**Отдел по образованию, спорту и туризму Жодинского городского исполнительного комитета**

**Жодинская городская организация**

**Белорусского профессионального союза**

**работников образования и науки**

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГОСУДАРСТВЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ «Дошкольный центр развития ребёнка г. Жодино»

на 2022—2025 годы

подписано 02 июня 2022 года

г. жодино

2022

**Общие положения**

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работниками учреждения образования государственного учреждения образования «Дошкольный центр развития ребенка г.Жодино»,являющимися членами первичной профсоюзной организации государственного учреждения образования «Дошкольный центр развития ребенка г.Жодино»(далее – Профком)организации, от имени которых выступает председатель первичной профсоюзной организации Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – Профком, ППО, учреждение, профсоюз соответственно), представляющий интересы работников-членов профсоюза, в лице председателя Профкома Чуфряковой Ольги Борисовны,игосударственного учреждения образования «Дошкольный центр развития ребенка г.Жодино»(далее – Наниматель), в лице уполномоченного должностного лица Нанимателязаведующего Дубатовка Инны Ивановны

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

3. Целью Договора является обеспечение устойчивого социально-экономического развития, занятости работников, надлежащего уровня оплаты труда, здоровых и 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     по заключению, изменению и дополнению Договора, а также его выполнению.

5. Нормы и положения Генерального соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2022 – 2025 годы, Соглашения между Министерством образования Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников образования и науки на 2022-2025 годы и городского соглашений обязательны для исполнения Нанимателем и Профкомом (далее – Стороны).

6. Условия Договора распространяются на нанимателя, работников – толькочленов профсоюза, включая совместителей, временных работников, работающих по контракту, освобожденных профсоюзных работников, неработающих пенсионеров, вышедших на пенсию в учреждении.

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 Профсоюза.

Работники организации, не являющиеся членами 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 совместном заседании Профкома и представителей Нанимателя (комиссии).

Договор (изменения и дополнения в него) подписывается после обсуждения и одобрения его, как правило, на профсоюзном собрании работников.

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.

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

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

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

Переговоры по подписанию нового Договора не могут превышать одного месяца.

Стороны не прекращают коллективные переговоры в одностороннем порядке.

11. Порядок ведения переговоров определяется Сторонами.

12. Действие Договора не прекращается при изменении в названии сторон. В случае реорганизации учреждения в период действия Договора его выполнение гарантируется правопреемниками.

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. Контроль за выполнением Договора осуществляется Сторонами в лице их представителей.

По предложению одной из сторон отчеты о выполнении Договора рассматриваются на расширенном заседании Профкома с участием представителей Нанимателя; профсоюзном собрании и доводятся до сведения коллектива работников – членов профсоюза.

14. Договор подписывается в 4-х экз. и хранится у Нанимателя – 1 экз., в Профкоме – 1 , 1 направляется в Жодинский городской исполнительный комитет, для регистрации, 1 экз. подписанного и зарегистрированного Договора размещается на стенде учреждения для постоянного свободного ознакомления с ним работников.

15. Договор вступает в силу с “02”июня 2022 года и действует до “02”июня 2025 года (заключения нового Договора), но не более трех лет.

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

16. Наниматель обязуется зарегистрировать подписанный Договор, а также внесенные в него изменения и (или) дополнения в местном исполнительном органе по месту регистрации учреждения не позднее одного месяца с момента принятия.

2. Организация, нормирование и оплата труда

17. Наниматель обязуется:

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

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

17.3. Проводить совещания (семинары) по вопросам  законодательства о труде, оплаты труда.

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

18. Профком обязуется:

18.1. Информировать членов коллектива работников учреждения по вопросам организации и оплаты труда, их прав и обязанностей.

18.2. Осуществлять постоянный контроль за своевременным введением в действие нормативных правовых актов и локальных правовых актов по вопросам организации, нормирования, оплаты труда, распределением учебной нагрузки, премированием, установлением доплат и надбавок, оказанием материальной помощи.

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

18.4. Оперативно доводить до сведения работников документы, разъяснения, инструктивные письма.

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

19. Стороны пришли к соглашению:

19.1. Все вопросы нормирования, оплаты труда, премирования, установления надбавок стимулирующего характера (далее – материальное стимулирование) и оказания материальной помощи, решаются Нанимателем по согласованию с Профкомом.

19.2. Производить премирование работников в соответствии с Положением о премировании работников учреждения образования (Приложение 1), которое утверждается Нанимателем по согласованию с Профкомом после его одобрения на профсоюзном собрании и является неотъемлемой частью Договора.

Для обеспечения гласности и объективности в вопросах распределения средств материального стимулирования труда и средств на оказание материальной помощи в учреждении создается соответствующая комиссия.

При распределении надбавок, средств материального стимулирования труда учитывается осуществление руководства методическим объединением, наставничества, организационно-воспитательной работы и т.д. в порядке и на условиях соответствующего Положения.

19.3. Премирование Нанимателя учреждения, установление надбавок стимулирующего характера, оказание материальной помощи осуществляется соответствующим управлением (отделом) образования по согласованию с президиумом городского комитета профсоюза.

19.4. Определять ежемесячно размер средств, направляемых на стимулирующие выплаты. Информация о наличии и размере неиспользованных средств ежемесячно доводится до сведения Нанимателя и Профкома. Неиспользованные средства направлять на установление надбавок стимулирующего характера в соответствии с законодательством и Положением об установлении надбавок работникам.

19.5. Производить распределение объема педагогической нагрузки педагогическим работникам, которым установлена норма часов педагогической нагрузки за ставку (учителям-дефектологам, педагогам дополнительного образования, руководителям музыкального воспитания), по согласованию с Профкомом.

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

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

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

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

19.6. Оказывать материальную помощь работникам в соответствии с Положением о порядке оказании материальной помощи работникам учреждения образования (Приложение 2), которое утверждается Нанимателем по согласованию с Профкомом после его одобрения на профсоюзном собрании и является неотъемлемой частью Договора.

19.7. Осуществлять единовременную выплату на оздоровление в соответствии с Положением о порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам учреждения образования (Приложение 3), которое утверждается Нанимателем по согласованию с Профкомом после его одобрения на профсоюзном собрании и является неотъемлемой частью Договора.

19.8. Устанавливать надбавки стимулирующего характера  работникам в соответствии с Положением о порядке и условиях установления надбавки за высокие достижения в труде работникам учреждения образования (Приложение 4), Положением о размере, порядке и условиях установления надбавок педагогическим работникам за характер труда (Приложения 6), которые утверждается Нанимателем по согласованию с Профкомом после его одобрения на профсоюзном собрании работников – членов профсоюза и является неотъемлемой частью Договора.

19.9. Порядок, показатели, условия и размеры премирования, установления надбавок стимулирующего характера, оказания материальной помощи, единовременной выплаты на оздоровление работникам устанавливаются коллективным договором, соответствующими положениями. Они разрабатываются непосредственно в организациях, утверждаются руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом после их одобрения на профсоюзном собрании организации или заседании профсоюзного комитета и являются неотъемлемой частью коллективного договора.

Для обеспечения гласности и объективности в вопросах распределения средств материального стимулирования труда и средств   
на оказание материальной помощи целесообразно в организациях системы образования создавать комиссии по данным вопросам с обязательным включением в их состав не менее 1/3 представителей Профсоюза.

При распределении надбавок, средств материального стимулирования труда учитывается осуществление руководства методическим объединением, наставничества, профориентационной  
и других видов организационно-воспитательной работы, и т.д. в порядке и на условиях, определяемых коллективным договором, соответствующими положениями учреждения образования.

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

19.10. Устанавливать ежемесячные вознаграждения из средств материального стимулирования или внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности (далее – внебюджетные средства) в размере 2,0 базовые величины работникам, которым присвоены почетные звания «Заслуженный работник образования Республики Беларусь», «Заслуженный работник физической культуры и спорта Республики Беларусь», награжденным нагрудным знаком Министерства образования «Выдатнікадукацыі», но не более чем за одну государственную награду Республики Беларусь.

19.11. Расходовать внебюджетные средства, использующиеся на стимулирование качественного труда, оказание материальной помощи работникам, по согласованию с Профкомом.

19.12. При наличии финансовых возможностей за время вынужденного простоя не по вине работника (карантин, метеоусловия, сельхозработы, болезнь обучаемых на дому, отсутствие воспитанников, закрытие детских дошкольных учреждений на ремонт или на летний период и иные обстоятельства) оплату производить в размере 100 процентов установленного ему оклада, надбавки за работу по контракту, надбавки за стаж работы в бюджетных организациях, надбавки за специфику работы в сфере образования. В случае выполнения работниками в этот период другой работы в соответствии с их должностными обязанностями заработную плату выплачивать им в полном объеме.

19.13. Устанавливать дополнительные меры материального стимулирования труда (надбавки к окладу и предоставление дополнительного поощрительного отпуска) при заключении контрактов,согласно статье ТК 261-2 п.3 (Приложение №14).

19.14. Устанавливать гарантии работникам из числа выпускников учреждений, получившим профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, послевузовское образование с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы в первые два года работы:

19.14.1. установление надбавки за высокие достижения в труде в размере 15 % оклада с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы при выполнении должностных обязанностей;

19.14.2. оказание материальной помощи на обустройство в размере  3 базовых величин;

19.14.3. установление оптимального режима труда и отдыха с учетом необходимости посещения учебно-методического кабинета, работы в библиотеке и т.д.;

19.14.4. предоставление возможности посещения учебных занятий по соответствующим дисциплинам, иных мероприятий у опытных педагогических работников, в том числе в иных учреждениях в соответствии с формируемым в установленном порядке графиком взаимопосещения.

19.15. Установить в организации пятидневную рабочую неделю с выходными днями (суббота, воскресенье).

19.16. Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: 21числа – за первую половину текущего месяца и 6 числа – окончательный расчет за предыдущий месяц.

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

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

Выдавать работникам расчетные листки.

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

19.17. 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.

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

19.19. За нарушение без уважительных причин сроков выплаты заработной платы, установленных Договором, Наниматель несет ответственность в соответствии с законодательством.

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

19.21. Производить доплаты за особые условия труда при организации интегрированного обучения и воспитания, в зависимости от особенностей работы в них (в том числе руководителям музыкального и физического воспитания).

19.22. Особенности присвоения квалификационных категорий отдельным категориям специалистов определяются законодательством.

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

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

19.25. На период отсутствия работника по причине командировки, болезни, направления на курсы повышения квалификации, совмещающих работу с обучением, находящихся в трудовых отпусках и других случаях, предусмотренных законодательством, производится их замена. Оплата часов замены производится за фактически проведенные часы на основании приказа Нанимателя (Приложение № 8).

19.26. Определять перечень работников, которым рабочий день может быть разделен на отдельные части с перерывами продолжительностью не менее двух часов, включая перерыв для отдыха и питания.

3. Правовое обеспечение трудовых отношений,

развитие социального партнерства

20. Наниматель обязуется:

20.1. Утверждать локальные правовые акты (ПВТР, графики работ и трудовые отпуска работников, должностные (рабочие) инструкции работников и иные) по согласованию с Профкомом.

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

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

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

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

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

21. Профком обязуется:

21.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, оплате и охране труда в установленном законодательством порядке.

21.2. 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, консультировать по соответствующим вопросам законодательства Республики Беларусь.

21.3. 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 профсоюза обращаться в суд с исковыми заявлениями, надзорными и апелляционными жалобами, заявлениями в защиту трудовых и социально-экономических прав работников, представлять в суде их интересы.

21.4. Обеспечивать доступ работников к достоверной информации о работе Профкома.

21.5. Проекты документов, которые утверждаются по согласованию с Профкомом, рассматривать на заседаниях Профкома в двухдневный срок после их представления Нанимателю.

22. Стороны пришли к соглашению:

22.1. Локальные правовые акты по вопросам оплаты, нормирования и охраны труда, трудовых правоотношений и другим вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав работников утверждаются Нанимателем по согласованию с Профкомом.

22.2. Установленные законодательством, отраслевым Соглашением полномочия Профкома предусматриваются в локальных правовых актах. Профком может делегировать председателю ППО отдельные из вышеуказанных полномочий в рамках Устава профсоюза, инициировать включение соответствующих норм в локальные правовые акты.

22.3. Предоставлять возможность участия в семинарах, совещаниях, проводимых одной из сторон по вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав и профессиональных интересов работников другой стороне.

22.4. Не реже одного раза в год проводить совместные мониторинги соблюдения законодательства о труде, об охране труда, в том числе в части аттестации педагогических работников, по предложению Сторон с последующим рассмотрением итогов на совместных заседаниях Совета и Профкома.

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

22.6.  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 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 установлена норма 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

Предупреждать за один месяц педагогических работников, подлежащих обязательной аттестации согласно Инструкции о порядке проведения аттестации педагогических работников системы образования о возможном изменении существенных условий труда в случае неподтверждения имеющейся категории по итогам аттестации.

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

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

22.8. Предоставлять трудовой отпуск по желанию работника:

в летнее или другое удобное время:

лицам моложе восемнадцати лет;

ветеранам боевых действия на территории других государств;

матери (мачехе), воспитывающей двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет, а также матери (мачехе), отцу (отчиму), воспитывающим ребенка–инвалида в возрасте до восемнадцати лет;

работникам, заболевшим и перенесшим лучевую болезнь, вызванную последствиями катастрофы на Чернобыльской АЭС, других радиационных аварий;

работникам, являющимися инвалидами, в отношении которых установлена причинная связь, увечья или заболевания, приведших к инвалидности, с катастрофой на Чернобыльской  АЭС;

участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС;

работникам, эвакуированным, отселенным, самостоятельно выехавшим с территории радиоактивного загрязнения из зоны эвакуации (отчуждения), зоны первоочередного отселения и зоны последующего отселения, за исключением прибывших в указанные зоны после 1 января 1990;

донорам крови и ее компонентов, награжденным нагрудным знаком отличия Министерства здравоохранения «ГанаровыдонарРэспублікі Беларусь», знаком почета «Почетный донор Республики Беларусь», знаками «Почетный донор СССР», «Почетный донор Общества Красного Креста БССР»;

Героям Беларуси, Героям Советского Союза, Героям социалистического Труда, полным кавалерам орденов Отечества, Славы, Трудовой Славы;

другим работникам в соответствии с законодательными актами, Договором или трудовым договором (контрактом);

в определенный период:

работникам, получающим общее среднее, профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, послевузовское образование, специальное образование на уровне общего среднего образования в вечерней и заочной форме получения образования, передили в период прохождения текущей и итоговой аттестации, а также во время каникул в учреждении образования;

работникам, жены которых находятся в отпуске по беременности и родам, – в период этого отпуска;

работающим по совместительству – одновременно с трудовым отпуском по основной работе;

женщинам перед отпуском по беременности и родам или после него;

работающим женам (мужьям) военнослужащих - одновременно с отпуском их мужей (жен).

работающим в одном учреждении супругам по их заявлению одновременно;

женщинам, одиноким родителям, разведенным женщинам и, вдовам, имеющим по одному и более ребенку до 14 лет.

22.9. Предоставлять работнику трудовой отпуск, при наличии у него путевки на санаторно-курортное лечение в течение учебного года в период, не совпадающий с трудовым отпуском, а в случае его использования – отпуск без сохранения заработной платы.

22.10. Предоставлять работникам, успешно обучающимся в учреждениях высшего, среднего специального образования и учреждениях образования, организациях, реализующих образовательные программы послевузовского образования, в вечерней или заочной форме получения образования, гарантии в соответствии со статьями 215-216, 2201 Трудового кодекса.

Вышеуказанным работникам при отсутствии направления (заявки) Нанимателя, договора о подготовке специалиста либо иных оснований, предусмотренных в Договоре и (или) трудовом договоре (контракте), при получении второго и последующего среднего специального, высшего образования могут предоставляться отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью, предусмотренной статьей 216 Трудового кодекса.

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

22.12. Наниматель обязан по желанию работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней следующим категориям работников (статья 189 Трудового кодекса):

женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет или ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;

Героям Беларуси, Героям Социалистического Труда, полным кавалерам орденов Отечества, Славы, Трудовой Славы;

ветеранам боевых действий на территории других государств;

осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинской справкой о состоянии здоровья;

инвалидам, работающим на производствах, в цехах и на участках, специально предназначенных для труда этих лиц;

иным работникам в случаях, предусмотренных законодательством.

22.13. Предоставлять по письменному заявлению работника отпуск без сохранения заработной платы по следующим семейно-бытовым причинам:

необходимости прохождения лечения в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях;

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

смерти члена семьи, близкого родственника 3 дня без учета дороги;

бракосочетания самого работника, его детей, внуков 3 дня;

рождения детей, внуков 3 дня;

первый учебный день детей или внуков (1 кл. и выпускной класс), последний звонок (11 кл.) – 1 день;

юбилейных дат (50, 55, 60 и т.д.) – один день.

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

22.15. Обеспечить условия для предоставления матери (мачехе, отцу, отчиму, опекуну, попечителю), воспитывающей (воспитывающему) троих и более детей в возрасте до 16 лет (ребенка-инвалида – в возрасте до 18 лет) по их письменному заявлению одного дополнительного свободного от работы дня в неделю в соответствии с “Инструкцией о порядке и условиях предоставления одного дополнительного свободного от работы дня в неделю с оплатой в размере среднего дневного заработка”, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 11.06.2014 № 34.

22.16. График трудовых отпусков составляется на календарный год не позднее 1 февраля и доводится до сведения всех работников.

22.17. Наниматель может с согласия работника отозвать его из трудового отпуска.

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

22.18.  Трудовой отпуск может быть разделен на две части. При этом одна часть трудового отпуска должна быть не менее четырнадцати календарных дней.

22.19. Согласно решению Жодинского городского Совета депутатов № 164 от 15.12.2009 года установить дополнительный поощрительный отпуск в размере 5 (пяти) календарных дней с сохранением заработной платы воспитателям учреждений, обеспечивающих получение дошкольного образования (кроме специальных групп).

22.20.Кратковременный отпуск без сохранения заработной платы по семейно-бытовым причинам может быть предоставлен в течение календарного года не более 90 календарных дней.

4. Гарантии занятости

23. Наниматель обязуется:

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

23.2. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест в учреждении, а в случаях высвобождения работников принимать меры по организации их переподготовки, созданию новых рабочих мест.

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

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

24. Профком обязуется:

24.1. Осуществлять контроль за выполнением законодательства о занятости, за предоставлением, высвобождаемым работникам компенсаций.

24.2. Не снимать с профсоюзного учета уволенных работников в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников, и получившим статус безработного в период до их трудоустройства на новое место работы, но не более одного календарного года со дня увольнения.

24.3. Оказывать материальную помощь членам профсоюза, потерявшим работу до 10 базовых величин из средств профсоюзного бюджета.

25. Стороны пришли к соглашению:

25.1. 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 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](consultantplus://offline/ref=80B118BA695BF2BE0273365D86649AA5E008FEDF0564F0B4D569D24B34C5DE6BA84E15AD774D8B5DA8005BBFA4D7208BDF7E035022A2A688ECDD17358DJ3t5M) Трудового кодекса, производится   
с одновременным уведомлением (в день увольнения) соответствующего комитета Профсоюза.

25.2. При сокращении численности или штата работников предпочтение в оставлении на работе в случае равной производительности труда и квалификации отдается (помимо категорий, указанных в статье 45 Трудового кодекса и других законодательных актах Республики Беларусь) в порядке перечисления работникам: разведенным, имеющим на их иждивении несовершеннолетних детей; являющимся единственными кормильцами в семье, при наличии двух и более иждивенцев; имеющим длительный непрерывный стаж работы в учреждении (10 лет); получившим травму или профзаболевание на производстве; избранным в состав профсоюзных органов; членам комиссий по трудовым спорам; предпенсионного возраста (за 5 лет до наступления возраста, дающего право на назначение пенсии по возрасту); женщинам, мужья которых призваны на действительную воинскую службу; работникам, совмещающим работу с обучением по востребованным в учреждении специальностям.

25.3. Увольнение работников в связи с сокращениемчисленности или штата проводить только после следующих упреждающих мер:

заполнение вакансий;

увольнение совместителей.

25.4. В период предупреждения работника о предстоящем высвобождении в связи с сокращением численности или штата работников предоставлять по его письменному заявлению социальный отпуск (один день в неделю) без сохранения заработной платы. Принимать меры к трудоустройству работников, подлежащих увольнению в связи с сокращением численности или штата, ликвидации учреждения, содействовать их переобучению.

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

25.6. Сохранять за высвобождаемыми работниками место в общежитии до трудоустройства их на новую работу, но не более чем на один год, предоставлять возможность пользоваться имеющимися объектами соцкультбыта на прежних условиях.

25.7. Установить, что заключение контрактов с работниками, трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, осуществляется в соответствии со статьей 2612Трудового кодекса в связи с обоснованными производственными, организационными и экономическими причинами, при наличии финансовой возможности, обеспечивающей выполнение условий контракта. Работник должен быть письменно предупрежден об изменении существенных условий труда (заключении контракта) не позднее чем за один месяц до заключения контракта. Нанимателем в день предупреждения о заключении контракта вручается работнику проект контракта в письменном виде.

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

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

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

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

25.12. Установить, что контракты с одинокими родителями, не состоящими в браке, опекунами, попечителями, воспитывающих 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, заключаются на максимальный срок.

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

25.14. Наниматель по письменному заявлению работника, добросовестно работающего, не допускающего нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, извещает его в письменном виде о причине (причинах) непродления (незаключения нового) контракта с ним.

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

25.15. Установить, что содержание контракта, предлагаемого работнику–члену профсоюза, Наниматель обязан согласовать с Профкомом.

25.16. Установить, что Наниматель и работник за один месяц до истечения срока действия контракта обязаны письменно предупреждать друг друга о решении продлить или прекратить трудовые отношения.

25.17. Заключать контракты на срок от 3 до 5 лет 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 длительный стаж работы в организации (не менее 10 лет) с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и  третьим пункта 3 части первой статьи 2612 Трудового кодекса.

25.18. Заключать контракты на срок не менее 5 лет 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 с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 2612 Трудового кодекса.

25.19. 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 10 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 261-2 Трудового кодекса;

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

На меньший срок контракт продлевать (заключать новый) только

с письменного согласия работника.

25.20. Заключать новые контракты с одинокими родителями, не состоящими в браке, опекунами, попечителями, воспитывающих 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, заключаются на срок пять лет.

25.21. Установить, что с молодыми специалистами контракты при приеме на работу могут быть заключены с их письменного согласия в пределах максимального срока действия на срок не менее срока обязательной работы по распределению и при направлении на работу. При заключении контрактов обязательно соблюдение условий, предусмотренных абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 2612 Трудового кодекса.

25.22. Установить, что Наниматель по просьбе работника в срок, согласованный ими, но не позднее десяти дней со дня подачи работником заявления досрочно расторгает контракт, трудовой договор при наличии обстоятельств, исключающих или значительно затрудняющих продолжение работы: состояние здоровья, назначение пенсии по возрасту, пенсии по инвалидности, пенсии за выслугу лет, пенсии за особые заслуги перед республикой, социальной пенсии, избрание на выборную должность, переезд в другую местность, уход за больными (инвалидами) родственниками, уход за детьми в возрасте до 14 лет, изменение семейного положения, трудоустройство у другого нанимателя на полную ставку, если работник работает на неполную ставку, или с более высоким уровнем оплаты труда, пенсионный возраст, 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), зачисление в учреждение образования по дневной форме получения образования.

25.23. Установить, что при наличии оснований, предусмотренных статьей 32 Трудового кодекса, Наниматель с согласия работников и уведомления Профкома может установить работникам неполное рабочее время.

25.24. Заключать (по истечению 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 согласия на трудовой договор, заключенный на неопределенный срок.

25.25. Заключать с работниками с их согласия трудовые договоры на неопределенный срок при отсутствии возможности выполнения абзацев второго и третьего пункта 3 части первой статьи 2612 Трудового кодекса.

25.26. При приёме на работу заключать письменный трудовой договор (контракт) с работником, знакомить его под роспись с приказом о приеме на работу, условиями и оплатой труда, должностными (рабочими) инструкциями, Уставом учреждения, ПВТР, инструкциями по охране труда, Договором, завести (заполнить) на работника трудовую книжку, проводить вводный инструктаж по охране труда.

25.27. Допускать привлечение работников к выполнению работы, не обусловленной трудовым договором (контрактом), должностными (рабочими) инструкциями по согласию работника.

25.28. В случае, если условия контракта ухудшают правовое и социально-экономическое положение работника по сравнению с Договором, действуют нормы Договора и эти условия контракта подлежат приведению в соответствие с ним.

25.29. Осуществлять прием на работу обучающихся на дневных отделениях учреждений среднего специального или высшего образования, на общих основаниях с оформлением трудовых книжек при работе свыше 5 дней со дня приема на работу.

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

5. Охрана труда

26. Наниматель обязуется:

26.1. 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.

26.2. Обеспечить реализацию в установленные сроки Плана мероприятий по охране труда. Осуществлять за счет сметы расходов на мероприятия по охране труда обучение и проверку знаний работающих по вопросам охраны труда (Приложение 6).

26.3. Выделять финансовые средства, оборудование и материалы для осуществления предусмотренных Договором, планом мероприятий по охране труда, профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний, улучшению условий труда, санитарно-бытового обеспечения, медицинского и лечебно-профилактического обслуживания работников.

26.4. Оформлять уголки по охране труда.

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

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

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

26.8. Содействовать введению в штатное расписание должности инженера по охране труда в соответствии с нормами законодательства или возлагать соответствующие обязанности по охране труда на уполномоченное должностное лицо.

26.9. Обеспечить приведение к началу учебного года всех помещений в соответствие с требованиями санитарных норм, правил и гигиенических нормативов для создания здоровых и безопасных условий труда и безопасных условий при организации образовательного процесса.

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

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

26.12. Осуществлять выплаты, помимо установленного законодательством, семье погибшего на производстве работника по вине нанимателя в виде единовременной материальной помощи в размере не менее 10 годовых заработков погибшего, исчисленных по заработку за год от месяца, предшествующего несчастному случаю;

работнику, утратившему профессиональную трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания по вине нанимателя, - единовременной материальной помощи в размере одного среднемесячного заработка за каждый процент утраты профессиональной трудоспособности при наличии средств. Выплачиваемая материальная помощь снижается пропорционально степени вины потерпевшего, определенной в документах расследования несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

в других случаях, связанных с гибелью, утратой трудоспособности или профессиональным заболеванием работника;

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

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

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

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

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

27. Профком обязуется:

27.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства Республики Беларусь об охране  труда в соответствии с утвержденными планами работы.

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

27.3. Координировать деятельность общественных инспекторов по охране труда.

27.4. Принимать участие в организации и проведении республиканских смотров-конкурсов на лучшее проведение общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда и лучшую первичную профсоюзную организацию по экономии энергоресурсов, сырья и материалов.

27.5. Заслушивать вопрос о работе общественных инспекторов по охране труда, состоянии производственного травматизма и заболеваемости на заседании Профкома с участием представителей Нанимателя один раз в квартал.

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

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

27.8. Осуществлять контроль за своевременной выплатой возмещения вреда работникам, получившим увечье на производстве в соответствии с законодательством Республики Беларусь и Договором, а также членам их семей.

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

27.10. 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».

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

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

28. Стороны пришли к соглашению:

28.1. осуществлять контроль за соблюдением работниками требований по охране труда представителями нанимателя с участием общественных инспекторов профсоюза по охране труда;

28.2. добиваться выделения денежных средств на мероприятия, направленные на создание здоровых и безопасных условий и охраны труда.

28.3. Постоянно осуществлять контроль за:

обеспечением работников средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами и в установленные сроки (Приложение № 7);

обеспечением работников, связанных с загрязнениями кожных покровов, смывающими и обезвреживающими средствами (Приложение 10);

обеспечением кабинетов, пищеблока, других производственных помещений медицинскими аптечками (Приложение    11).

28.4. В целях профилактики производственного травматизма организовывать работу по проведению мероприятий «Недели нулевого травматизма».

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

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

28.7. Предоставлять наряду с перерывом для отдыха и питания дополнительные специальные перерывы в течение рабочего дня, включаемые в рабочее время (перерывы для обогревания, отдыха), при выполнении работ на открытом воздухе в холодный период года. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов определяются правилами внутреннего трудового распорядка.

28.8. Поощрять за активную работу лучших работников, избранных общественными инспекторами по охране труда,  по итогам месяцав размере 1 базовой величины.

6. Социальные гарантии, жилищно-бытовые условия, охрана здоровья и организация отдыха работников

29. Наниматель обязуется:

29.1. Содействовать организации отдыха, санаторно-курортного лечения работников, занятий физической культурой, при наличии возможности проводит мероприятия по организации отдыха, физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работе, в том числе в части предоставления в установленном порядке возможности участия работников в отраслевых, межотраслевых спартакиадах, туристских слетах, иных физкультурно-оздоровительных и спортивно-массовых мероприятиях.

29.2. Обеспечить предоставление первого рабочего места для молодых специалистов и лиц, направленных на работу, на полную ставку по специальности и на вакантное место .

30. Профком обязуется:

30.1. Содействовать организации оздоровления и санаторно-курортного лечения работников, в том числе на базе организаций УП «Белпрофсоюзкурорт» и ТЭУП «Беларустурист», добиваться предоставления ими скидок для членов профсоюза и их детей.

30.2. Осуществлять удешевление стоимости путевок в детские оздоровительные лагеря для детей работников учреждения при наличии финансовых возможностей.

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

30.4. Организовать работу группы здоровья (посещение бассейна, занятий по оздоровительной гимнастике и других спортивных мероприятий).

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

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

31. Стороны пришли к соглашению:

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

31.2. Учет граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, и распределение жилых помещений производить совместным решением Нанимателя и Профкома в соответствии с законодательством. Учет граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, по месту работы ведут работники назначенные Нанимателем по согласованию с Профкомом. Списки лиц, которым предоставляется жилье, доводятся до сведения коллектива работников.

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

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

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

31.6. Осуществлять мероприятия по организации отдыха, физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работе, санаторно-курортному лечению работников.

31.7. Создавать условия для питания работников, при наличии возможности проводить мероприятия по удешевлению стоимости питания.

31.8. Создавать условия женщинам для гармоничного сочетания профессиональной деятельности с обязанностями по воспитанию детей, способствовать выделению адресной государственной помощи семьям, имеющим детей.

31.9. Осуществлять систему мер по созданию нормальных условий труда и отдыха молодежи, в т.ч. молодым специалистам, оказывать помощь в решении жилищных и бытовых проблем.

31.10. Оказывать помощь в полной адаптации молодых специалистов на рабочем месте, вовлекать их в активную общественную жизнь.

31.11. Создавать правовые, экономические, организационные условия и гарантии для самореализации молодежи.

31.12. Приглашать ветеранов труда отрасли и профсоюза к участию в воспитательных, праздничных мероприятиях, проводимых в учреждении.

31.13. Устанавливать шефскую помощь над ветеранами отрасли и профсоюза, оказывать им социальную поддержку.

7. Правовые гарантии деятельности профсоюза и

его профсоюзного актива

32. Наниматель обязуется:

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

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

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

32.4. Создавать в учреждении условия для обеспечения гласности в деятельности Профкома.

33. Профком обязуется:

33.1. Проводить обучение профсоюзного актива, работников по вопросам законодательства Республики Беларусь о труде и об охране труда.

33.2. Оказывать материальную помощь остронуждающимся членам профсоюза из профсоюзного бюджета (при наличии средств) в установленном порядке в соответствии с утвержденными сметами, на основании личного заявления члена профсоюза.

34. Стороны пришли к соглашению:

34.1. Обеспечивать организацию безналичного перечисления профсоюзных взносов по личным заявлениям работников – членов профсоюза – в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь 18.09.2002 № 1282 «Об удержаниях из заработной платы работников денежных сумм для производства безналичных расчетов», Уставом профсоюза в размерах, установленных его вышестоящими органами, одновременно с выплатой заработной платы, в том числе выплачиваемой за счет ссуд и кредитов банка, на счета профсоюзных органов.

34.2. Предоставлять Профкому помещения, транспортные средства, средства связи и создавать другие условия для осуществления его деятельности в соответствии с Законом Республики Беларусь «О профессиональных союзах», Указом Президента Республики Беларусь от 29.03.2012 № 150 «О вопросах аренды и безвозмездного пользования имуществом».

34.3. За работниками, участвующими в коллективных переговорах от имени ППО, сохраняется средний заработок на весь период переговоров.

34.4. Сохранить за работниками, избранными в вышестоящие профсоюзные органы с отрывом от производства, право состоять на учете для улучшения жилищных условий по месту прежней работы.

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

34.6. 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 учреждения и Профкома, с сохранением среднего заработка, в необходимых случаях командированием в соответствии с законодательством на условиях, предусмотренных Договором, и время для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников. В отдельных случаях расходы по направлению профсоюзных активистов для участия в вышеуказанных мероприятиях осуществляются за счет средств профсоюзного бюджета на основании решений соответствующих вышестоящих профсоюзных органов.

Работникам, освобожденным от основной работы вследствие избрания их на выборные должности в профсоюзных органах, после окончания срока их полномочий в выборном профсоюзном органе предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с согласия работника другая равноценная работа (должность).

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

34.8. За работниками, участвующими в коллективных переговорах от имени ППО, сохраняется средний заработок на весь период переговоров.

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

34.10. Устанавливать работникам, избранным председателем ППО, не освобожденным от основной работы и выполняющим работу на общественных началах, стимулирующие выплаты:

достигшим 100-процентного членства в учреждении при выполнении общественной работы в интересах коллектива– 40 процентов оклада по основной работе;

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

34.11. Председатель Профкома освобождается на 5 часов в неделю от основной работы для проведения общественной работы в интересах коллектива работников с сохранением среднего заработка.

34.12. Общественную работу в интересах коллектива работников не освобожденные председатель и члены Профкома проводят в свободное от работы время.

34.13. Расторгать трудовой договор (контракт) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации), 4,6, 7 (кроме абзацев третьего, четвертого и шестого) статьи 42, по пункту 3 статьи 47 Трудового кодекса, а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, избранных в состав Профкома и не освобожденных от основной работы, с письменного согласия Профкома, а председателя Профкома ‒ только с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме сокращения численности или штата работников) 5, 7 (кроме абзацев второго и пятого), 8 – 11 статьи 42, а также по пунктам 1 и 7 статьи 47 Трудового кодекса, а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, указанных в части первой настоящего пункта, производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления Профкома.

34.14. Расторгать трудовой договор (контракт) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации), 4,6, 7 (кроме абзацев третьего, четвертого и шестого) статьи 42, по пункту 3 статьи 47 Трудового кодекса, а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, избранных в городские, областные, Центральный комитеты профсоюза и не освобожденных от работы, помимо соблюдения общего порядка увольнения, с письменного согласия профсоюзного органа, членом которого они избраны.

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме сокращения численности или штата работников) 5, 7 (кроме абзацев второго и пятого), 8 – 11 статьи 42, а также по пунктам 1 и 7 статьи 47 Трудового кодекса, а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, указанных в части первой настоящего пункта, производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления соответствующего комитета профсоюза.

34.15. Расторгать трудовой договор (контракт) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации), 4,6, 7 (кроме абзацев третьего, четвертого и шестого) статьи 42, по пункту 3 статьи 47 Трудового кодекса, а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, 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 Профкома.

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме сокращения численности или штата работников) 5, 7 (кроме абзацев второго и пятого), 8 – 11 статьи 42, а также по пунктам 1 и 7 статьи 47 Трудового кодекса, а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, указанных в части первой настоящего пункта, производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления Профкома.

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

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

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

8. Защита интересов работников при проведении приватизации

35. Профком обязуется:

35.1. Участвовать в обсуждении вопросов приватизации учреждения, ее целесообразности, отстаивать при этом интересы коллектива работников – членов профсоюза.

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

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

36. Стороны пришли к соглашению:

36.1. 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.

36.2. Изменение подчиненности, отчуждения имущества, закрепленного за учреждением, допускается с уведомлением Профкома.

9. Организация выполнения Договора и контроль за его выполнением. Ответственность сторон за невыполнение (нарушение) условий Договора

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

38. Стороны пришли к соглашению:

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

38.2. Лица виновные в невыполнении обязательств, предусмотренных Договором либо уклоняющимся от участия в переговорах:

лишаются надбавок к окладам, премий, других персональных выплат;

привлекаются к дисциплинарной ответственности в соответствии с законодательством о труде.

О нарушении условий Договора Сторона направляет информацию другой Стороне, которая сообщает о принятых мерах в месячный срок со дня ее поступления.

38.3. Контроль за ходом выполнения Договора, разрешение разногласий, возникающих при его исполнении, осуществляют Профком, Наниматель, постоянная комиссия по разработке и контролю за выполнением Договора.

38.4. Ход выполнения Договора проводится комиссией в составе 4 человек (по 2 человека с каждой стороны).

Не реже одного раза в полугодие проводится проверка выполнения настоящего Договора (с составлением акта). Итоги рассматриваются на расширенных заседаниях Профкома с участием представителей Нанимателя, с последующими отчетами Нанимателя и председателя Профкома на профсоюзном собрании (конференции) коллектива работников – членов профсоюза.

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

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

Рассматривать представления Сторон о недостатках в выполнении Договора в двухнедельный срок и давать мотивированные ответы в письменной форме о принятых мерах.

38.6. Доводить содержание Договора (изменения и дополнения, внесенные в него) до коллектива работников, в том числе впервые принятых, содействовать выполнению Договора.

38.7. Для разрешения коллективного трудового спора Нанимателем и Профкомом в трехдневный срок с момента возникновения коллективного трудового спора создается на равноправной основе примирительная комиссия (не менее 2 человек от каждой стороны).

Создание примирительной комиссии оформляется приказом Нанимателя и решением Профкома.

В состав примирительной комиссии входят:

от Нанимателя:

1. Кравчёнок Зинаида Михайловна – заместитель заведующего по ОД

2.Чалей Марина Олеговна - заместитель заведующего по ХЧ

от Профкома:

1. Чуфрякова Ольга Борисовна – руководитель физического

воспитания;

2. Соловцова Нина Аркадьевна – руководитель музыкального

воспитания

10.ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА

39.1.Вручение подарков и материальное поощрение к Новому году, Дню Учителя, 23 февраля, 8 марта осуществляется членам профсоюза, которые производят профсоюзные членские взносы, при наличии денежных средств.

39.2. Поздравление членов профсоюзас юбилеем производится (50, 55, 60, 65 и т.д.) с выплатой 2-х базовых величин.

39.3. Материальная помощь является дополнительным источником социальной поддержки членов профсоюза. В первую очередь материальная помощь должна оказываться низкооплачиваемым категориям работников.

40. Порядок выплаты материальной помощи производится согласно Положения о Фонде помощи ППО:

40.1. материальная помощь может быть оказана члену профсоюза на основании его письменного заявления, поданного в Профком с приложением соответствующей документации;

40.2. решение об оказании материальной помощи оформляется в виде протокола с указанием срока выплаты;

40.4. размеры материальной помощи:

|  |  |
| --- | --- |
| Виды материальной помощи | Размер |
| в связи со стихийным бедствием (пожар в доме, квартире) | 3 базовых величины |
| в связи со смертью близких родственников (жена, муж, дети, мать, отец) | до 4 базовых величин |
| в связи с рождением ребенка | 2 базовые величины |
| в связи с вступлением в брак впервые члена профсоюза | 2 базовые величины |
| в связи с тяжелой болезнью работника либо его несовершеннолетних детей (больничный более одного месяца, либо после операций) не более одного раза в год | 2 базовые величины |
| в связи с выходом на пенсию по достижении пенсионного возраста | 2 базовые величины |

Договор подписан “02”июня 2022 года

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

Одобрен на профсоюзном собрании работников –

“02” июня 2022 г., протокол № 2

Перечень положений и приложений,

которые включаются в коллективные договоры

1. Режим работы учреждения.

2. Порядок распределения объемов педагогической нагрузки (воспитателей, учителей-дефектологов, педагогов дополнительного образования, музыкальных руководителей);

3. Сроки выплаты заработной платы (два раза в месяц).

4. Виды поощрений за успехи в труде, участие в культурно-массовых, спортивных и иных мероприятиях и порядок их применения.

5. Об удешевлении стоимости путевок в детские оздоровительные лагеря для детей работников при наличии финансовых возможностей.

6. Положение о материальном стимулировании труда работников (премирование и установление надбавок) с указанием источников, показателей, конкретных размеров, сроков выплаты и механизма принятия решения.

7. Порядок и источники оказания материальной помощи работникам.

8. Размеры и порядок выплаты доплаты за особые условия труда работников.

9. Размеры и порядок установления надбавки за характер труда педагогическим работникам.

10.Перечень должностей и профессий работников государственного учреждения образования «Дошкольный центр развития ребёнка г. Жодино» во время отсутствия которых требуется выполнение их обязанностей.

11. Перечень категорий работников, которым устанавливается суммированный учет рабочего времени.

12. Перечень профессий рабочих и должностей служащих, для которых вводится рабочий день с разделением смены на отдельные части с перерывом в работе свыше двух часов, который утверждается Нанимателем по согласованию с Профкомом.

13. План мероприятий по охране труда.

14. Перечень профессий рабочих и должностей служащих, которым бесплатно выделяются средства индивидуальной защиты по установленным нормам.

15. Перечень профессий рабочих и должностей служащих, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением или осуществляемых в неблагоприятных температурных условиях, дающих право на обеспечение смывающими и обезвреживающими средствами.

16. Перечень профессий рабочих и должностей служащих, подлежащих предварительным и периодическим медицинским осмотрам.

17. Перечень структурных подразделений учреждения образования, которые должны обеспечиваться медицинскими аптечками для оказания первой помощи при несчастных случаях.

18. Случаи расторжения трудового договора, контракта по инициативе нанимателя с согласия или предварительного уведомления соответствующего комитета профсоюза.

19. Случаи расторжения трудового договора, заключенного на неопределенный срок, при которых трудовой договор может быть расторгнут до истечения срока предупреждения.

20. Порядок участия комитета профсоюза в заключении контрактов с работниками.

21. Случаи, при которых наниматель по просьбе работника расторгает контракт досрочно.

22. Случаи предоставления работникам по их желанию трудовых отпусков за первый рабочий год до истечения шести месяцев работы.

23. Случаи, порядок и сроки предоставления социальных отпусков.

24. Случаи переноса трудового отпуска по просьбе работника.

25. Правовые гарантии деятельности профсоюза и профсоюзного актива.

26. Материальные условия для деятельности комитетов отраслевого профсоюза, которые обеспечивают наниматели (предоставление и содержание помещений, оргтехники, канцтоваров, бумаги, средств связи, в необходимых случаях транспортных средств и др.).

27. Порядок уплаты профсоюзных членских взносов одновременно с выплатой зарплаты путем безналичных расчетов через бухгалтериями по форме:1% на расчетный счет профкома горкома р/с BY73BPSB30151429070139330000,BICSWIFTBPSBBY2X  
в ЦБУ №501 ОАО "БПС-Сбербанк".

28. Персональный состав примирительной комиссии на случай возникновения коллективных трудовых споров.

29. Порядок, условия предоставления всем работникам, отдельным их категориям (по специальностям) поощрительных отпусков.

30. Случаи переноса, продления трудового отпуска работников.

31. О разделении отпуска на две части, обстоятельства, при наличии которых допускается отзыв работника из отпуска.

32. Условия, порядок предоставления работникам социальных отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью более тридцати календарных дней.

33. Условия, порядок предоставления дополнительных гарантий отдельным категориям работников, в том числе молодежи, имеющим детей, инвалидам и т. д., а также ветеранам труда отрасли и профсоюза.

34. Согласование с Профкомом локальных правовых актов по вопросам оплаты, нормирования и охраны труда, трудовых правоотношений и другим вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав работников.

35. Порядок изменения существенных условий труда.

36. Гарантии работникам при получении первого, второго высшего, среднего специального образования.

37. Перечень категорий работников, которым при равной производительности труда и квалификации отдается преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников.

38. Порядок и условия заключения контрактов, основания расторжения контрактов с работниками.

39. Особенности заключения, продления и расторжения контрактов с отдельными категориями работников.

40. Случаи заключения (по истечении срока действия контракта) трудового договора на неопределенный срок.

41. О письменном предупреждении Сторон друг друга, не позднее чем за один месяц до истечения срока действия контракта о решении продолжить или прекратить трудовые отношения.

42. Случаи получения по письменному заявлению работника объяснения Нанимателя причин прекращения с ним трудовых отношений.

43. Об обязательном включении в контракты дополнительных мер стимулирования труда работников либо заключении с согласия работников трудовых договоров на неопределенный срок – в случае отсутствия денежных средств для обеспечения условий контракта.

44. Условия заключения (продления), расторжения контрактов, трудовых договоров на неопределенный срок с работниками, избранными в профсоюзные органы, не освобожденными от основной работы.

45. Развитие в учреждении института наставничества.

46. Установление случаев ограниченной материальной ответственности работников за ущерб, причиненный нанимателю.

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

48. Об одновременном вручении работнику с предупреждением о заключении контракта его проекта.

49. Предоставление работникам, воспитывающим двоих и более детей в возрасте до 16 лет, отпуска в летнее или другое удобное для них время.

50. Установление и изменение норм труда с участием Профкома.

51. О выплате выходного пособия при прекращении трудовых отношений в связи с истечением срока действия контракта, в случае если такое решение принято нанимателем с согласия работника, работнику, добросовестно работающему, не допускающему нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющему дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, в размере не менее двухнедельного среднего заработка.

52. Сохранение гарантий, предусмотренных для работников учреждения коллективным договором, освобожденным от основной работы профсоюзным работникам, избранным на выборные должности профсоюзного органа в учреждении.

53. Действие коллективного договора распространяется на работников, от имени которых они не заключались (вновь принятых, не членов профсоюза и др.), если они выразят согласие на это в письменной форме.

Порядок распространения положений коллективного договора на работников, от имени которых он не заключался (вновь принятых, не членов профсоюза и др.).

54. Меры ответственности за невыполнение или ненадлежащее выполнение обязательств, принятых в коллективном договоре.

55. Выполнение коллективного договора контролируется его Сторонами. Проверки проводятся не менее двух раз в год с составлением акта.

Наниматель и Профком учреждения отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании коллектива работников не реже одного раза в полугодие.

56. Лица, виновные в невыполнении (нарушении) условий коллективного договора, могут быть полностью или частично лишены премии, привлечены к дисциплинарной ответственности.

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

Заведующий ДЦРР г. Жодино Председатель профсоюзного комитета

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_И.И.Дубатовка \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_О.Б.Чуфрякова

Приложение 1

УТВЕРЖДЕНО

Приказ заведующего

ГУО «Дошкольный центр

развития ребёнка г.

Жодино»

от 27.05.2021 № 68

ПОЛОЖЕНИЕ

о премировании работников

в государственном учреждении

образования «Дошкольный центр

развития ребёнка г. Жодино»

**1. Общие положения**

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

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

1.3. На выплату премии направляются средства, предусматриваемые в соответствующих бюджетах, в размере 20 процентов от суммы окладов работников и неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда.

**2. Порядок премирования**

2.1. Премия устанавливается в денежном выражении.

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

2.3. Премирование производится на основании приказа руководителя учреждения, по согласованию с комитетом профсоюза, в соответствии с настоящим Положением.

2.4. Премия начисляется ежемесячно за фактически отработанное время в срок выплаты заработной платы в размере 5% оклада работника, пропорционально педагогической нагрузки (занимаемой должности).

2.5. Фонд премирования в размере 15%, а также остальные его источники, направленные на премирование работников учреждения, используются для их дополнительного премирования фиксированными суммами, согласно приказу руководителя.

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

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

**3. Показатели премирования для всех категорий работников:**

По усмотрению учреждения образования при премировании отдельных категорий работников учитываются следующие показатели:

в пределах фонда премирования могут выплачиваться работникам учреждений образования разовые премии:

3.1. за проведение открытых занятий, методических дней, недель и семинаров в рамках:

3.1.1.учреждения – до 2 базовых величин (включительно);

3.1.2. городских мероприятий – до 3 базовых величин (включительно);

3.1.3. областных мероприятий – до 4 базовых величин (включительно);

3.1.4. республиканских мероприятий – до 5 базовых величин (включительно);

3.2. организацию, проведение и эффективное участие в детских, культурно-массовых, спортивных мероприятиях в учреждении и других районных (городских) мероприятиях – до 3 базовых величин (включительно);

3.3. разработка методических пособий и внедрение новых технологий обучения (тесты, деловые игры, использование компьютера и т.д.) – до 3 базовых величин (включительно);

3.4. экономия материальных и энергетических ресурсов – до 1 базовой величины (включительно);

3.5. подготовка кабинетов и групп к новому учебному году – до 5 базовых величин (включительно);

3.6. вклад в оснащение материально-технической базы организации – до 5 базовых величин (включительно);

3.7. проведение ремонтных работ на территории и в помещениях учреждения – до 10 базовых величин (включительно);

3.8. эстетическое оформление здания, групповых помещений, территории – до 3 базовых величин (включительно);

3.9. предотвращение и ликвидация аварий и их последствий, если они произошли не по вине работника – до 10 базовых величин (включительно);

3.10. за выполнение работ сверх должностной инструкции для организации жизнедеятельности учреждения вне рабочего времени – до 5 базовых величин (включительно), в рабочее время - до 2 базовых величин (включительно);

3.11. за безупречное исполнение обязанностей отсутствующего работника – до 3 базовых величин (включительно).

3.12. выполнение работником более сложной и ответственной работы по сравнению с другими работниками – до 10 базовых величин (включительно);

3.13. за качество выполняемой работы, творческий и перспективный подход при организации работы с родителями – до 5 базовых величин (включительно);

3.14. за содействие в вопросах охраны труда, пропаганду здорового образа жизни, организацию досугов членов коллектива работников и создание благоприятного морально-психологического климата в коллективе – до 5 базовых величин (включительно);

3.15. за добросовестное отношение к труду, в связи с юбилейными и праздничными датами (День учителя, международный женский День 8 марта) - до 2 базовых величин (включительно);

3.16. за многолетний труд в системе образования - до 5 базовых величин (включительно);

3.17.за награждение грамотами и благодарностями:

3.17.1. согласно приказу руководителя учреждения:

грамота – до 2 базовых величин (включительно),

благодарность – до 1 базовой величины (включительно),

3.17.2. начальника отдела по образованию, спорту и туризму:

грамота – до 3 базовых величин (включительно),

благодарность – до 2 базовых величин (включительно);

3.17.3. председателя Жодинского городского исполнительного комитета:

грамота – до 3 базовых величин (включительно),

благодарность – до 2 базовых величин (включительно);

3.17.4. других вышестоящих организаций:

грамота – до 4 базовых величин (включительно),

благодарность – до 3 базовых величин (включительно);

3.17.5. занесение на Доску почета- до 2 базовых величин (включительно);

3.18. в конце года нераспределённые денежные средства могут быть распределены среди работников учреждения приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом.

|  |
| --- |
| **4. Показатели снижения премии** |
| 4.1. недобросовестное выполнение должностных обязанностей, подтвержденных результатами ведомственного контроля, других контролирующих органов – до 50 %; |
| 4.2. нарушение правил внутреннего трудового распорядка, Устава учреждения, нормативных документов, регламентирующих деятельность учреждения – до 80%; |
| 4.3. нарушение правил охраны труда и техники безопасности – до 80%; |
| 4.4. нетактичное поведение с воспитанниками, родителями, коллегами – до 50%; |
| 4.5. неаккуратное ведение документации – до 50%; |
| 5. Показатели лишения премии на 100%: |
| 5.1. за прогул без уважительной причины; |
| 5.2. при невыполнении обязательств по коллективному договору; |
| 5.3. грубого нарушения правил внутреннего трудового распорядка; |
| 5.4. грубого нарушения правил охраны труда и техники безопасности; |
| 5.5. невыполнение функциональных обязанностей, подтвержденное результатами проверок в ходе осуществления контроля; |
| 5.6. халатное отношение к сохранению материальных ценностей, повлекшее за собой материальный ущерб; |
| 5.7. нарушение трудовой дисциплины; |
| 5.8.нарушение вопросов финансово-хозяйственной деятельности; |

5.9. случаи детского травматизма, произошедшие в учебное время.

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания

профсоюзного комитета

№4от 30.04.2021

Приложение 2

УТВЕРЖДЕНО

Приказ заведующего

ГУО «Дошкольный центр

развития ребёнка г. Жодино»

от 31.12.2019 № 267

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях оказания

материальной помощи в государственном

учреждении образования «Дошкольный

центр развития ребёнка г. Жодино»

1. **Общие положения**

1.1 Настоящее положение разработано в соответствии   
с Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. №27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций и устанавливает порядок оказания материальной помощив государственном учреждении образования «Дошкольный центр развития ребёнка г. Жодино» и с целью социальной поддержки работников государственном учреждении образования «Дошкольный центр развития ребёнка г. Жодино».

1.2 Положение утверждается приказом заведующего   
и согласовывается с профсоюзным комитетом.

1.3 Изменения и дополнения в данное Положение могут быть внесены по взаимному согласию администрации и профсоюзного комитета учреждения.

**2. Порядок формирования фонда материальной помощи**

2.1 Источником средств на оказание материальной помощи являются:

-средства государственного бюджета из расчета 0,3 среднемесячной суммы окладов работников;

-внебюджетные средства от приносящей доход деятельности;

-средства из иных источников, не запрещенных законодательством.

**3. Условия оказания материальной помощи**

3.1 Материальная помощь работникам учреждения оказывается в связи с непредвиденными материальными затруднениями:

3.1.1. чрезвычайными ситуациями (обстоятельствами) (стихийное бедствие, пожар, хищение имущества и т.п.) - до 10 базовых величин (включительно);

3.1.2. тяжелым материальным положение (длительная болезнь работника, ребёнка работника 1 месяц и более, увечье, смерть близкого родственника, супруга (супруги), родителей - до 5 базовых величин (включительно);

3.1.3. при личной свадьбе работника, впервые вступающего в брак – до 3 базовых величин (включительно);

3.1.4. рождением детей – до 3 базовых величин (включительно);

3.1.5. выходом на пенсию – до 3 базовых величин (включительно);

3.1.6. подготовка к началу учебного года работнику, воспитывающему ребёнка-первоклассника – до 2 базовых величин (включительно);

3.1.7. в связи с приобретением путёвок детям работников   
в оздоровительные лагеря – до 2 базовых величин (включительно);

3.1.8. в связи с несчастным случаем на производстве с тяжелым исходом – до 5 базовых величин (включительно);

3.1.9. в связи с круглыми датами и юбилеями работников учреждения:

20, 25 лет – до 1 базовой величины (включительно);

30, 35 лет – до 2 базовой величины (включительно);

40 , 45 лет – до 2 базовой величины (включительно);

50,55,60 лет – до 3 базовой величины (включительно).

3.1.10. возникновение других объективных обстоятельств, требующих материальной поддержки – до 10 базовых величин (включительно).

Для целей настоящего Положения к лицам, состоящим   
в отношениях близкого родства, относятся родители (усыновители), дети (в том числе усыновленные, удочеренные).

3.2 Размер, оказываемой материальной помощи, рассматривается на комиссии по распределению материальной помощи и принимается решением данной комиссии в результате голосования. На основании решения комиссии издаётся приказ руководителя, который согласовывается с профсоюзным комитетом.

3.3 Внешним совместителям материальная помощь не выплачивается.

**4. Порядок оказания материальной помощи**

4.1 Материальная помощь оказывается на цели, указанные в пункте 3.1 настоящего Положения, на основании заявления работника с приложением документа (его копии), подтверждающего наступление соответствующего обстоятельства или понесенные расходы.

4.2 Документами, подтверждающими наступление соответствующего обстоятельства или понесенные расходы, являются:

-в связи с длительной болезнью работника, ребёнка работника – копия листка о временной нетрудоспособности либо копия удостоверение инвалида и/или эпикриз/медицинская справка с рекомендациями по применению указанных лекарственных средств и документы, подтверждающие их приобретение (копия чека), копия свидетельства о рождении ребенка;

-в связи со смертью близкого родственника - копия свидетельства о смерти   
и документы, подтверждающие родство, при необходимости (копия свидетельства о браке, о смене фамилии и т.п.);

-в связи со вступлением в брак – копия свидетельства о браке;

-в связи с рождением ребенка – копия свидетельства о рождении ребенка;

-в связи с пожаром, стихийным бедствием – документ, выдаваемый органами и подразделениями по чрезвычайным ситуациям, страхователем;

-в связи с хищением имущества – документ, выдаваемый органами внутренних дел;

-в связи с оказанием материальной помощи на подготовку детей к новому учебному году, приобретение путевок в оздоровительные лагеря, малообеспеченных, неполных семей – справка о составе семьи, для семей воспитывающих ребенка–инвалида – удостоверение инвалида (копия);

-в связи с несчастным случаем на производстве с тяжелым исходом – копия акта Н-1.

4.4 Средства фонда материальной помощи, не израсходованные по заявлениям работников в течение года, могут быть распределены по решению комиссии среди работников, которым не производилась выплата материальной помощи в течение года и отработавших год и более в учреждении приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.5 Контроль за целевым использованием средств на оказание материальной помощи в соответствии с данным Положением осуществляется бухгалтером и профкомом работников.

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания

профсоюзного комитета

№ 15 от 31.12.2019

Приложение 3

УТВЕРЖДЕНО

Приказ заведующего

ГУО «Дошкольный центр

развития ребёнка г. Жодино»

от 31.12.2021 № 223

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях осуществления

единовременной выплаты на

оздоровление в государственном

учреждении образования

«Дошкольный центр

развития ребёнка г. Жодино»*.*

**1. Общие положения**

1.1 Настоящее положение разработано в соответствии   
с Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. №27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций   
и устанавливает порядок осуществления единовременной выплаты на оздоровлениев государственном учреждении образования «Дошкольный центр развития ребёнкаг. Жодино» и с целью социальной поддержки работников государственном учреждении образования «Дошкольный центр развития ребёнкаг. Жодино».

1.2 Положение утверждается приказом заведующего   
и согласовывается с профсоюзным комитетом.

1.3 Изменения и дополнения в данное Положение могут быть внесены по взаимному согласию администрации и профсоюзного комитета учреждения.

**2. Порядок формирования фондаединовременной выплаты на оздоровление**

2.1 Источником средств на осуществление единовременной выплаты на оздоровление являются средства государственного бюджета из расчета 1 оклада работника, если иной размер не установлен законодательными актами или Советом Министров Республики Беларусь.

2.2Размер оклада работника, из 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 и единовременную выплату на оздоровление).

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

**3. Условия осуществления единовременной выплаты на оздоровление**

3.1 Единовременная выплата на оздоровлениеосуществляется без предъявления работниками документов, подтверждающих оздоровление при уходе в отпуск.

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

3.3 Единовременная выплата на оздоровление выплачивается 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 лет.

3.4 При наличии экономии фонда материальной помощи денежные средства могут быть распределены в конце года пропорционально среди работников учреждения приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.6 Контроль за целевым использованием средств на оказание материальной помощи в соответствии с данным Положением осуществляется бухгалтером и профкомом работников.

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания

профсоюзного комитета

№ 12 от 22.12.2021

Приложение 4

УТВЕРЖДЕНО

Приказ заведующего

ГУО «Дошкольный центр

развития ребёнка г.

Жодино»

от 04.01.2021 № 6

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях установления

надбавки за высокие достижения

в труде в государственном учреждении

образования «Дошкольный центр

развития ребёнка г. Жодино»

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. №27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 3 июня 2019 г. №71 «Об оплате труда работников в сфере образования», Постановление Министерства образования Республики Беларусь от 25 ноября 2020 № 286 «Об изменении постановления Министерства образования Республики Беларусь от 3 июня 2019 г. №71 «Об оплате труда работников в сфере образования»

* 1. На установление надбавок за высокие достижения в труде направляются бюджетные и внебюджетные средства.

1.3. Указанные надбавки за высокие достижения в труде устанавливаются за достижения, обеспечивающие устойчивое функционирование и развитие организации, структурных подразделений, обновление материально-технической базы, позволившие на высоком качественном уровне осуществить учебно-воспитательный процесс в соответствии с предъявляемыми требованиями, добиваться качественного улучшения хозяйственной деятельности.

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

1.5. Надбавка устанавливается в денежном выражении.

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

1.7. Конкретный размер надбавки работнику устанавливается приказом руководителя учреждения образования по согласованию с профсоюзным комитетом.

1.8. Указанная надбавка устанавливается, как правило, на месяц, квартал, полугодие, год и выплачивается за фактически отработанное время (объем выполняемой нагрузки).

**2. Порядок и условия установления надбавок**

Надбавки за высокие достижения в труде устанавливается работникам за следующие показатели:

2.1. за проведение открытых занятий, методических дней, недель и семинаров в рамках:

2.1.1 учреждения – до 2 базовых величин (включительно);

2.1.2. городских мероприятий – до 3 базовых величин (включительно);

2.1.3. областных мероприятий – до 4 базовых величин (включительно);

2.1.4. республиканских мероприятий – до 5 базовых величин (включительно);

2.2. эффективное участие в культурно-массовых, спортивных и других районных (городских) мероприятиях – до 3 базовых величин (включительно);

2.3. разработка и внедрение новых технологий обучения (тесты, деловые игры, использование компьютера и т.д.) – до 3 базовых величин (включительно);

2.4. экономия материальных и энергетических ресурсов – до 1 базовой величины (включительно);

2.5. подготовка кабинетов и групп к новому учебному году – до 5 базовых величин (включительно);

2.6. вклад в оснащение материально-технической базы организации – до 3 базовых величин (включительно);

2.7. проведение ремонтных работ на территории и в помещениях учреждения – до 10 базовых величин (включительно);

2.8. эстетическое оформление здания, групповых помещений, территории – до 3 базовых величин (включительно);

2.9. предотвращение и ликвидация аварий и их последствий, если они произошли не по вине работника – до 10 базовых величин (включительно).

2.10. за выполнение работ сверх должностной инструкции для организации жизнедеятельности учреждения вне рабочего времени – до 5 базовых величин (включительно), в рабочее время - до 2 базовых величин (включительно);

2.11. за безупречное исполнение обязанностей отсутствующего работника – до 3 базовых величин (включительно).

2.12. выполнение работником более сложной и ответственной работы по сравнению с другими работниками – до 10 базовых величин (включительно);

2.13. за качество выполняемой работы, творческий и перспективный подход при организации работы с родителями – до 5 базовых величин (включительно);

2.14. за содействие в вопросах охраны труда, пропаганду здорового образа жизни, организацию досугов членов коллектива работников и создание благоприятного морально-психологического климата в коллективе – до 5 базовых величин (включительно);

2.15.за награждение грамотами и благодарностями:

2.15.1. согласно приказу руководителя учреждения:

грамота – до 2 базовых величин (включительно),

благодарность – до 1 базовой величины (включительно),

2.15.2. начальника отдела по образованию, спорту и туризму:

грамота – до 3 базовых величин (включительно),

благодарность – до 2 базовых величин (включительно);

2.15.3. председателя Жодинского городского исполнительного комитета:

грамота – до 3 базовых величин (включительно),

благодарность – до 2 базовых величин (включительно);

2.15.4. других вышестоящих организаций:

грамота – до 4 базовых величин (включительно),

благодарность – до 3 базовых величин (включительно).

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания

профсоюзного комитета

№ 13 от 17.12.2020

Приложение 5

УТВЕРЖДЕНО

Приказ заведующего

ГУО «Дошкольный центр

развития ребёнка г. Жодино»

от 04.01.2021 № 6

ПОЛОЖЕНИЕ

о размере, порядке и условиях

установления надбавок

педагогическим работникам за характер

труда в государственном учреждении

образования «Дошкольный центр

развития ребёнка г. Жодино»

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 г. № 27, на основании постановления Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019 № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования», Постановление Министерства образования Республики Беларусь от 25 ноября 2020 № 286 «Об изменении постановления Министерства образования Республики Беларусь от 3 июня 2019 г. №71 «Об оплате труда работников в сфере образования».

1.2. Положение определяет размеры, порядок и условия установления надбавок за характер труда педагогическим работникам (за исключением руководителей бюджетных организаций сферы образования и их заместителей) государственного учреждения образования «Дошкольный центр развития ребёнка г. Жодино».

1.3. Надбавки педагогическим работникам учреждения образования устанавливаются в процентах от базовой ставки.

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

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

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

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

трудового отпуска;

социального отпуска;

временной нетрудоспособности;

повышения квалификации;

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

2. Надбавки устанавливаются:

|  |
| --- |
| 2.1. за работу по обеспечению защиты прав и законных интересов детей из неблагополучных семей, детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей – до 60% (включительно) от базовой ставки; |
| 2.2. за работу по организации питания и оздоровления воспитанников– до 60% (включительно) от базовой ставки; |
| 2.3. за участие в деятельности учебно-методических объединений, обновлении, разработке структурных элементов научно-методического обеспечения образования– до 60% (включительно) от базовой ставки; |
| 2.4. за работу с одаренными и талантливыми воспитанниками (подготовка воспитанников к участию в олимпиадах, конкурсах и других образовательных мероприятиях и творческих конкурсах, организация, проведение указанных мероприятий) – до 60% (включительно) от базовой ставки; |
| 2.5. за организацию участия воспитанников в региональных, республиканских, общественно значимых мероприятиях и сопровождении их в период проведения таких мероприятий– до 60% (включительно) от базовой ставки; |
| 2.6. на период осуществления экспериментальной и инновационной деятельности в сфере образования, проводимой в соответствии со статьей 97 Кодекса Республики Беларусь об образовании– до 60% (включительно) от базовой ставки. |

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

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

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания

профсоюзного комитета

№ 13 от 17.12.2020

Приложение 6

Примерная форма плана мероприятий

по охране труда

ГУО «Дошкольный центр

развития ребёнка г. Жодино»

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименование (содержание) мероприятий по охране труда | Стоимость выполнения мероприятий | | Сроки выпол-нения мероп-риятий | Ответствен-ные за выполнение мероприятий | Ожидаемая социальная эффектив-ностьмеро-приятий | Приме-чания |
| Планируемая | Фактическая |
| 1 | Обучение сотрудников безопасным методам и приёмам работы, обеспечение безопасности производственного процесса, проведение инструктажей, проверка знаний по вопросам охраны труда |  |  | Согласно нормативным документам | Заместитель заведующего по основной деятельности Кравчёнок З.М. | Нормативно-информационное обеспечение. Обеспечение безопасных условий труда |  |  |
| 2 | Организация медицинского осмотра работников |  |  | 1 раз в год | Заведующий ДЦРР г. Жодино Дубатовка И.И. | Выполнение лечебно-профилактических мероприятий, снижение профессиональных рисков |  |  |
| 3 | Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты |  |  | В  течение года | Заместитель заведующего по хозяйственной работе  Чалей М.О. | Обеспечение безопасных условий труда |  |  |
| 4 | Соблюдение организационно-технических мероприятий по пожарной безопасности |  |  | В течение года | Заместитель заведующего по хозяйственной работе  Чалей М.О. | Обеспечение безопасных условий труда |  |  |
| 5 | Проведение осмотра здания и сооружений, составление акта осмотра |  |  | 2 раза в год | Заместитель заведующего по хозяйственной работе  Чалей М.О. | Своевременное устранение недостатков |  |  |
| 6 | Проведение обследования спортивного и игрового оборудования |  |  | 2 раза в год | Заместитель заведующего по хозяйственной работе  Чалей М.О. | Своевременное устранение недостатков |  |  |
| 7 | Осуществление осмотра за техническим состоянием лестниц-стремянок |  |  | 2 раза в год | Заместитель заведующего по хозяйственной работе  Чалей М.О. | Своевременное устранение недостатков |  |  |
| 8 | Осуществление ежедневного контроля в группах ДЦРР  г. Жодино, на территории и в кабинетах учреждения за состоянием ОТ |  |  | ежедневно | Сотрудники ДЦРР г. Жодино | Обеспечение безопасных условий пребывания воспитанников |  |  |
| 9 | Осуществление контроля за соблюдением пропускного режима |  |  | ежеквартально | Заведующий ДЦРР г. Жодино Дубатовка И.И. | Выполнение работниками должностных обязанностей |  |  |
| 10 | Проверка температурного режима в группах |  |  | Осенне-зимний период | Заместитель заведующего по хозяйственной работе  Чалей М.О. | Своевременное устранение недостатков |  |  |
| 11 | Обновление уголка по ОТ |  |  | постоянно | Заместитель заведующего по основной деятельности Кравчёнок З.М. | Нормативно-информационное обеспечение |  |  |

Примечание: планирование мероприятий осуществляется на год. Планирование мероприятий, которые требуют значительных финансовых затрат и длительного периода времени на их выполнение, может осуществляться на срок 2-3 года;

в графе 7 отражается ожидаемая социальная эффективность мероприятия, в том числе количество работников, условия труда которых планируется улучшить, количество работников, условия труда которых планируется привести в соответствие с требованиями санитарно-гигиенических нормативов.

Основание: 1. Постановление Министерства труда и социальной защиты

Республики Беларусь от 28.11.2013 г. № 111 (в редакции постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30.04.2020 № 43)

Заведующий ДЦРР г. Жодино Председатель профсоюзного комитета

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_И.И.Дубатовка \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_О.Б.Чуфрякова

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

Приложение  7

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, которым бесплатно выдаются средства индивидуальной защиты по установленным нормам

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №№ п/п | Наименование профессии и должности | Наименование средств индивидуальной защиты | Маркировка по защитным свойствам | Срок носки  в мес. | Кол-во компл. |
| 1. | Дворник | Костюм х/б (халат х/б) | ЗМи | 12 |  |
| Головной убор из х/б ткани |  | 12 |  |
| Ботинки кожаные | Ми | 12 |  |
| Рукавицы комбинированные | Ми | До износа |  |
| *Для защиты от атмосферных осадков при выполнении наружных работ;* |  |  |  |
| Плащ непромокаемый с капюшоном | Вн | 36 |  |
| Сапоги резиновые | В | 24 |  |
| *В холодное время года на наружных работах дополнительно:* | | | |
| Костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани | Тн | 36 |  |
| *Зимой дополнительно:* |  |  |  |
| Валяная обувь | Тн20 | 48 |  |
| Галоши на валяную обувь |  | 24 |  |
| Рукавицы утепленные | Тн | До износа |  |
| 2. | Кастелянша | Халат хлопчатобумажный | ЗМи | 12 |  |
| Фартук х/б с нагрудником | ЗМи | До износа |  |
| Головной убор из х/б ткани |  | 12 |  |
| Полуботинки кожаные или тапочки кожаные | Ми  З | 24  12 |  |
| Перчатки трикотажные | Ми | До износа |  |
| Печатки резиновые | Вн | До износа |  |
| *При сортировке, метке и сдаче в стирку бывшего в употреблении белья дополнительно:* |  |  |  |
| Респиратор |  | До износа |  |
| *Зимой на наружных работах дополнительно:* |  |  |  |
| *Куртка х/б на утепляющей прокладке* | Тн | 36 |  |
| 3. | Кладовщик | Костюм или халат хлопчатобумажный | ЗМи | 12 |  |
| Головной убор из х/б ткани |  | 12 |  |
| Ботинки кожаные или тапочки кожаные | Ми  З | 12  6 |  |
| Рукавицы комбинированные | Ми | До износа |  |
| *Зимой при работе в неотапливаемых помещениях и на наружных работах:* | | | |
| Костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани | Тн | 36 |  |
| Валяная обувь | Тн20 | 48 |  |
| Галоши на валяную обувь |  | 24 |  |
| Рукавицы утепленные | Тн | До износа |  |
| 4. | Слесарь-сантехник | Костюм х/б с водоотталкивающей пропиткой | Ву | 12 |  |
| Ботинки кожаные или сапоги кирзовые | Ми | 12 |  |
| Сапоги резиновые | В | 12 |  |
| Рукавицы комбинированные | Ми | До износа |  |
| Перчатки резиновые |  | До износа |  |
| Каска защитная |  | 24 |  |
| *При работе в колодцах дополнительно:* |  |  |  |
| Пояс предохранительный лямочный |  | Дежурный |  |
| Противогаз шланговый |  | До износа |  |
| *На наружных работах зимой дополнительно:* | | | |
| Куртка х/б на утепляющей прокладке | Тн | 36 |  |
| Брюки х/б  на утепляющей прокладке | Тн | 36 |  |
| Сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве | СлТн30 | 24 |  |
| 5. | Столяр | Костюм вискозно-лавсановый или костюм х/б | ЗМи | 12 |  |
| Ботинки кожаные или сапоги кирзовые | Ми | 12 |  |
| Фартук х/б | Ми | 6 |  |
| Рукавицы комбинированные | Ми | До износа |  |
| Перчатки резиновые | Вн | До износа |  |
| *На наружных работах зимой дополнительно:* | | | |
| Куртка х/б на утепляющей прокладке | Тн | 36 |  |
| Брюки х/б на утепляющей прокладке | Тн | 36 |  |
| Валяная обувь | Тн20 | 48 |  |
| Галоши на валяную обувь |  | 24 |  |
| 6. | Сторож (вахтер) | *При работе вахтером:*  Халат х/б | ЗМи | 12 |  |
| *При работе сторожем:*  Костюм х/б | ЗМи | 12 |  |
| Ботинки кожаные | Ми | 12 |  |
| *В холодное время на наружных работах дополнительно:* | | | |
| Костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани | Тн | 36 |  |
| Плащ непромокаемый с капюшоном | Вн | Дежурный |  |
| Сапоги резиновые | В | 24 |  |
| *Зимой на наружных работах дополнительно:* |  |  |  |
| Полушубок | Тн | Дежурный |  |
| Валяная обувь | Тн20 | 48 |  |
| Галоши на валяную обувь |  | 24 |  |
| Рукавицы утепленные | Тн | До износа |  |
| 7. | Уборщик помещений | Халат х/б | ЗМи | 12 |  |
| Перчатки трикотажные | Ми | До износа |  |
| *При влажной уборке помещений  дополнительно:* | | | |
| Полусапоги резиновые (галоши резиновые, туфли цельнорезиновые) | В | 12 |  |
| Перчатки резиновые | Вн | До износа |  |
| *При уборке душевых и туалетов дополнительно:* |  |  |  |
| Фартук прорезиненный с нагрудником | Бм | До износа |  |
| Нарукавники прорезиненные | Бм | До износа |  |
| Перчатки резиновые | Бм | До износа |  |
| 8. | Рабочий по стирке и ремонту спецодежды | Костюм х/б (халат х/б) | ЗМи | 12 |  |
| Головной убор из х/б ткани |  | 12 |  |
| Фартук прорезиненный с нагрудником (фартук ПВХ с нагрудником) | Вн | До износа |  |
| Тапочки кожаные | Ми | 12 |  |
| Полусапоги резиновые | В | 12 |  |
| Перчатки х/б | Ми | До износа |  |
| Перчатки резиновые | Вн | До износа |  |
| Нарукавники прорезиненные | Вн | Дежурные |  |
| 9. | Заместитель заведующегопо ХЧ | Костюм х/б (халат х/б) | ЗМи | 12 |  |
| Перчатки трикотажные | Ми | До износа |  |
| *Зимой на наружных работах дополнительно:* |  |  |  |
| Куртка х/б на утепляющей прокладке | Тн | 36 |  |
| 10. | Воспитатель | Халат х/б | ЗМи | 12 | 3 |
| 11. | Повар (шеф-повар) | Халат х/б (костюм х/б) | ЗМи | 12 | 4 |
| Фартук х/б | Ми | 6 | 3 |
| Шапочка х/б (косынка х/б) |  | 6 | 3 |
| Туфли (тапочки) кожаные | З | 12 | 2 |
| 12. | Кухонный рабочий | Куртка х/б |  | 12 | 4 |
| Фартук прорезиненный с нагрудником | Вн | 6 | 3 |
| Колпак х/б (косынка х/б) |  | 6 | 3 |
| Перчатки резиновые |  | До износа |  |
| 13. | Помощник воспитателя | *Для уборки помещений:*  Халат х/б  Перчатки резиновые | ЗМи | 12  До износа | 3 |
| *Для раздачи пищи:*  Фартук  х/б  Косынка х/б | Ми | 6  6 | 3  3 |
| *Для мойки посуды:*  Фартук прорезиненный с нагрудником  Перчатки резиновые | Вн | 6  До износа | 2 |
| *Для уборки туалета:*  Халат х/б  Фартук клеенчатый | ЗМи  Вн | 12  6 | 3  2 |

Основание:

1. Статья 28 Закона Республики Беларусь «Об охране труда» от 23.06.2008 № 356-З (в редакции Закона Республики Беларусь от 18.12.2019 № 274-З).

2. Типовые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам общих профессий и должностей для всех отраслей экономики (постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 22.09.2006 № 110 (в редакции постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь № 107 от 28.09.2012)).

3. Отраслевые нормы выдачи средств индивидуальной защиты рабочим и служащим учебных заведений, учреждений, организаций и предприятий системы Министерства образования Республики Беларусь (приказ Министерства образования Республики Беларусь 24.11.1999 № 696 (в редакции постановления Министерства образования Республики Беларусь № 50 от 13.11.2000)).

4.Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам, занятым в организациях образования (постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь № 93 от 28.07.2009).

5.Инструкция о порядке обеспечения работников средствами индивидуальной защиты (постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 30.12.2008 № 209 (в редакции постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 27.06.2019 № 30).

Заведующий ДЦРР г. Жодино Председатель профсоюзного комитета

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_И.И.Дубатовка \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_О.Б.Чуфрякова

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

Приложение 8

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей и профессий работников

государственного учреждения образования

«Дошкольный центр развития ребёнка г. Жодино»

во время отсутствия которых требуется выполнение их обязанностей

1. Уборщик служебных помещений;
2. Сторож;
3. Делопроизводитель;
4. Дворник;
5. Помощник воспитателя;
6. Кладовщик;
7. Воспитатель дошкольного образования;
8. Повар;
9. Кухонный рабочий;
10. Рабочий по ремонту и стирке спецодежды;
11. Учитель-дефектолог;
12. Педагог социальный

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей и профессий работников

государственного учреждения образования

«Дошкольный центр развития ребёнка г. Жодино»

во времятрудового отпускакоторых,

требуется выполнение их обязанностей

1. Сторож;
2. Дворник;
3. Кладовщик;
4. Воспитатель дошкольного образования;
5. Повар;
6. Кухонный рабочий;
7. Рабочий по ремонту и стирке спецодежды;

Основание: настоящий перечень разработан в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 года № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», методических рекомендаций по расходованию средств на оплату труда бюджетными организациями, подчиненными Министерству образования и структурным подразделениям местных исполнительных и распорядительных органов, осуществляющим государственно-властные полномочия в сфере образования.

Заведующий ДЦРР г. Жодино Председатель профсоюзного комитета

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_И.И.Дубатовка \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_О.Б.Чуфрякова

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

Приложение 9

Примерный список

профессий и должностей работников, подлежащих периодическим медицинским осмотрам

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименование профессии и должности работающих | Наименования вредных и (или) опасных производственных факторов | Периодичность медосмотра |
| 1 | Дворник  (при покосе травы бензокосилкой) | Приложение 1  П.1.2.5 Смесь углеводородов (К): бензины | 1 раз в два года (только периодический) |
| 2 | Кастелянша | Приложение 3  П.24. Работы в организациях бытового обслуживания (пункт приема белья) | 1 раз в год |
| 3 | Кладовщик | Приложение 3  П.20. Работы в организациив пищеблоке, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, реализации, в том числе работы по санитарной обработке и ремонту инвентаря, оборудования | 1 раз в год |
| 4 | Кухонный рабочий | Приложение 1  П.1.2.8.  Дезинфицирующие средства (А) (приготовлениеи использование  (если оно является аллергеном)                  Приложение 3  П.20. Работы в организациина пищеблоке, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, реализации, в том числе работы по санитарной обработке и ремонту инвентаря, оборудования | 1 раз в 2 года    1 раз в год |
| 5 | Работники пищеблоков (шеф-повар, повар) | Приложение 3  П.20. Работы 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 | 1 раз в год |
| 6 | Помощник воспитателя | Приложение 1  П.1.2.8.  Дезинфицирующие средства (А) (приготовление и использование  (в случае, если оно является аллергеном)  Приложение 3  П.1. Работы на высоте (работы, при которых работник находится на расстоянии менее 2 м от не огражденных перепадов по высоте 1,3 м и более)  П.22. Работы в учреждениях образования для детей (за исключением работ, предусмотренных в пункте 23 настоящего приложения), связанные с непосредственным обслуживанием детей,  П.23.Работы в учреждениях, обеспечивающих получение дошкольного образования, связанныес непосредственным обслуживанием детей | 1 раз в два года    1 раз в 2  года    1 раз в год    1 раз в год |
| 7 | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений | Приложение 3  П.1. Работы на высоте (работы, при которых работник находится на расстоянии менее 2 м от не огражденных перепадов по высоте 1,3 м и более) | 1 раз в два года |
| 8 | Рабочий по стирке и ремонту спецодежды | Приложение 3  П.24. Работы в организациях бытового обслуживания (пункт приема белья) | 1 раз в год |
| 9 | Сторож  Вахтер | Приложение 3  П.11. Работа в организациях, не обладающих правом создания военизированной охраны | 1 раз в два года |
| 10 | Уборщик помещений | Приложение 1  П.1.2.8.Дезинфицирующие средства (А) (приготовлениеи использование  (если оно является аллергеном)  Приложение 3  П.1. Работы на высоте (работы, при которых работник находится на расстоянии менее 2 м от не огражденных перепадов по высоте 1,3 м и более) | 1 раз в два года    1 раз в два года |
| 11 | Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования | Приложение 3  П.4.Работы по оперативному обслуживанию, ремонту, регулировке, реконструкции и монтажу действующих электроустановок напряжением 42 В и выше переменного тока и 110 В и выше постоянного тока, а также организация данных видов работ | 1 раз в два года |
| 12 | Работники данных учреждений образования и организаций | Приложение 3  П.23.Работы в учреждениях, обеспечивающих получение дошкольного образования | 1 раз в год |

Примечание. Класс условий труда проставляется в соответствии с результатами аттестации рабочих мест по условиям труда.

Пункты приложения 1 Списка применяются только в случае проведения комплексной гигиенической оценки условий труда (с установлением 2 или 3 класса вредности) на рабочем месте для данной профессии.

Предварительный медосмотр лиц, поступающих на работу, осуществляется по направлению работодателя, в котором указываются производство, профессия, вредные и (или) опасные факторы производственной среды, показатели тяжести и напряженности трудового процесса.

Периодические медосмотры проводятся в соответствии со списком профессий (должностей) работников, составляемым нанимателем с учетом результатов комплексной гигиенической оценки условий труда, результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, вредных и (или) опасных факторов производственной среды, показателей тяжести и напряженности трудового процесса. Проводятся с 1 января по 31 декабря календарного года.

Внеочередные медосмотры работающих проводятся в течение их трудовой деятельности.

Проведение внеочередных медосмотров осуществляется в следующих случаях:

а) по инициативе работодателя:

- в случае изменений условий труда работающего;

- при заболевании (травме) работающего с временной утратой трудоспособности свыше трех месяцев;

- по окончании отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

б) по инициативе организации здравоохранения:

- при вновь возникшем заболевании и (или) его последствиях, препятствующих продолжению работы;

- при необходимости проведения дополнительных исследований, динамического наблюдения, консультаций врачей-специалистов и другого (по результатам периодического медосмотра);

- при угрозе возникновения или распространения групповых инфекционных заболеваний;

в) по инициативе работающего при ухудшении состояния его здоровья.

Основание: 1. Статья 228 Трудового кодекса Республики Беларусь.

2.Статья 27 Закона Республики Беларусь «Об охране труда» от 23.06.2008 № 356-З (в редакции Закона Республики Беларусь от 18.12.2019 № 274-З).

3.Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 29 июля 2019 года № 74 «О проведении обязательных и внеочередных медицинских осмотров работающих».

4.Перечень платных медицинских услуг, оказываемых гражданам Республики Беларусь государственными учреждениями здравоохранения (п.12 постановления Совета Министров Республики Беларусь от 10.02.2009 № 182 (в редакции постановления Совета Министров Республики Беларусь № 809 от 10.10.2016)).

|  |  |
| --- | --- |
| Заведующий ДЦРР г. Жодино Председатель профсоюзного комитета  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_И.И.Дубатовка \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_О.Б.Чуфрякова |  |
|  |  |
|  |  |

Приложение 10

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, которые обеспечиваются смывающими и обезвреживающими средствами при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также работ, связанных с загрязнением кожных покровов

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование профессий и работ | Выдаваемое средство и количество |
| 1. | Уборщик служебных помещений | Мыло, 400 гр. |
| 2. | Дворник | Мыло, 400 гр. |
| 3. | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений | Мыло, 400гр. |
| 4. | Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования | Мыло, 400гр. |

Основание:

1. Статья 28 Закона Республики Беларусь «Об охране труда» от 23.06.2008 № 356-З (в редакции Закона Республики Беларусь от 18.12.2019 № 274-З).

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

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

|  |  |
| --- | --- |
| Заведующий ДЦРР г. Жодино Председатель профсоюзного комитета  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_И.И.Дубатовка \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_О.Б.Чуфрякова |  |
|  |  |
|  |  |

Приложение 11

ПЕРЕЧЕНЬ

подразделений учреждения образования

для обеспечения медицинскими аптечками

с целью оказания первой помощи при несчастных случаях.

1. Пищеблок.

2. Спортивный зал.

Основание: 1. Статья 30 Закона Республики Беларусь «Об охране труда» от 23.06.2008 № 356-З (в редакции Закона Республики Беларусь от 18.12.2019 № 274-З).

2. П.64, глава 4 «Межотраслевых общих правил по охране труда» (постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 03.06.2003г. № 70 (в редакции постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30.09.2011 № 96)).

3. Санитарные правила и нормы Республики Беларусь.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Заведующий ДЦРР г. Жодино Председатель профсоюзного комитета  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_И.И.Дубатовка \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_О.Б.Чуфрякова | |  |
|  | |  |
|  | |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |

ПЕРЕЧЕНЬ

вложений, входящих в аптечку первой медицинской помощи

(универсальную)

|  |  |
| --- | --- |
| Аммония раствор 10% - 1 мл № 10 (флакон 10 мл) | 1 уп. |
| Бриллиантового зеленого спиртовой р-р 1 % - 1 мл № 10 (фл. 10 мл.) | 1 уп. |
| Дротаверин 0,04 № 20 | 1 уп. |
| Йода спиртовой р-р 5% - 1 мл № 10 | 1 уп. |
| Лоратадин 0,01 №10 | 1 уп. |
| Парацетамол 0,5 № 10 | 2 уп. |
| Перекиси водорода р-р 3% - 40 мл | 1 фл. |
| Уголь активированный 0,5 № 10 | 2 уп. |
| Цитрамон 0,5 № 6 | 2 уп. |
| Бинт стерильный 5 м х 10 см | 1 уп. |
| Вата гигроскопическая 50,0 | 1 уп. |
| Жгут кровоостанавливающий или трубка резиновая медицинская длиной 100 см | 1 шт. |
| Лейкопластырь бактерицидный 4 х 10 см | 2 уп. |
| Термометр медицинский | 1 шт. |
| Инструкция по применению вложений | 1 шт. |

Основание: Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 04.12.2014 № 80 (в редакции постановления Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 17.02.2016           № 31)«Об установлении перечней аптечек первой помощи, аптечек скорой медицинской помощи, вложений, входящих в эти аптечки, и определении порядка их комплектации»

Заведующий ДЦРР г. Жодино Председатель профсоюзного комитета

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_И.И.Дубатовка \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_О.Б.Чуфрякова

Приложение 12

Список

профессий и должностей работников, подлежащих

санитарно-гигиеническому обучению и аттестации

1. Повар.
2. Шеф-повар, заведующий производством.
3. Кухонный рабочий.
4. Кладовщик.
5. Кастелянша.
6. Заведующий учреждением дошкольного образования.
7. Заместитель заведующего по основной деятельности.
8. Воспитатель дошкольного образования.

9.Помощник воспитателя.

10.Рабочий по стирке и ремонту спецодежды.

11.Уборщик помещений.

Основание: 1. Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 09.12.2015 № 117 (в редакции постановления Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 23.12.2019    № 120) «Об установлении перечня платных санитарно-эпидемиологических услуг».

2. Постановление Главного государственного санитарного врача Республики Беларусь от 15.08.2003 № 90 «Об организации и проведении гигиенического обучения и аттестации должностных лиц и работников».

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| |  |  | | --- | --- | | Заведующий ДЦРР г. Жодино Председатель профсоюзного комитета  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_И.И.Дубатовка \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_О.Б.Чуфрякова |  | |  |

Приложение 13

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, которым

вводится суммированный учет рабочего времени

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование профессии,должности | Учетный период |
| Сторож | год |

Основание: Статья 126 Трудового Кодекса Республики Беларусь .

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |
|  |  |
|  |  | Заведующий ДЦРР г. Жодино Председатель профсоюзного комитета  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_И.И.Дубатовка \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_О.Б.Чуфрякова |  |

Приложение 14

ПЕРЕЧЕНЬ

категорий работников, работающих по контрактной форме найма,

которым устанавливается дополнительный поощрительный отпуск

за работу на условиях контракта

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Категории работников | Продолжительность дополнительного поощрительного отпуска  (в календарных днях) |
| 1 | Руководители музыкального воспитания | 5 |
| 2 | Руководители физического воспитания | 5 |
| 3 | Заместитель заведующего по основной деятельности | 5 |
| 4 | Кастелянша | 3 |
| 5 | Инспектор по кадрам | 5 |
| 6 | Делопроизводитель | 3 |
| 7 | Учитель-дефектолог | 1 |
| 8 | Педагог-психолог | 1 |
| 9 | Воспитатель дошкольного образования | 1 |
| 10 | Социальный педагог | 1 |
| 11 | Воспитатель логопедической группы | 1 |
| 12 | Помощник воспитателя | 1 |
| 13 | Уборщик служебных помещений | 1 |
| 14 | Дворник | 1 |
| 15 | Сторож | 1 |
| 16 | Кладовщик | 1 |
| 17 | Повар | 1 |
| 18 | Шеф-повар | 1 |
| 19 | Кухонный рабочий | 1 |
| 20 | Столяр | 1 |
| 21 | Слесарь-сантехник | 1 |
| 22 | Электромонтер | 1 |

Заведующий ДЦРР г. Жодино Председатель профсоюзного комитета

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_И.И.Дубатовка \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_О.Б.Чуфрякова

Приложение 15

Перечень профессий рабочих и должностей служащих,

для которых вводится рабочий день

с разделением смены на отдельные части с перерывом в работе

1. Руководитель музыкального воспитания.
2. Учитель-дефектолог.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| |  |  | | --- | --- | | Заведующий ДЦРР г. Жодино Председатель профсоюзного комитета  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_И.И.Дубатовка \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_О.Б.Чуфрякова |  | |  |
|  |  |
|  |  |