выполнению настоящего Договора, содействовать созданию в учреждении условий для обеспечения гласности в деятельности Профкома.

33.3. Предоставлять профсоюзным активистам, не освобожденным от основной работы, возможность для участия в работе съездов, конференций, пленумов, иных уставных мероприятий, краткосрочной профсоюзной учебы, мероприятий, включенных в план совместной работы Министерства и ЦК отраслевого профсоюза, главного областного управления образования и обкома профсоюза, отделов образования и горкома профсоюза с сохранением среднего заработка, в необходимых случаях командированием в соответствии с законодательством на условиях, предусмотренных коллективным договором, и свободное 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.

Руководство методическим объединением и др. председателю профкома определяется только с его согласия.

Работникам, освобожденным от основной работы вследствие избрания их на выборные должности служащих в профсоюзных органах, после окончания срока их полномочий в выборном профсоюзном органе предоставляется прежняя или равноценная работа (должность) в учреждении.

33.4. За работниками, участвующими в коллективных переговорах от

(Заведующий)

(Председатель ПК)

имени профсоюзной организации, сохраняется средний заработок на весь период переговоров.

33.5. Предоставлять возможность лицам, уполномоченным Профкомом, осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, об охране труда.

33.6. Устанавливать за счет средств Нанимателя ежемесячное материальное стимулирование неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации в размере 5 базовых величин по основной работе за содействие в вопросах охраны труда, пропаганду здорового образа жизни, организацию досуга членов трудового коллектива и создание благоприятного морально-психологического климата в коллективе.

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

33.7. 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.

33.8. Не заключать контракт 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.

33.9. Увольнение по инициативе Нанимателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом.

33.10. Обеспечить организацию безналичного перечисления профсоюзных членских взносов по личным заявлениям работников - членов отраслевого 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 Белорусского профессионального союза работников образования и науки 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.

8. СОХРАНЕНИЕ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПРИВАТИЗАЦИИ

34. Профком обязуется:

34.1. Участвовать в обсуждении вопросов приватизации учреждения, ее целесообразности, отстаивать при этом интересы коллектива работников - членов отраслевого профсоюза.

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

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

35. Стороны пришли к соглашению:

(Заведующий)

(Председатель ПК)

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

35.2. Изменение подчиненности, отчуждение имущества, закрепленного за учреждением, допускается с предварительного уведомления Профкома.

9. ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫПОЛНЕНИЯ ДОГОВОРА И КОНТРОЛЬ ЗА ЕГО ВЫПОЛНЕНИЕМ, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА НЕВЫПОЛНЕНИЕ (НАРУШЕНИЕ) УСЛОВИЙ ДОГОВОРА

36. Каждая из Сторон несет ответственность за своевременное и полное выполнение Договора в пределах своих полномочий и обязательств.

37. Наниматель обязуется:

37.1. Рассматривать предложения Профкома по устранению недостатков в выполнении Договора в недельный срок и давать Профкому мотивированный ответ в письменной форме, принимать меры дисциплинарной, материальной ответственности к лицам, виновным в невыполнении обязательств Договора либо уклоняющимся от участия в переговорах.

37.2. Ознакомить с Договором всех работников, в том числе впервые принятых.

38. Стороны пришли к соглашению:

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

38.2. При осуществлении контроля Стороны обязаны предоставлять друг другу всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию.

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

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

Представления Сторон о недостатках в выполнении настоящего Договора рассматриваются в двухнедельный срок и даются

(Заведующий)

(Председатель ПК)

мотивированные ответы в письменной форме.

38.5. Принимать меры дисциплинарной ответственности к лицам, виновным в невыполнении обязательств по Договору либо уклоняющихся от участия в переговорах.

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

38.7. Выполнение настоящего Договора контролируется его Сторонами. Проверки проводятся не менее двух раз в год (в марте и сентябре) с составлением акта.

38.8. Наниматель и председатель профсоюзного комитета отчитываются в выполнении коллективного договора на профсоюзном собрании коллектива работников не реже двух раз в год.

38.9. Стороны обязуются делать все от них зависящее для предотвращения возможных конфликтов, решать все спорные вопросы на основе взаимного доверия и уважения путем переговоров. В случае возникновения коллективных трудовых споров предъявление требований осуществляется в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

38.10. Систематическое невыполнение обязательств Соглашения, коллективного договора является одним из условий досрочного расторжения контракта с Нанимателем учреждения.

Договор подписан 30 мая 2022 года.

Заведующий государственного
учреждения образования

«Ясли-сад № 50 г. Гродно»

_____ О.М.Оленская

Председатель профсоюзного
комитета

_____ Н.Н.Лопатик

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке и условиях
осуществления единовременной выплаты на оздоровление
работникам ГУО «Ясли-сад № 50 г. Гродно»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Положение о порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам ГУО «Ясли-сад № 50 г. Гродно» разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь № 27 от 18.01.2019 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», коллективным договором учреждения.

Целью осуществления данной выплаты является укрепление здоровья, повышение работоспособности и творческой активности работников учреждения.

Порядок и условия осуществления единовременной выплаты на оздоровление применяются в отношении всех работников организации, независимо от источника выплаты их заработной платы.

2. ИСТОЧНИКИ СРЕДСТВ НА ОСУЩЕСТВЛЕНИЕ
ЕДИНОВРЕМЕННОЙ ВЫПЛАТЫ НА ОЗДОРОВЛЕНИЕ

Источниками средств, направляемых на единовременную выплату на оздоровление, являются:

- государственные бюджетные средства в размере 1 окладов работников, содержащихся за счет бюджета,
- средства от приносящей доходы деятельности в размере 1 окладов работников, содержащихся за счет внебюджетных средств.

3. РАЗМЕРЫ ЕДИНОВРЕМЕННОЙ ВЫПЛАТЫ НА
ОЗДОРОВЛЕНИЕ

Единовременная выплата на оздоровление осуществляется из расчета 1 оклада каждого работника, для педагогических работников 1 оклада с учетом педагогической нагрузки.

Размер оклада работника, от которого исчисляется единовременная выплата на оздоровление, определяется на день начала трудового отпуска работника, а при увольнении работника - на дату приказа об увольнении (в случае если увольняющийся работник не использовал трудовой отпуск

(Заведующий)

(Председатель ПК)

и выплату на оздоровление).

Если в течение года размер оклада работника изменился, а выплата уже была произведена, то перерасчет и доплата единовременной выплаты на оздоровление работнику не производятся.

Единовременная выплата на оздоровление производится пропорционально отработанному времени в случае, если:

- работник принят на работу и отработал менее календарного года;
- в случае если работник уходит (приходит) из отпуска по уходу за ребенком в возрасте до 3-х лет;
- в случае увольнения в течение календарного года.

В случае если работник перешел с одной профессии, должности на другую и выплата на оздоровление не производилась, то выплата на оздоровление осуществляется исходя из размера оклада по новой должности, профессии.

4. ПОРЯДОК ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ЕДИНОВРЕМЕННОЙ ВЫПЛАТЫ НА ОЗДОРОВЛЕНИЕ

1. Единовременная выплата на оздоровление осуществляется на основании письменного заявления работника без предъявления документов, подтверждающих оздоровление (санаторно-курортное лечение).

2. Единовременная выплата на оздоровление осуществляется один раз в календарном году, как правило, при предоставлении трудового отпуска (при разделении отпуска на части – одной из них) из расчета 1 оклада.

3. В случае не предоставления трудового отпуска в текущем календарном году или при предоставлении части (частей) трудового отпуска, если работнику не производилась единовременная выплата на оздоровление, то данная выплата осуществляется по заявлению работника в конце календарного года.

4. Работникам, принятым на работу, а также вышедшим из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, единовременная выплата на оздоровление производится в конце календарного года пропорционально отработанному времени.

5. При увольнении работника, предоставления работнику отпуска по уходу за ребенком, не использовавшего трудовой отпуск в текущем календарном году, единовременная выплата на оздоровление производится пропорционально отработанному времени.

6. Единовременная выплата на оздоровление руководителю учреждения осуществляется на общих основаниях на основании письмен-

ного заявления на имя начальника отдела образования.

7. Штатным единицам, содержащимся за счет внебюджетных средств, единовременная выплата на оздоровление производится на основании данного Положения, при условии, что данная работа для работника является основной.

Положение одобрено на профсоюзном собрании 30.05.2022 г., протокол № 3.

Заведующий государственного
учреждения образования
«Ясли-сад № 50 г. Гродно»
_____ О.М.Оленская

Председатель профсоюзного
комитета
_____ Н.Н.Лопатик

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке оказания материальной помощи
работникам государственного учреждения образования
«Ясли-сад № 50 г. Гродно»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Материальная помощь носит социальный характер и не зависит от продолжительности работы работника. Она является дополнительным источником социальной поддержки работников.

1.2. Положение о порядке оказания материальной помощи работникам ГУО «Ясли-сад № 50 г. Гродно» разработано на основании п.4 Указа Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 № 27 «Об оплате труда работников бюджетной сферы» и коллективного договора учреждения.

1.3. Положение распространяется на всех работников ГУО «Ясли-сад № 50 г. Гродно».

2. ИСТОЧНИКИ ВЫПЛАТЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

2.1. Источниками средств, направляемых на выплату материальной помощи, являются:

- бюджетное финансирование в размере 0,3 среднемесячной суммы окладов работников на год,
- внебюджетные средства в размере 0,3 среднемесячной суммы окладов на год работников, содержащихся за счет средств от приносящей доходы деятельности,
- иные не запрещенные законодательством средства.

2.2. Фонд материальной помощи носит целевой характер и может использоваться только для оказания материальной помощи работникам.

3. ПОРЯДОК ОКАЗАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

3.1. Материальная помощь работникам оказывается на основании заявления, подаваемого на имя руководителя учреждения с предоставлением подтверждающих документов.

3.2. Заявление может быть подано не позднее шести месяцев после наступления события, дающего повод на получение помощи.

(Заведующий)

(Председатель ПК)

3.3. Если в учреждении работают два и более членов семьи, право на получение материальной помощи по одному и тому же основанию имеет каждый из них.

3.4. Распределение материальной помощи производится комиссией, создаваемой на паритетных началах их числа представителей нанимателя и профсоюзного комитета, в соответствии с настоящим Положением.

3.5. Заседание комиссии оформляется протоколом, который подписывается всеми присутствующими членами комиссии. Заседание комиссии считается правомочным при наличии более половины ее членов.

3.6. На основании протокола комиссии по согласованию с профсоюзным комитетом издается приказ руководителя с обоснованием размеров оказываемой помощи.

3.7. Выплата материальной помощи производится работникам в сроки, установленные для выплаты заработной платы. В исключительных случаях материальная помощь может быть выплачена работнику в иные сроки.

4. ОСНОВАНИЯ И РАЗМЕРЫ ОКАЗАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

4.1. Материальная помощь оказывается в случаях:

4.1.1. смерти близкого родственника работника (отец, мать, сын, дочь, муж, жена) – вся месячная сумма материальной помощи направляется на организацию похорон близкого родственника работника;

4.1.2. смерти самого работника – вся месячная сумма материальной помощи направляется на организацию самого родственника;

4.1.3. длительная временная нетрудоспособность :

- один месяц – 2 БВ;

- более одного месяца – до 5БВ.

4.1.4. тяжелое заболевание работника (инсульт, инфаркт, онкозаболевание) – 10БВ;

4.1.5. стихийного бедствия (кража личного имущества, пожар, наводнение и т.п., не по вине работника) – 5 БВ;

4.1.6. несчастного случая на производстве по вине нанимателя – 10БВ.

4.2. В иных, не предусмотренных Положением случаях, материальная помощь может быть оказана по решению паритетной комиссии, в соответствии с настоящим Положением, оформленного соответствующим протоколом.

4.3. Руководителю учреждения материальная помощь оказывается на условиях коллективного договора (на общих основаниях) с разрешения руководителя вышестоящего органа управления образованием по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения образования.

4.4. Оставшаяся часть материальной помощи распределяется между всеми членами трудового коллектива ежемесячно поровну (за исключением работников, находящихся в социальных отпусках по беременности и родам, по уходу за ребенком по достижении возраста 3-х лет), в том числе и руководителю, по согласованию с профсоюзным комитетом и приказом отдела образования.

4.5. Материальная помощь выплачивается на основании приказа руководителя, согласованного с профсоюзным комитетом.

5. ОКАЗАНИЕ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ РАБОТНИКАМ, СОДЕРЖАЩИМСЯ ЗА СЧЕТ ПРИНОСЯЩЕЙ ДОХОДЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

5.1. Оказание материальной помощи работникам, содержащимся за счет приносящей доход деятельности, осуществляется на тех же условиях, что и работникам, содержащимся за счет бюджета, из внебюджетных средств при их наличии.

Положение одобрено на профсоюзном собрании 30.05.2022 г., протокол № 3.

Заведующий государственного
учреждения образования
«Ясли-сад № 50 г. Гродно»
_____ О.М.Оленская

Председатель профсоюзного
комитета
_____ Н.Н.Лопатик

ПОЛОЖЕНИЕ

о стимулирующих и компенсирующих выплатах

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящее Положение разработано в соответствии с действующими условиями оплаты труда работников образования в Республике Беларусь.

1. Установление стимулирующих выплат осуществляется индивидуально для каждого работника паритетной комиссией по распределению стимулирующих средств на основании настоящего Положения.

2. Установление стимулирующих и компенсирующих выплат осуществляется на основании данного Положения.

3. Положение распространяется на всех работников учреждения, в том числе совместителей.

4. Стимулирующие и компенсирующие выплаты руководителю устанавливаются по решению вышестоящего органа управления образованием.

5. Основанием для стимулирующих и компенсирующих выплат является приказ руководителя, согласованный с профсоюзным комитетом.

6. Стимулирующие и компенсирующие выплаты осуществляются ежемесячно в день выплаты заработной платы за текущий месяц.

7. Стимулирующие и компенсирующие выплаты учитываются при исчислении среднего заработка во всех случаях, предусмотренных действующим законодательством.

8. Источниками средств для установления надбавок являются:

8.1. бюджетные средства, в пределах фонда, предусмотренного на оплату труда.

8.2. средства от приносящей доходы деятельности.

8.3. средства из иных источников, не запрещенных законодательством.

9. Установление надбавок, из средств от приносящей доходы деятельности, производится в соответствии с настоящим Положением.

Устанавливаются следующие виды надбавок и доплат:

I. НАДБАВКА ЗА ХАРАКТЕР ТРУДА.

Надбавка за характер труда устанавливается педагогическим работникам (за исключением руководителя и заместителей руководителя) за выполнение отдельных видов работ. На установление данной надбавки

(Заведующий)

(Председатель ПК)

направляется 5 % суммы окладов педагогических работников.

Данный вид надбавки устанавливается от базовой ставки.

Максимальный размер надбавки за характер труда по каждому основанию до 60% (включительно).

Указанная надбавка устанавливается независимо от педагогической нагрузки педагогического работника.

Надбавка может устанавливаться по одному или нескольким основаниям. При установлении надбавок по нескольким основаниям они суммируются.

Надбавка устанавливается на месяц.

Надбавка устанавливается за следующие виды работ:

1.1. за работу по обеспечению защиты прав и законных интересов детей из неблагополучных семей, детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, работу с родителями – до 60%;

1.2. за работу по организации питания обучающихся, оздоровления обучающихся, в том числе в каникулярный период – до 60%;

1.3. за участие в деятельности учебно-методических объединений, обновлении, разработке структурных элементов научно-методического обеспечения образования – до 60%;

1.4. за работу с одаренными и талантливыми обучающимися (подготовка обучающихся к участию в олимпиадах, конкурсах и других образовательных мероприятиях и творческих конкурсах, организация, проведение указанных мероприятий) – до 60%;

1.5. за организацию участия обучающихся в региональных, республиканских, общественно значимых мероприятиях и сопровождение их в период проведения таких мероприятий – до 60%;

1.6. на период осуществления экспериментальной и инновационной деятельности в сфере образования, проводимой в соответствии со статьей 97 Кодекса Республики Беларусь об образовании – до 60%;

1.7. за работу с иностранными обучающимися – 50%.

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

II. НАДБАВКА ЗА ВЫСОКИЕ ДОСТИЖЕНИЯ В ТРУДЕ.

Данный вид надбавок устанавливается всем работникам учреждения, в том числе и совместителям, за достижения, обеспечивающие устойчивое функционирование и развитие организации, структурных подразделений, обновление материально-технической базы, позволившие на высоком качественном уровне осуществлять образовательный процесс в соответст-

(Заведующий)

(Председатель ПК)

вии с предъявляемыми требованиями, добиваться качественного улучшения хозяйственной деятельности. Источником средств для установления надбавок являются бюджетные средства в размере 15 % сумм окладов работников.

Указанная надбавка устанавливается на месяц. Надбавка предельными размерами не ограничивается. Устанавливается в % к окладу. Надбавка устанавливается независимо от нагрузки, за фактически отработанное время.

Надбавки устанавливаются:

1. Заместителю руководителя по основной деятельности:

- 1.1. за реализацию инновационных проектов на базе УДО – 50%;
- 1.2. за качественное и своевременное выполнение годового плана работы учреждения – 50%;
- 1.3. за результативное сопровождение инновационного проекта – 50%;
- 1.4. за достижение оптимальных результатов критериев и показателей развития УДО в образовательной деятельности – 50%;
- 1.5. за работу по организации питания обучающихся – до 100%;
- 1.6. за публикацию в СМИ материалов, создающих положительный имидж УДО – 50%.

2. Заместителю руководителя по хозяйственной работе:

- 2.1. за высокий уровень руководства и обеспечения качества работы учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала – 20%;
- 2.2. за проведение ремонтных работ в учреждении – 50%;
- 2.3. за устранение неполадок и ремонт оборудования, выполнение особо важных работ на срок их проведения – 50%;
- 2.3. за эффективную работу по экономии топливно-энергетических ресурсов – 20%.

3. Педагогам:

- 3.1. за высокий уровень подготовки и проведения мероприятий к районным, городским, областным, республиканским смотрам-конкурсам – 50%;
- 3.2. за высокий уровень подготовки и проведения открытых мероприятий к методическим объединениям, практических занятий по повышению квалификации, районным и городским семинарам – до 100%;
- 3.3. за высокий уровень подготовки и проведения открытых просмотров образовательной деятельности к педагогическим советам, семинарам в рамках коллективных просмотров дошкольного учреждения и для законных представителей воспитанников (родителей) – до 50%;

3.4. за трансляцию в периодических изданиях свой педагогический опыт – 50%;

3.5. за высокий уровень подготовки и проведения мероприятий для адаптационных групп детей – 20%;

3.6. по итогам смотров-конкурсов ДУ: первое место – 20%,
второе место – 15%,
третье место – 10%.

3.7. за использование компьютерных технологий при организации образовательного процесса с воспитанниками – 20%.

3.8. за качество проводимой работы по раннему выявлению неблагополучия в семьях воспитанников и профилактическую работу в данном направлении – 10%;

3.9. за выявление преступлений против половой неприкосновенности несовершеннолетних – 10%;

3.10. за выступление с докладом, сообщением по обмену опыта – до 20%;

3.11. за оформление сайта дошкольного учреждения – до 10%;

3.12. за своевременное и качественное оформление документации (план учебной деятельности, табель посещаемости воспитанников, протоколы родительских собраний и др.) – до 20%;

3.13. за подготовку и проведение образовательного процесса на высоком уровне по результатам контроля – 20%;

3.14. за организацию предметно-пространственной развивающей среды в групповых помещениях, кабинетах специалистов, музыкальном и спортивном залах – до 20%;

3.15. за подготовку и обеспечение участия воспитанников в массовых мероприятиях районного и городского уровня (концерты, смотры, конкурсы и др.) – 25%;

3.16. за вклад в оснащение учебно-методической базы УДО – до 30%.

4. Педагогам, служащим и рабочим выполняющим общественные обязанности в интересах коллектива:

4.1. за результативную работу по благоустройству территории учреждения (покраска надворного оборудования, посадка и прополка клумб, изготовление декоративных украшений, уборка листвы, расчистка дорожек от снега и др.) – до 50%;

4.2. за качественное выполнение санитарно-гигиенических правил, сохранение имущества и инвентаря – 10%;

4.3. за активное участие по сбору вторичного сырья – до 20%;

4.4. за изготовление декораций, пошив костюмов – до 30%.

5. Педагогу-психологу:

5.1. за результаты коррекционно-психологической деятельности – 30%;

5.2. за высокие результаты по психологической готовности к школе воспитанников старших групп – 50%.

6. Учителю-дефектологу:

6.1. по итогам медико-педагогической комиссии с высоким результатом эффективности проводимой коррекционно-развивающей работы по исправлению (или компенсации) индивидуальных нарушений развития, восполнению пробелов предшествующего обучения, активизации познавательной деятельности, нормализации учебной деятельности обучающихся с ОПФР за учебный год – 50%.

7. Педагогам, служащим и рабочим:

7.1. за отсутствие заболеваемости в группе за месяц – 20%;

7.2. за организацию работы по посещаемости воспитанников группы УДО – 20%;

7.3. за использование компьютерных технологий при оформлении документации – 5%;

7.4. за использование компьютерных технологий при организации образовательного процесса – 20%;

7.5. за добросовестное выполнение инструкций по охране жизни и здоровья детей, технике безопасности, правил внутреннего трудового распорядка – до 20%;

7.6. за высокие показатели (достижения), сложность и напряженность труда (стаж работы в ведомственной организации) – до 30%;

7.7. ответственному по жилью (по факту выполнения работы) – 10%;

7.8. председателю ревизионной комиссии ППО (по факту выполнения работы) – 10%.

8. Служащим:

8.1. за консультирование пользователей по вопросам использования электронной почты, сети интернет и другим вопросам – до 20%.

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

III. УСТАНОВЛЕНИЕ ДОПЛАТЫ ЗА ОСОБЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА.

1. Данная доплата устанавливается работникам за работу с детьми с особенностями психофизического развития.

2. Доплата за особые условия труда устанавливается от базовой ставки.

3. Конкретный размер доплат определяется в зависимости от особенностей выполняемой ими работы, при этом учитываются степень, продолжительность общения с детьми и другие особенности работы:

3.1. учителю-дефектологу – 20%.

Положение одобрено на профсоюзном собрании 30.05.2022 г., протокол № 3.

Заведующий государственного
учреждения образования
«Ясли-сад № 50 г. Гродно»

_____ О.М.Оленская

Председатель профсоюзного
комитета

_____ Н.Н.Лопатик

ПОЛОЖЕНИЕ
о премировании работников ГУО «Ясли-сад № 50 г. Гродно»

Настоящее Положение разработано в соответствии с действующими условиями оплаты труда работников образования в Республике Беларусь.

1. Премирование осуществляется индивидуально для каждого работника паритетной комиссией по распределению стимулирующих средств на основании настоящего Положения.

2. Основанием для выплаты премий является приказ, подписанный руководителем после его согласования с профсоюзным комитетом.

3. Премии учитываются при исчислении среднего заработка во всех случаях, предусмотренных действующим законодательством.

4. Премирование работников учреждений осуществляется за счет следующих источников:

- средства, предусматриваемые в соответствующих бюджетах, в размере 20 % от суммы окладов работников;

- средства от приносящей доходы деятельности учреждения, предусмотренные действующим законодательством;

- неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда;

- средства из иных источников, не запрещенных законодательством.

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

6. Премирование осуществляется ежемесячно в день выплаты заработной платы по итогам работы за предыдущий месяц.

7. Премия предельными размерами не ограничивается.

8. Премия выплачивается без учета отработанного времени.

9. Премирование проводится в обстановке полной гласности. Приказы с обоснованием установленных размеров вывешиваются в профсоюзном уголке для ознакомления с ними членов коллектива работников.

10. Награжденные грамотами, медалями премируются в размерах, установленных Положениями об этих наградах, из средств учреждения.

11. Выплаты премий из средств, превышения доходов над расходами, поступающих от внебюджетной деятельности, устанавливаются в соответствии с настоящим Положением.

(Заведующий)

(Председатель ПК)

12. Штатным единицам, содержащимся за счет внебюджетной деятельности устанавливается минимальный уровень премии в размере 20% от оклада с учетом нагрузки за фактически отработанное время.

13. Показатели премирования:

13.1. педагогам, служащим и рабочим за высокие результаты в работе, подтвержденные результатами проверок – до 2БВ;

13.2. педагогам, служащим и рабочим за образцовое содержание порядка на рабочем месте – до 0,5БВ;

13.3. педагогам, служащим и рабочим по итогам проверок санэпидемстанции либо других проверяющих органов без замечаний – 1БВ;

13.4. педагогам, служащим и рабочим за работы по благоустройству территории учреждения – до 3БВ;

13.5. педагогам, служащим и рабочим за выполнение ремонтных работ – до 15БВ;

13.6. педагогам, служащим и рабочим выполняющим общественные обязанности в интересах коллектива – до 10БВ;

13.7. педагогам, служащим и рабочим за укрепление материально-технической базы – до 5БВ;

13.8. педагогам, служащим и рабочим за соблюдение требований охраны труда, трудовой и производственной дисциплины в соответствии с их личным вкладом в результаты работы по обеспечению охраны труда – 0,35БВ;

13.9. педагогам, служащим и рабочим за работу по ликвидации последствий стихийных бедствий и других природных явлений – 2БВ;

13.10. педагогам, служащим и рабочим за отсутствие больничного листа в течение календарного года – 1БВ;

13.11. выполнение погрузочно-разгрузочных работ работникам кухни – до 2БВ;

13.12. шеф-повару, повару за обеспечение высокого качества работы – до 5БВ;

13.13. не освобожденному председателю ППО за содействие в вопросах охраны труда, пропаганду здорового образа жизни, организацию досуга членов трудового коллектива и создание благоприятного морально-психологического климата в коллективе – 5БВ;

13.14. общественному инспектору за осуществление качественной работы по контролю за соблюдением требований по охране труда – 1БВ;

13.15. общественному инспектору по охране труда по итогам года – 2БВ.

13.16. членам ПК (по представлению председателя ПК) – 0,25БВ;

13.17. заместителю заведующего по основной деятельности за работу по обеспечению защиты прав и законных интересов детей из неблагополучных семей, детей сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, работу с родителями – до 5БВ;

13.18. заместителю заведующего по основной деятельности за организацию работы по внедрению новых нетрадиционных методик и программ – до 10БВ;

13.19. заместителю заведующего по основной деятельности за участие в подготовке и проведении массовых мероприятий с педагогическими и другими работниками (семинары, конференции и другие мероприятия) – до 10БВ;

13.20. заместителю заведующего по основной деятельности за работу по наполнению и актуализации официального сайта учреждения образования – 5БВ;

13.21. заместителю заведующего по основной деятельности за организацию работы в соц. сетях – до 5БВ;

13.22. заместителю заведующего по основной деятельности за обеспечения качества работы образовательного процесса – до 10БВ;

13.23. заместителю заведующего по хозяйственной работе за активную работу по организации, функционированию и совершенствованию системы управления охраной труда – до 10БВ;

13.24. заместителю руководителя по хозяйственной работе за достижение оптимальных результатов критериев и показателей развития УДО в административно-хозяйственной деятельности – до 10БВ;

13.25. регистрация пользователей, назначение идентификаторов и паролей – 1БВ;

13.26. педагогам, служащим и рабочим за организацию, участие в зрелищных мероприятиях учреждения – до 5БВ;

13.27. педагогам, служащим и рабочим за организацию, участие в зрелищных мероприятиях районного и городского уровня – до 10БВ;

13.28. педагогам-наставникам, закрепленным за молодыми специалистами, за эффективную работу по сопровождению молодых педагогов – 1БВ;

13.29. учителю-дефектологу за эффективную работу по оказанию коррекционно-педагогической помощи обучающимся на ПКПП, созданию адаптивной образовательной среды для воспитанников, консультированию педагогических работников учреждения образования и законных представителей обучающихся – 1БВ;

13.30. за награждение грамотой государственного учреждения образования «Ясли-сад № 50 г. Гродно» – 1БВ;

13.31. за награждение Почетной грамотой районного и городского отдела образования – согласно положения о грамотах;

13.32. за награждение Грамотой Совета Депутатов Министерства образования – на основании положения областного исполнительного комитета.

Положение одобрено на профсоюзном собрании 30.05.2022 г., протокол № 3.

Заведующий государственного
учреждения образования
«Ясли-сад № 50 г. Гродно»
_____ О.М.Оленская

Председатель профсоюзного
комитета
_____ Н.Н.Лопатик

ПЕРЕЧЕНЬ
категорий работников учреждений образования,
которым устанавливается поощрительный отпуск к контракту

| №№ п/п | Должность | Поощрительный отпуск |
|-----------|--|-------------------------|
| 1. | Заместитель заведующей по хозяйственной работе | 5 |
| 2. | Инспектор по кадрам, делопроизводитель | 5 |
| 3. | Кладовщик | 5 |
| 4. | Помощник воспитателя | 5 |
| 5. | Рабочий по стирке и ремонту спецодежды | 5 |

Остальным категориям работников не менее одного календарного дня

(Заведующий)

(Председатель ПК)

ПЕРЕЧЕНЬ
категорий работников, которым устанавливается надбавка за работу
по контрактной форме найма

| | | |
|----|--|------|
| 1. | Шеф-повар | 25 |
| 2. | Повар | 30 |
| 3. | Кухонный рабочий | 30 |
| 4. | Помощник воспитателя | 25,1 |
| 5. | Кладовщик | 24,9 |
| 6. | Педагог-психолог | 22 |
| 7. | Инспектор по кадрам | 25,9 |
| 8. | Делопроизводитель | 30 |
| 9. | Заместитель заведующего по хозяйственной работе УО | 20 |

Остальным категориям работников не менее 10 % оклада.

Заведующий государственного
учреждения образования
«Ясли-сад №50 г.Гродно»
_____ О.М.Оленская

Председатель профсоюзного
комитета
_____ Н.Н.Лопатик

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий рабочих и должностей служащих, которым вводится
суммированный учет рабочего времени
(квартал).

| № п/п | Наименование профессии, должности | Конкретный учетный период |
|-------|---|---------------------------|
| 1 | Сторож, вахтер | год |
| 2. | Воспитатель дошкольного образования (воспитатель) | месяц |

Заведующий государственного
учреждения образования
«Ясли-сад №50 г.Гродно»
_____ О.М.Оленская

Председатель профсоюзного
комитета
_____ Н.Н.Лопатик

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий рабочих и должностей служащих, по которым планируется
замена при их временном отсутствии

1. Воспитатель
2. Делопроизводитель
3. Дворник
4. Кладовщик
5. Кастелянша
6. Кухонный рабочий
7. Повар
8. Помощник воспитателя
9. Рабочий по стирке и ремонту одежды
10. Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений
11. Сторож
12. Уборщик помещений (служебных)
13. Шеф-повар

Примечание: По профессиям и должностям: повар, шеф-повар, кухонный рабочий замена планируется в зависимости от численности воспитанников.

Заведующий государственного
учреждения образования
«Ясли-сад №50 г.Гродно»
_____ О.М.Оленская

Председатель профсоюзного
комитета
_____ Н.Н.Лопатик

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий рабочих и должностей служащих, замещаемых или
выполняемых работниками, с которыми нанимателем могут
заключаться договоры о полной индивидуальной материальной
ответственности

1. Заместитель заведующего по хозяйственной работе кладовщик.
2. Заместитель заведующего по основной деятельности.
3. Кастелянша.
4. Кладовщик.

Основание: Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 26.05.2000 №764 “Об утверждении примерного перечня должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми нанимателем могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности”.

Заведующий государственного
учреждения образования
«Ясли-сад №50 г.Гродно»
_____ О.М.Оленская

Председатель профсоюзного
комитета
_____ Н.Н.Лопатик

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий рабочих и должностей служащих, имеющих право на
дополнительный отпуск, доплаты и сокращенную
продолжительность рабочего времени, за работу во вредных и (или)
опасных условиях труда

| № п/п | Наименование профессии рабочего, должности служащего | Продолжительность дополнительного отпуска (календарных дней)* | Кол-во работников | Сокращенная продолжительность рабочего времени (часов в неделю)** | Доплата (в процентах базовой ставки за час работы в условиях, соответствующих классу* |
|-------|--|---|-------------------|---|---|
| 1. | Дворник | 4 | | | 0,03 |
| 2. | Кухонный рабочий | 4 | | | 0,03 |
| 3. | Повар | 4 | | | 0,03 |
| 4. | Шеф-повар | 4 | | | 0,03 |

Примечание: * Продолжительность дополнительного отпуска за работу с вредными условиями труда (календарных дней) и доплаты за работу во вредных и (или) опасных условиях труда определяются и проставляются в приложение в соответствии с картой аттестации рабочего места по условиям труда и приказом по итогам аттестации конкретного учреждения образования.

Основание: Постановление Совета Министров Республики Беларусь № 253 от 22.02.2008 «Об аттестации рабочих мест по условиям труда» (с изменениями и дополнениями).

Постановление Республики Совет Министров Республики Беларусь № 73 от 19.01.2008 «О дополнительных отпусках за работу с вредными и (или) опасными условиями труда».

(Заведующий)

(Председатель ПК)

| Гигиеническая классификация условий труда | Классы условий труда | | | | | | |
|--|---------------------------------------|--------------------------------------|-----------------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-----------------------------------|
| | 1-й класс – оптимальные условия труда | 2-й класс – допустимые условия труда | 3-й класс – вредные условия труда | | | | 4-й класс – опасные условия труда |
| | | | 1-я степень (3.1) | 2-я степень (3.2) | 3-я степень (3.3) | 4-я степень (3.4) | |
| Продолжительность дополнительного отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в календарных днях | 0 | 0 | 4 | 7 | 14 | 21 | 28 |

Основание: Постановление Совета Министров Республики Беларусь № 575 от 14.06.2014 «О некоторых вопросах предоставления компенсаций по условиям труда», приложение.

№ 35 от 22.02.2008 «Об утверждении Инструкции по оценке условий труда при аттестации рабочих мест по условиям труда и предоставлению компенсаций по ее результатам» (с изменениями и дополнениями).

Размеры доплат

| Классы условий труда | Доплата за 1 час работы в условиях труда, соответствующих классу, процентов |
|------------------------------------|---|
| 3-й класс (вредные условия труда): | |
| 3.1 (1-я степень вредности) | 0,03 |
| 3.2 (2-я степень вредности) | 0,04 |
| 3.3 (3-я степень вредности) | 0,05 |

Примечание:** Право на сокращенную продолжительность рабочего времени имеют категории работников, на рабочих местах которых по итогам аттестации рабочих мест по условиям труда подтвердились вредные условия труда, следующих учреждений образования: Санаторные учреждения дошкольного образования для детей, больных туберкулезом и с риском его развития, санаторные школы-интернаты, санаторные группы в учреждениях образования для детей, больных туберкулезом и с риском его развития. Специальные лечебно-воспитательные учреждения, учреждения специального образования, центры коррекционно-развивающего обучения и реабилитации, специальные классы (группы) в учреждениях образования и дома ребенка (группы) для детей с интеллектуальной недостаточностью и детей с поражением центральной нервной системы с нарушением психики, слепоглухих детей.

(Заведующий)

(Председатель ПК)

Основание: Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь

№ 57 от 07.07.2014 «О некоторых вопросах предоставления компенсации по условиям труда в виде сокращенной продолжительности рабочего времени». приложение «Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени», главы 25, 27.

Заведующий государственного
учреждения образования
«Ясли-сад №50 г.Гродно»

_____ О.М.Оленская

Председатель профсоюзного
комитета

_____ Н.Н.Лопатик

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий рабочих и должностей служащих, имеющих право на
бесплатное получение спецодежды, спецобуви, средств
индивидуальной защиты
(СИЗ)

Основание: Отраслевые нормы выдачи средств индивидуальной защиты рабочим и служащим учебных заведений, учреждений, организаций и предприятий системы Министерства образования Республики Беларусь 24.11.1999 № 696 (в редакции постановления Министерства образования Республики Беларусь от 13.11.2000 № 50) ;
 Типовые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам общих профессий и должностей для всех отраслей экономики, утв. постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 22.09.2006 № 110;
 Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам, занятым в организациях образования, утв. постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 28.07.2009 № 93.
 Инструкция о порядке обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, утвержденная постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 30.12.2008 № 209

| № п/п | Наименование профессии, должности, | Наименование средств индивидуальной защиты (СИЗ) | Маркировка СИЗ по защитным свойствам | Срок носки в месяцах |
|-------|------------------------------------|---|--|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Дворник 9613-001 | Костюм хлопчатобумажный Фартук хлопчатобумажный с нагрудником Ботинки кожаные Рукавицы хлопчатобумажные с накладками <u>Зимой дополнительно:</u> куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке валяная обувь галоши на валяную обувь <u>В остальное время года</u> <u>дополнительно:</u> плащ непромокаемый сапоги резиновые | Ми Ми Ми Ми Тн Тн Тн В Вн В | 12 12 12 2 36 36 48 24 36 24 |
| 3. | Рабочий по комплексному | Костюм хлопчатобумажный Ботинки кожаные | ЗМи Ми | 12 12 |

| | | | | |
|----|--|--|--|---|
| | обслуживанию и ремонту зданий и сооружений 7119-001 | Рукавицы х/б с накладками Перчатки резиновые Очки защитные <u>При наружных работах зимой дополнительно</u> куртка х/б на утепляющей прокладке | Ми Вн О Тн | 1 До износа До износа 36 |
| 4. | Сторож 5414-008 Вахтер 5414-003 | <u>При работе вахтером:</u> халат х/б <u>При работе сторожем:</u> костюм х/б ботинки кожаные <u>В холодное время года на наружных работах дополнительно:</u> костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани <u>Для защиты от атмосферных осадков при выполнении на-ружных работ дополнительно:</u> плащ непромокаемый с капюшоном сапоги резиновые <u>Зимой на наружных работах дополнительно:</u> полушубок головной убор зимний валяная обувь галоши на валяную обувь рукавицы утепленные | ЗМи ЗМи Ми Тн Вн В Тн Тн20 Тн | 12 12 12 36 Дежурный 24 Дежурный 36 48 24 До износа |
| 5. | Уборщик помещений 9112-001 | Халат х/б Перчатки трикотажные <u>При уборке производственных помещений дополнительно:</u> полуботинки кожаные <u>При влажной уборке помещений дополнительно:</u> полусапоги резиновые (галоши резиновые, туфли цельнорезиновые) перчатки резиновые <u>При уборке душевых и туалетов дополнительно:</u> фартук прорезиненный с нагрудником нарукавники прорезиненные перчатки резиновые <u>Зимой при уборке неотапливаемых помещений дополнительно:</u> куртка х/б на утепляющей прокладке (жилет утепленный) полусапоги кожаные утепленные | ЗМи Ми Ми В Вн Бм Бм Бм Тн Тн20 | 12 До износа 12 12 До износа До износа До износа До износа 36 36 |

(Заведующий)

(Председатель ПК)

II. Нормы выдачи санитарно-гигиенической одежды работникам детских дошкольных организаций

Основание: Постановление Министерства образования Республики Беларусь «О внесении дополнений в «Отраслевые нормы выдачи средств индивидуальной защиты рабочим и служащим учебных заведений, учреждений, организаций и предприятий системы Министерства образования Республики Беларусь» от 13 ноября 2000 г. № 50.

| № п/п | Наименование профессии, должности, | Наименование санитарно-гигиенической одежды | Сроки носки в месяцах | Кол-во комплектов |
|-------|------------------------------------|--|--|----------------------------|
| 1. | Заведующий | Халат хлопчатобумажный | 12 | 2 |
| 2. | Заместитель заведующего по ХР | Халат х/б | 12 | 3 |
| 3. | Кастелянша | Халат х/б Косынка х/б | 12 6 | 3 3 |
| 4. | Кладовщик | Халат х/б Фартук прорезиненный с нагрудником Рукавицы комбинированные | 12 6 3 | 4 2 2 |
| 5. | Кухонный рабочий | Халат х/б Передник х/б Ботинки или тапочки кожаные Колпак или косынка х/б Фартук клеенчатый с нагрудником Перчатки резиновые Рукавицы комбинированные <u>Зимой дополнительно:</u> Куртка х/б на утепляющей подкладке | 12 6 12 6 6 До износа 3 48 | 4 5 2 4 3 2 |
| 6. | Помощник воспитателя 5312-001 | <u>Для уборки помещений:</u> Халат х/б Перчатки резиновые <u>Для раздачи пищи:</u> Фартук х/б Косынка х/б <u>Для мойки посуды:</u> Фартук прорезиненный с нагрудником Перчатки резиновые <u>Для уборки туалета:</u> Халат х/б Фартук клеенчатый | 12 До износа 6 6 6 До износа 12 6 | 3 3 3 2 3 2 |
| 7. | Заместитель руководителя по ОД | Халат х/б | 12 | 2 |
| 8. | Воспитатель | Халат х/б | 12 | 3 |

| | | | | |
|-----|-----------------------|--|-------------------------|-----------------------|
| | 2331-002 | | | |
| 9. | Шеф-повар 1412-015 | Халат х/б Колпак или косынка х/б Ботинки или тапочки кожаные | 12 6 12 | 4 4 2 |
| 10. | Повар 5120-003 | Халат х/б Передник х/б Ботинки или тапочки кожаные Колпак х/б Фартук клеенчатый с нагрудником | 12 6 12 6 6 | 4 4 2 4 2 |

Заведующий государственного
учреждения образования
«Ясли-сад №50 г.Гродно»
_____ О.М.Оленская

Председатель профсоюзного
комитета
_____ Н.Н.Лопатик

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий рабочих и должностей служащих, которые имеют право на
бесплатное обеспечение смывающими и обезвреживающими
средствами

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

| № п/п | Наименование структурного подразделения | Наименование профессии, должности | Наименование средств |
|-------|---|--|----------------------------|
| 1. | Учреждения дошкольного образования | Дворник | Смывающие, обезвреживающие |
| 2. | Учреждения дошкольного образования | Кастелянша | Смывающие, |
| 3. | Учреждения дошкольного образования | Кладовщик | Смывающие, |
| 4. | Учреждения дошкольного образования | Кухонный рабочий | Смывающие, обезвреживающие |
| 5. | Учреждения дошкольного образования | Повар | Смывающие, |
| 6. | Учреждения дошкольного образования | Помощник воспитателя | Смывающие, |
| 7. | Учреждения дошкольного образования | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений | Смывающие, обезвреживающие |
| 8. | Учреждения дошкольного образования | Сторож (вахтер) | Обезвреживающие |
| 9. | Учреждения дошкольного образования | Уборщик помещений | Смывающие, |

Примечание. К смывающим и обезвреживающим средствам относятся: мыло или аналогичные по действию смывающие средства – **не менее 400 граммов в месяц**, а также дерматологические средства (пасты, мази, кремы, гели и т.п.), очищающие, защищающие и восстанавливающие кожу человека при воздействии вредных веществ, биологических объектов, неблагоприятных температурных условий - **не менее 5 граммов для разового нанесения на кожные покровы.**

Выбор видов и наименований смывающих и обезвреживающих средств осуществляется нанимателем по консультации с территориальными органами государственного санитарного надзора с учетом условий труда работников. Работники должны обеспечиваться только теми смывающими и

(Заведующий)

(Председатель ПК)

обезвреживающими средствами, которые прошли государственную гигиеническую регистрацию. При наличии в организациях санитарно-бытовых помещений, обеспеченных смывающими средствами, выдача указанных средств непосредственно работникам не производится.

Заведующий государственного
учреждения образования
«Ясли-сад №50 г.Гродно»

_____ О.М.Оленская

Председатель профсоюзного
комитета

_____ Н.Н.Лопатик

СПИСОК
профессий рабочих и должностей служащих,
подлежащих периодическим медицинским осмотрам

Основание: Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 29 июля 2019 года № 74 «Инструкция о порядке проведения обязательных и внеочередных медицинских осмотров работающих».

| № п/п | Профессия (должность) | Вредные и (или) опасные факторы производственной среды, показатели тяжести и напряженности трудового процесса ¹ , работы ² | Класс условий труда, параметры вредных и (или) опасных условий труда (факторов производственной среды) | Периодичность медосмотра |
|-------|---|--|--|-------------------------------------|
| 1. | Повар Шеф-повар | <p style="text-align: center;">Приложение 1</p> <p>П.5.4. Нахождение в позе стоя более 60% рабочего времени. Нахождение в неудобной и (или) фиксированной позе более 25 % времени рабочей смены, нахождение в позе стоя более 60 % времени рабочей смены</p> <p style="text-align: center;">Приложение 3</p> <p>П.20. Работы в организациях общественного питания, торговли, в буфетах, раздаточных, пищеблоках, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе производства, хранения, реализации, в том числе работы по санитарной обработке и ремонту инвентаря, оборудования, а также работы, где имеется контакт с пищевыми продуктами при транспортировке на всех видах транспорта, включая производственную практику учащихся и студентов</p> | 3.1 | 1 раз в два года 1 раз в год |
| 2. | Кухонный рабочий Работники пищеблока | <p style="text-align: center;">Приложение 3</p> <p>П.20. Работы в организациях общественного питания, торговли, в буфетах, раздаточных, пищеблоках, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, реализации, в том числе работы по санитарной обработке и ремонту инвентаря, оборудования, а также работы, где имеется контакт с пищевыми продуктами при транспортировке на всех видах транспорта, включая производственную практику учащихся и студентов</p> | | 1 раз в год |

| | | | | |
|----|--|---|---|------------------|
| 3. | Уборщик помещений | Приложение 3 П.1. Работы на высоте (работы, при выполнении которых работник находится на расстоянии менее 2 м от не огражденного перепада по высоте 1,3 м и более) | | 1 раз в два года |
| 4. | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений | Приложение 3 П.1. Работы на высоте | 2 | 1 раз в два года |
| 5. | Воспитатели дошкольных учреждений | Приложение 3 П.23. Работы в учреждениях, обеспечивающих получение дошкольного образования, детских интернатных учреждениях, в том числе учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, круглогодичных санаторно-курортных и оздоровительных организациях, связанные с непосредственным обслуживанием детей | | 1 раз в год |
| 6. | Сторож (вахтер) | Приложение 3 П.11. Работа в организациях, не обладающих правом создания военизированной охраны | | 1 раз в два года |
| 7. | Помощник воспитателя | Приложение 3 П.23. Работы в учреждениях, обеспечивающих получение дошкольного образования, детских интернатных учреждениях, в том числе учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, круглогодичных санаторно-курортных и оздоровительных организациях, связанные с непосредственным обслуживанием детей | | 1 раз в год |
| 8. | Рабочий по ремонту и стирке спецодежды Кастелянша | Приложение 3 П.24. Работы в организациях бытового обслуживания (прачечные, пункты приема белья, химчистки), включая учащихся и студентов, проходящих производственную практику | | 1 раз в год |
| 9. | Кладовщик | Приложение 1 П.20. Работы в организациях общественного питания, торговли, в | | 1 раз в год |

| | | | | |
|-----|---|---|--|-------------|
| | | буфетах, раздаточных, пищеблоках, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, реализации, в том числе работы по санитарной обработке и ремонту инвентаря, оборудования, а также работы, где имеется контакт с пищевыми продуктами при транспортировке на всех видах транспорта, включая производственную практику учащихся и студентов | | |
| 10- | Все остальные работники дошкольных учреждений образования | <p align="center">Приложение 3</p> <p>П.23. Работы в учреждениях, обеспечивающих получение дошкольного образования, детских интернатных учреждениях, в том числе учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, круглогодичных санаторно-курортных и оздоровительных организациях, в сезонных оздоровительных организациях с круглосуточным пребыванием детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей, включая учащихся и студентов, проходящих производственную практику</p> | | 1 раз в год |

Примечание. Предварительные обязательные медосмотры поступающих на работу (далее - предварительные медосмотры) осуществляются на основании направления.

Предварительные медосмотры проводятся при выполнении работ:

во вредных и (или) опасных условиях труда в зависимости от вредных и (или) опасных производственных факторов, указанных в графе 2 приложения 1;

с воздействием факторов производственной среды, указанных в графе 2 приложения 1, которые вызывают аллергические заболевания, независимо от их уровня (концентрации) на рабочем месте;

с воздействием химических факторов (химических веществ 1-го и (или) 2-го класса опасности), указанных в графе 2 приложения 1, независимо от их уровня (концентрации) на рабочем месте;

где есть необходимость в профессиональном отборе и указанных в графе 2 приложения

Для проведения обязательных периодических медосмотров (далее - периодические медосмотры) работников наниматель ежегодно составляет список профессий (должностей).

Периодические медосмотры работников, не включенных в список профессий (должностей), физических лиц, работающих по гражданско-правовым договорам, и иных физических лиц в соответствии с законодательством проводятся на основании направления.

Список профессий (должностей) составляется в двух экземплярах с указанием результатов оценки условий труда по каждому вредному и (или) опасному производственному фактору, один из которых остается у нанимателя, второй - направляется в организацию до 1 января календарного года, в течение которого необходимо провести работникам запланированный периодический медосмотр (далее - календарный год).

При воздействии вредных и (или) опасных производственных факторов, указанных в приложении 1, периодичность прохождения периодических медосмотров определяется по результатам оценки условий труда со следующей периодичностью:

1 раз в 2 года:

при воздействии вредных и (или) опасных производственных факторов, которые по результатам оценки условий труда отнесены к вредным третьего класса первой, второй степени (класс 3.1, 3.2);

при воздействии химических факторов, указанных в подпунктах 1.2.8 пункта 1 приложения 1;

1 раз в 3 года:

при воздействии химических факторов, указанных в подпунктах 1.2.1, 1.2.3, пункта 1 приложения 1, которые по результатам оценки условий труда отнесены к допустимым (класс 2).

В случае воздействия факторов тяжести и напряженности трудового процесса, указанных в пункте 5 приложения 1, периодический медосмотр осуществляется при оценке условий труда по отдельным факторам трудового процесса как вредные третьего класса первой степени и выше (класс 3.1 и выше).

При выполнении работ, указанных в графе 2 приложения 3, периодические медосмотры проводятся в соответствии со сроками, указанными в графе 3 приложения 3.

Срок проведения очередного периодического медосмотра исчисляется от даты окончания предыдущего периодического медосмотра, указанной в акте, или от даты выдачи медицинской справки о состоянии здоровья при проведении предварительного медосмотра.

Внеочередные медосмотры работающих проводятся в случае ухудшения состояния здоровья работающего по инициативе нанимателя и (или) работодателя, государственных организаций здравоохранения и иных организаций здравоохранения, осуществляющих оказание медицинской помощи, и работающего. Внеочередные медосмотры работающих осуществляются на основании направления.

В случае необходимости проведения работающему внеочередного медосмотра организация письменно информирует нанимателя (работодателя) о проведении работающему внеочередного медосмотра.

По результатам внеочередных медосмотров работающим выдается медицинская справка о состоянии здоровья, подтверждающая годность (негодность) работающего к работе.

Заведующий государственного
учреждения образования
«Ясли-сад №50 г.Гродно»

_____ О.М.Оленская

Председатель профсоюзного
комитета

_____ Н.Н.Лопатик

СПИСОК
профессий рабочих и должностей служащих,
подлежащих санитарно-гигиеническому обучению и аттестации

Основание: Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 09.12.2015 №117
Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь 15.08.2003 № 90

1. Шеф-повар
2. Повар
3. Кухонный рабочий
4. Заведующий учреждением дошкольного образования
5. Воспитатель дошкольного образования
6. Помощник воспитателя
7. Рабочий по стирке и ремонту спецодежды
8. Кастелянша
9. Уборщики помещений
- 10.Кладовщик
- 11.Заместитель заведующего по основной деятельности

Примечание. Ответственность за своевременное прохождение и оплату обучения своего персонала, подлежащего гигиеническому обучению и аттестации, возлагается на руководителя субъекта хозяйствования различных форм собственности. Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь 15.08.2003 № 90.

Заведующий государственного
учреждения образования
«Ясли-сад №50 г.Гродно»

Председатель профсоюзного
комитета

ПЕРЕЧЕНЬ
помещений, которые оснащаются аптечками
первой помощи

Основание: Закон Республики Беларусь «Об охране труда» 23.06.2008 № 356-3 (в редакции от 12.07.2013 № 61-3, от 18.12.2019 № 274-3) ст. 30, Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь 04.12.2014 № 80 «Об установлении перечней аптечек первой помощи, аптечек скорой медицинской помощи, вложений, входящих в эти аптечки, и определения порядка их комплектации»

1. Пищеблок
2. Прачечная
3. Спортивный зал

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

Локальный распорядительный документ - приказ руководителя, согласованный с профсоюзом, определяющий перечень вложений в аптечку первой помощи для конкретных помещений.

Заведующий государственного
учреждения образования
«Ясли-сад №50 г.Гродно»
_____ О.М.Оленская

Председатель профсоюзного
комитета
_____ Н.Н.Лопатик

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей служащих, профессий рабочих,
которым по условиям труда (производства) нельзя установить
перерыв для отдыха и питания с указанием порядка предоставления
времени для приема пищи и места приема пищи

1. Воспитатель дошкольного образования.
2. Помощник воспитателя.(1 младших групп)
3. Сторож (вахтер).

Основание: часть 3 статьи 134 Трудового кодекса Республики Беларусь.

Заведующий государственного
учреждения образования
«Ясли-сад №50 г.Гродно»
_____ О.М.Оленская

Председатель профсоюзного
комитета
_____ Н.Н.Лопатик

П Л А Н
мероприятий по охране труда на 2022 год

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий рабочих и должностей служащих, имеющих право на
дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день в
соответствии с постановлением Совета Министров Республики
Беларусь № 408 от 18.03.2008 года «О предоставлении
дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день»

Примечание: За исключением категорий работников, определенных постановлением Совета Министров Республики Беларусь № 1695 от 10.12.2007 г. «О категориях работников, которым не устанавливается ненормированный рабочий день», № 100 от 25.01.2008 г. «О предоставлении основного отпуска продолжительностью более 24 календарных дней».

| № п/п | Должность | Дополнительный отпуск |
|-------|--|-----------------------|
| 1. | Шеф-повар | 5 |
| 2. | Инспектор по кадрам | 5 |
| 3. | Делопроизводитель | 5 |
| 4. | Зам. заведующего по хозяйственной работе | 3 |

Заведующий государственного
учреждения образования
«Ясли-сад №50 г.Гродно»

_____ О.М.Оленская

Председатель профсоюзного
комитета

_____ Н.Н.Лопатик

СОСТАВ
комиссии по разработке, внесению изменений и дополнений в КД
и контролю за его выполнением

1. Оленская О.М. – заведующий ГУО «Ясли-сад №50 г.Гродно»;
2. Копач Л.В. – заместитель заведующего по основной деятельности;
3. Шумило Е.Г. – делопроизводитель, общественный инспектор;
4. Лопатик Н.Н. – воспитатель дошкольного образования, председатель профсоюзного комитета;
5. Гурина А.И. – воспитатель дошкольного образования, заместитель председателя профсоюзного комитета;
6. Острянко Н.К. – помощник воспитателя, член профсоюзного комитета.

Договор подписан 30 мая 2022 года

Заведующий государственного
учреждения образования
«Ясли-сад №50 г.Гродно»
_____ О.М.Оленская

Председатель профсоюзного
комитета
_____ Н.Н.Лопатик