

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ
«ДЕТСКИЙ САД №10 г. БРЕСТА»**



**КОЛЛЕКТИВНЫЙ
ДОГОВОР
на 2023–2026 годы**

Одобрено на собрании Первичной
профсоюзной организации
Протокол
10.08.2023 №2

г. Брест 2023

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между государственным учреждением дошкольного образования «Детский сад № 10 г. Бреста» (далее – Наниматель) в лице уполномоченного должностного лица Нанимателя (далее – Руководитель) Остапук Лилии Сергеевны, заведующего и работниками государственного учреждения дошкольного образования «Детский сад № 10 г. Бреста» (далее – Работники), от имени которых выступает профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации государственного учреждения дошкольного образования «Детский сад №10 г. Бреста» Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – Профком), представляющий интересы работников (членов профсоюза) в лице председателя Профкома Рункевич Галины Николаевны.

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

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

4. Наниматель признает Профком единственным полномочным представителем Работников в коллективных переговорах по заключению, изменению и (или) дополнению, соблюдению Договора.

5. Нормы и положения Соглашений между: Министерством образования Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников образования и науки, Брестским областным исполнительным комитетом, областными объединениями нанимателей и областным объединением профсоюзов; Брестским городским исполнительным комитетом, городским советом нанимателей и городским объединением профсоюзов, управлением образования Брестского облисполкома и Брестской областной организацией Белорусского профсоюза работников образования и науки (далее – Соглашения), отделом по образованию Брестского городского исполнительного комитета, управлениями по образованию администраций Ленинского и Московского районов г. Бреста и Брестской городской организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – Соглашение) обязательны для исполнения Нанимателем и Профкомом (далее – Стороны).

6. Договор заключается от имени работников – членов Белорусского профессионального союза работников образования и науки и распространяется на Руководителя и работников – членов Белорусского

профессионального союза работников образования и науки (далее – Профсоюз), состоящих в трудовых отношениях с нанимателем на дату его подписания, а также на лиц, уволенных после достижения общеустановленного пенсионного возраста и (или) после приобретения права на трудовую пенсию и состоящих на учете в первичной профсоюзной организации.

На работников, вступивших в профсоюз после подписания Договора, его положения распространяются в полном объеме со дня вступления в профсоюз.

Положения 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 Республики Беларусь, применяются в отношении всех работников без соответствующего заявления. Иные, по сравнению с законодательством, дополнительные выплаты, гарантии, компенсации распространяются на работников – членов Белорусского профессионального союза работников образования и науки.

В случае утраты Работником профсоюзного членства в период действия Договора дальнейшее распространение на него положений Договора (кроме указанных в части второй статьи 365 Трудового кодекса Республики Беларусь) будет осуществляться в порядке и на условиях, предусмотренных для работников, от имени которых он не заключался в соответствии с частью 3 настоящего пункта.

7. Изменения и (или) дополнения в Договор вносятся по взаимному согласию 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.

Договор подписывается после одобрения его на собрании Первичной профсоюзной организации (далее – ППО).

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

8. Стороны обязуются принимать необходимые меры для разрешения конфликтных ситуаций путем переговоров на основе взаимного уважения. В случае возникновения коллективных трудовых споров предъявление требований осуществляется в порядке, предусмотренном законодательством Республики Беларусь (далее – законодательство).

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

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

При заключении Договора срок ведения коллективных переговоров не может превышать 1 месяц.

Порядок ведения переговоров определяется Сторонами на совместном заседании Профкома и представителей Нанимателя. Стороны обеспечивают возможность присутствия представителей другой Стороны на заседании своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, составляющих содержание Договора, а также обеспечивают друг друга необходимыми материалами и документами по этим и другим вопросам.

Стороны не прекращают коллективные переговоры в одностороннем порядке.

11. Действие Договора не прекращается при изменении в названии Сторон. В случае реорганизации Сторон в период действия Договора их права и обязанности сохраняются до завершения процесса реорганизации, выполнение Договора гарантируется правопреемниками.

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

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

12. Договор подписывается в 5 экземплярах: один хранится у Нанимателя, один – в Профкоме, один – направляется в администрацию Ленинского района г. Бреста для регистрации, один – направляется в Брестский городской комитет Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – Городской комитет), один (подписанный и зарегистрированный) – размещается на стенде в учреждении дошкольного образования для свободного ознакомления с ним Работников.

13. Договор вступает в силу с 20 августа 2023 года и действует по 19 августа 2026 года или до заключения нового.

14. Наниматель обязуется зарегистрировать подписанный Договор, а также внесенные в него изменения и (или) дополнения, в течение месяца с момента подписания в администрации Ленинского района г. Бреста.

2. ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА

15. Наниматель обязуется:

15.1. Обеспечить доведение до сведения Работников нормативных правовых актов, инструкций по вопросам нормирования и оплаты труда в течение 2-х дней с момента получения информации. Разъяснять их содержание, права и обязанности Работников.

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

Заработную плату, выплаченную с задержками, превышающими 1 месяц, индексировать в соответствии с законодательством.

При совпадении срока выплаты заработной платы с выходными и праздничными днями соответствующие выплаты производить накануне.

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

Представление Работникам расчетных листков производится одновременно с выдачей заработной платы за месяц.

15.3. Производить выплату среднего заработка за время трудового отпуска не позднее, чем за 2 дня до его начала.

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

15.4. Распределять объем педагогической нагрузки (включая часы педагогической деятельности, в части реализации содержания образовательных программ, организационно-воспитательной работы и дополнительного контроля учебной деятельности учащихся) педагогическим Работникам по согласованию с Профкомом.

Предварительное распределение объема педагогической нагрузки на предстоящий учебный год осуществлять и доводить до сведения Работников до начала трудовых отпусков в летний период.

Педагогическую нагрузку менее чем на ставку устанавливать с письменного согласия Работника на учебный год, 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, устанавливать ПВТР и Договором с учетом семейного положения Работников, состояния их здоровья.

15.5. Обеспечить оптимальный режим работы Работникам, имеющих троих и более детей до 16 лет, ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одиноким матерям, Работникам, совмещающим работу с обучением.

По согласованию с Профкомом возможно установление гибкого режима рабочего времени для педагогов-психологов в порядке, предусмотренном законодательством.

Устанавливать работникам, имеющим детей в возрасте до 14 лет, режим гибкого рабочего времени, неполный рабочий день и другое по их инициативе в порядке, предусмотренном законодательством.

Не допускать установления неполного рабочего времени (без письменного согласия): беременным женщинам, женщинам, имеющим детей в возрасте до пяти лет, одиноким матерям и отцам (воспитывающим детей без матери), а также Работникам, воспитывающим троих и более детей в возрасте до 16 лет, ребенка-инвалида до 18 лет.

16. Профком обязуется:

16.1. Разъяснять Работникам содержание нормативных документов по организации и оплате труда, их права и обязанности.

16.2. Добиваться соблюдения прав и законных интересов Работников.

16.3. Осуществлять постоянный контроль за своевременностью и полнотой исполнения нормативных правовых актов по вопросам заработной платы, организации, условий и нормирования труда, распределением объема педагогической нагрузки, премированием, установлением доплат и надбавок, оказанием материальной помощи.

Контролировать полноту исчисления премиального фонда, фонда надбавок, материальной помощи, а также средств, сэкономленных по фонду заработной платы. Информировать о выявленных нарушениях Нанимателя, вносить предложения по устранению и недопущению нарушений прав Работников.

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

16.5. Реализовывать полномочия Профкома при проведении аттестации педагогических работников в соответствии с законодательством.

17. Стороны пришли к соглашению:

17.1. Все вопросы нормирования, оплаты труда, а также премирования, установления надбавок стимулирующего и компенсирующего характера (далее – материальное стимулирование труда), оказания материальной помощи, осуществления единовременной выплаты на оздоровление решаются по согласованию с Профкомом. Соответствующие приказы доводятся до сведения Работников.

Для обеспечения гласности и объективности распределения средств материального стимулирования и оказания материальной помощи

ежегодно создавать комиссию с обязательным включением в ее состав представителей Профкома.

17.2. Установить в учреждении дошкольного образования пятидневную рабочую неделю с выходными днями в субботу, воскресенье.

Режим работы учреждения дошкольного образования регулируется ПВТР.

Установить суммированный учет рабочего времени сторожам с учетным периодом один год.

Определить следующие категории работников, которым время для приема пищи предоставляется в течение рабочего дня и включается в рабочее время:

сторож;

воспитатель дошкольного образования.

17.3. Материальное стимулирование труда Работников осуществлять по согласованию с Профкомом в соответствии с Положением об установлении премии работникам государственного учреждения дошкольного образования «Детский сад №10 г. Бреста» и с Положением об установлении стимулирующих и компенсирующих выплат Работникам государственного учреждения дошкольного образования «Детский сад №10 г. Бреста» (Приложение № 1, № 2).

Премирование Руководителя и установление надбавок стимулирующего характера к его должностному окладу из средств учреждения дошкольного образования осуществлять управлением по образованию администрации Ленинского районов по согласованию с Городским комитетом.

17.4. Оказывать материальную помощь из средств учреждения дошкольного образования по решению Руководителя, согласованному с Профкомом, в соответствии с Положением о порядке оказания материальной помощи Работникам (Приложение № 3).

17.5. Осуществлять единовременную выплату на оздоровление согласно Положению о порядке осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам государственного учреждения дошкольного образования «Детский сад № 10 г. Бреста» (Приложение №4).

17.6. Информация о наличии и размере неиспользованных средств, предусмотренных на оплату труда, ежемесячно доводится Центром Ленинского района г. Бреста по обеспечению деятельности бюджетных организаций до сведения Нанимателя и Профкома.

Неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда, направляются в текущем календарном году на премирование работников в соответствии с законодательством и в порядке, установленном Положением об установлении премии Работникам государственного учреждения дошкольного образования «Детский сад №10 г. Бреста»

(приложение № 1).

17.7. Выплаты из средств материального стимулирования труда и средств на оказание материальной помощи, единовременной выплаты на оздоровление осуществляются на основании приказов Нанимателя, согласованных с Профкомом.

17.8. Устанавливать в качестве дополнительных мер стимулирования труда и социальной поддержки выпускникам, получившим высшее, среднее специальное и профессионально-техническое образование и получившим место работы путем распределения, а также выпускникам, получившим высшее, среднее специальное и профессионально-техническое образование в дневной форме получения образования за счет собственных средств и прибывшим согласно свидетельству о направлении на работу для работы в учреждениях образования (далее – молодым специалистам, направленным на работу после окончания учреждений высшего и среднего специального образования):

надбавку за высокие достижения в труде в размере не менее 30% ставки (оклада) с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы при выполнении должностных обязанностей в первые три года работы;

оптимальный режим труда с учетом необходимости посещения учебно-методического кабинета, работы в библиотеке и т.д.;

возможность посещения занятий, иных мероприятий у опытных педагогических работников, в том числе в иных учреждениях образования в соответствии с формируемым в установленном порядке графиком взаимопосещений;

в качестве дополнительных мер стимулирования труда за работу по контракту: надбавку за работу по контракту не менее 20% оклада и предоставление дополнительного поощрительного отпуска за работу по контракту в количестве не менее 3 календарных дней в первые три года работы.

17.9. Устанавливать надбавки за высокие достижения в труде:

победителям и призерам республиканского конкурса «Учитель года», «Воспитатель года», других профессиональных конкурсов, проводимых Министерством образования в течение 2 лет с момента подведения итогов конкурсов;

победителям областных конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года», других конкурсов профессионального мастерства, проводимых главным управлением по образованию Брестского областного исполнительного комитета и призерам данных конкурсов в течение 2 лет с момента подведения итогов конкурсов;

работникам и активистам профсоюзного движения за результативность воспитательно-профилактической деятельности с обязанными лицами;

руководителям районных методических объединений;

наставникам за оказание методической и практической помощи молодым специалистам;

за организацию работы с ветеранами;

членам профсоюза и профсоюзным активистам за содействие нанимателю в создании безопасных условий труда и образовательного процесса.

Устанавливать ежемесячные выплаты из средств материального стимулирования или внебюджетных средств работникам, которым присвоены почетные звания «Заслуженный учитель Республики Беларусь», «Заслуженный работник образования Республики Беларусь»; награжденным нагрудным знаком Министерства образования «Выдатнік адукацыі», «Отличник образования» республик, входивших ранее в состав Союза Советских Социалистических Республик и государств – участников Содружества Независимых Государств, но не более чем за одну награду в размерах в соответствии с Положением об установлении премии Работникам государственного учреждения дошкольного образования «Детский сад №10 г. Бреста».

17.10. При наличии финансовых возможностей за время вынужденного простоя не по вине Работника (отмена учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим показаниям и другие обстоятельства) оплату производить в размере 100 % установленного ему оклада, надбавки за работу по контракту, надбавки за стаж работы в бюджетных организациях, надбавки за специфику работы в сфере образования. В случае выполнения Работниками в этот период другой работы в соответствии с их функциональными обязанностями заработную плату выплачивать им в полном объеме.

17.11. Суммы, не выплаченные Работнику за прошлые периоды, выплачивать с учетом их индексации в соответствии с Законом Республики Беларусь от 21 декабря 1990 г. № 476-ХІІ «Об индексации доходов населения с учетом инфляции».

Работник вправе требовать выплаты причитающейся ему заработной платы, если она не производилась ему по не зависящим от него причинам, в установленном законодательством порядке.

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

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

17.14. Присваивать соответствующую квалификацию педагогическим работникам в соответствии с Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 25 мая 2010 г. № 784 «Об утверждении типового положения об аттестации руководителей и специалистов организаций» и Общих положений Единого квалификационного справочника должностей служащих, утвержденных постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 2 января 2012 г. № 1.

Ставки заработной платы Работникам с учетом квалификационных категорий устанавливать со дня принятия решения аттестационной комиссии о присвоении квалификационной категории согласно приказу Руководителя независимо от даты его издания.

В случае снижения по результатам аттестации квалификационной категории изменение размера заработной платы Работника производить через 1 месяц после уведомления его об изменении существенных условий труда в соответствии со статьей 32 Трудового кодекса.

17.15. В целях обеспечения в учреждении дошкольного образования своевременной и в полном объеме замены воспитателей дошкольного образования в период их временного отсутствия (временная нетрудоспособность, трудовой отпуск, повышение квалификации и другое) педагогические работники могут привлекаться к сверхурочной работе с оплатой в соответствии с законодательством, а также производить замену воспитателей дошкольного образования путем привлечения временных работников в соответствии с главой 23 Трудового кодекса.

17.16. Работникам, участвующим в районных, городских, областных и республиканских спартакиадах, туристских слетах, в смотрах художественной самодеятельности, фестивалях и других культурно-массовых и общественно значимых мероприятиях сохранять средний заработок.

3. ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

18. Наниматель обязуется:

18.1. Локальные правовые акты (ПВТР, должностные (рабочие) инструкции, графики трудовых отпусков, графики работ (сменности), приказы о материальном стимулировании труда Работников и оказании материальной помощи и другие) принимать или утверждать по согласованию с Профкомом.

18.2. Своевременно информировать Работников об изменениях в законодательстве, касающихся вопросов условий организации, нормирования, охраны и оплаты труда, социально-экономического положения работников отрасли.

18.3. Приглашать председателя Профкома на все совещания и мероприятия, проводимые Руководителем. Направлять Профкому проекты документов, затрагивающих трудовые и социально-экономические права Работников для согласования.

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

18.5. При решении вопросов, затрагивающих интересы Работников, привлекать делегированных Профкомом представителей к разработке проектов соответствующих решений, согласовывать их с Профкомом.

18.6. Представлять по запросам выборных органов профсоюза сведения по обеспечению трудовых и социально-экономических прав Работников и обеспечивать беспрепятственный допуск представителей профсоюза в учреждение дошкольного образования для осуществления общественного контроля за соблюдением законодательства о труде, охране труда, профсоюзах, выполнением Договора (Соглашения) в форме проверок, мероприятий по наблюдению, анализу, мониторингу, в иных формах, не связанных с проведением проверок, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний, оказания методической помощи Руководителю и Профкому в обеспечении трудовых и социально-экономических прав Работников.

19. Профком обязуется:

19.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде и правил по охране труда в учреждении дошкольного образования.

19.2. Оказывать помощь Руководителю 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 Руководителем, консультировать по соответствующим вопросам законодательства Республики Беларусь.

19.3. 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 в защиту трудовых и социально-экономических прав, представлять в суде их интересы.

19.4. Принимать участие в совещаниях и мероприятиях, проводимых Руководителем по вопросам трудовых, профессиональных и социальных отношений, организации безопасного труда и образовательного процесса.

19.5. Обеспечить полную гласность в работе Профкома.

20. Стороны пришли к соглашению:

20.1. Проводить не реже 1 раза в год совместные мониторинги практики применения и соблюдения законодательства о труде, об охране труда, в том числе в части соблюдения требований пункта 11 Декрета Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций», аттестации педагогических Работников с последующим рассмотрением итогов на расширенном заседании Профкома с участием представителей Нанимателя.

Установить, что Руководитель обеспечивает беспрепятственный допуск представителей Профсоюза в учреждение дошкольного образования для осуществления общественного контроля за соблюдением законодательства о труде, охране труда, профсоюзах, выполнении коллективного договора (Соглашения) в форме проверок, мероприятий по наблюдению, анализу, мониторингу, в иных формах, не связанных с проведением проверок, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний, оказания методической помощи Руководителю и ППО в обеспечении трудовых и социально-экономических прав Работников.

20.2. Предоставлять возможность участия в семинарах, совещаниях, проводимых одной из Сторон по вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав и профессиональных интересов Работников, представителям другой стороны.

20.3. График трудовых отпусков Работников составлять на календарный год не позднее 5 января с корректировкой в соответствии с производственной необходимостью до 30 апреля и утверждать Руководителем по согласованию с Профкомом с учетом пожеланий Работников.

20.4. Предоставлять основной отпуск не менее 24 календарных дней. Предоставлять и использовать трудовые отпуска педагогическим и техническим работникам, как правило, в летнее время; в исключительных случаях (болезнь работников, их близких родственников) по просьбе работника в иное время.

20.5. Предоставлять отпуск по желанию Работника:

- 20.5.1. в летнее или другое удобное время –
- лицам моложе восемнадцати лет;
 - ветеранам боевых действий на территории других государств;
 - женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до шестнадцати лет или ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одиноким матерям, разведенным женщинам и вдовам, имеющим по одному и более ребенку до 16 лет;
 - заболевшим и перенесшим лучевую болезнь, вызванную последствиями катастрофы на Чернобыльской АЭС, других радиационных аварий;
 - являющимся 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;
 - 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 года;
 - донорам крови и ее компонентов, награжденным нагрудным знаком отличия Министерства здравоохранения Республики Беларусь «Ганаровы донар Рэспублікі 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;
- 20.5.2. В определенный период:
- получающим общее среднее, профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, послевузовское образование, специальное образование на уровне общего среднего образования в вечерней или заочной форме получения образования, – перед или в период прохождения текущей и итоговой аттестации, а также во время каникул в Учреждении дошкольного образования, организации, реализующей образовательные программы послевузовского образования;
 - жены которых находятся в отпуске по беременности и родам, – в период этого отпуска;
 - работающим по совместительству – одновременно с трудовым отпуском по основной работе;
 - учителям – в летнее время, (в исключительных случаях (болезнь Работника, его близких родственников) – по просьбе Работника в иное время);

женщинам – перед отпуском по беременности и родам или после него; работающим женам (мужьям) военнослужащих – одновременно с отпуском их мужей (жен).

20.6. По уважительным причинам (семейные обстоятельства, болезнь близких родственников, оздоровление, невозможность использовать отпуск полностью в летний период в связи с производственной необходимостью и в других случаях) или по договоренности между Нанимателем и Работником трудовой отпуск может быть разделен более чем на 2 части. При этом одна часть трудового отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

20.7. Предоставлять Работнику, при наличии у него путевки на санаторно-курортное лечение, необходимости сопровождать детей при направлении на стационарное лечение в лечебные учреждения в течение учебного года в период, не совпадающий с трудовым отпуском, трудовой отпуск, а в случае его использования – отпуск без сохранения заработной платы.

20.8. Перечень категорий Работников, которым устанавливается ненормированный рабочий день и продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, определять приказом Нанимателя по согласованию с Профкомом. Продолжительность отпуска за ненормированный рабочий день устанавливается с учетом необходимости выполнения конкретным Работником трудовых обязанностей сверх нормы рабочего времени, а также напряженности и сложности его труда.

Оплату дополнительных отпусков за ненормированный рабочий день производить за счет внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности (если в соответствии с законодательством такие средства остаются в их распоряжении), а при отсутствии указанных средств – за счет средств, предусмотренных в смете организации на оплату труда.

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

Работникам, успешно осваивающим содержание образовательных программ, при получении среднего специального и первого высшего образования первой ступени в вечерней или заочной форме обучения, по

направлению нанимателя либо в соответствии с заключенными с ними договорами в сфере образования, в качестве минимальных – гарантии, предусмотренные статьями 215, 216 Трудового кодекса;

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

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

20.10. Предоставлять Работникам в течение календарного года социальные отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью не более 90 календарных дней в год на основании личных заявлений:

для участия в учебно-экзаменационных сессиях и сдачи экзаменов в учреждениях среднего специального и высшего образования;

для работы над диссертацией, подготовкой методических пособий и учебников;

в связи с необходимостью прохождения лечения в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях;

при необходимости ухода за больными членами семьи (супруг, отец, мать, дети) на основании заключения медицинского учреждения, сопровождения на лечение супругов, несовершеннолетних детей, престарелых родителей;

в других случаях с согласия Нанимателя, если это не нарушает образовательный процесс.

20.11. Предоставлять Работникам социальные отпуска без сохранения заработной платы в случаях:

бракосочетания самого работника, его детей, внуков – до 7 дней;

рождения детей, внуков – 3 дня;

смерти родных и близких – до 5 дней (при выезде за пределы Республики Беларусь – до 14 дней);

первого учебного дня детей (1–4 классы) – 1 день;

юбилейных дат (40, 50, 60) – 1 день; медицинского обследования сотрудников или их детей – до 3 дней.

20.12. Социальные отпуска без сохранения заработной платы, не превышающие 14 календарных дней в течение рабочего года, а также

предоставляемые лицам, проходящим службу в резерве, являются периодами, включаемыми в рабочий год.

20.13. Наниматель не вправе принудить Работника к уходу в отпуск без сохранения заработной платы без его согласия.

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

20.15. Наниматель имеет право с согласия Работника отозвать его из трудового отпуска при наличии следующих обстоятельств:

необходимость выезда на курсы повышения квалификации;

устранение аварийных ситуаций;

подготовка учреждения дошкольного образования к новому учебному году;

необходимость замены отсутствующего работника;

другие обоснованные причины.

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 производится выплата компенсации за неиспользованный отпуск (при условии использования в текущем рабочем году трудового отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней).

20.16. Предоставлять матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет по ее (его) заявлению ежемесячно один дополнительный свободный от работы день с оплатой в размере среднего дневного заработка за счет средств государственного социального страхования в порядке и на условиях, определяемых республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области труда (Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь № 34 от 11 июня 2014 г.).

Матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) троих и более детей в возрасте до 16 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет) по ее (его) письменному заявлению предоставлять один дополнительный свободный от работы день в неделю с оплатой в размере среднего дневного заработка в порядке и на условиях, определяемых республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области труда (Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь № 34 от 11 июня 2014 г.).

Матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) двоих детей в возрасте до шестнадцати лет и имеющей (имеющему) право на один дополнительный свободный от работы день в месяц согласно нормам части 3 статьи 265 Трудового кодекса, предоставлять соответствующий день по их заявлению без сохранения заработной платы.

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

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

Наниматель обязан предупредить Работника об изменении существенных условий труда письменно не позднее чем за один месяц.

20.18. В целях обеспечения прав Работников на оперативное рассмотрение индивидуальных трудовых споров в учреждении дошкольного образования создавать комиссию по трудовым спорам из равного числа представителей профсоюза и Нанимателя сроком на 1 год.

20.19. Предоставлять Работнику информацию, касающуюся трудовых и связанных с ними отношений, в том числе по письменному заявлению документы о работе, заработной плате (предусмотренные законодательством и в установленные им сроки).

4. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

21. Наниматель обязуется:

21.1. Обеспечить полную занятость Работников в соответствии с трудовым договором (контрактом) и квалификацией.

21.2. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест в учреждении дошкольного образования, а в случае высвобождения педагогических Работников принимать меры по организации их переподготовки, созданию новых рабочих мест.

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

21.3. Уведомлять Профком не позднее, чем за 3 месяца о ликвидации, реорганизации, смене собственника учреждения дошкольного образования, реорганизации структурных подразделений, о полной или частичной приостановке работы, если это повлечет за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда.

Реализацию этих мер осуществлять только после проведения переговоров с Профкомом и выработки согласованной программы мер по соблюдению прав и законных интересов Работников.

22. Профком обязуется:

22.1. Контролировать соблюдение законодательства о занятости, предоставление высвобождаемым Работникам льгот и компенсаций.

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

23. Стороны пришли к соглашению:

23.1. 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 Профкома.

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 Профкома.

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

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

имеющим неполную семью (статья 63 Кодекса о браке и семье);

матери (отцу, опекуну, попечителю), воспитывающей (воспитывающему) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет; опекунам, попечителям, на иждивении которых находятся несовершеннолетние дети;

матери (отцу, опекуну, попечителю), воспитывающей (воспитывающему) троих и более детей в возрасте до восемнадцати лет;

одному из двух работающих в организации родителей, воспитывающих несовершеннолетнего ребенка;

являющимися единственными кормильцами в семье, при наличии двух и более иждивенцев;

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

получившим трудовое увечье 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);

совмещающим работу с обучением по востребованным с соответствующих организациях образования специальностям;

участникам и ветеранам боевых действий на территории других государств;

семейным при наличии 3 и более иждивенцев до 18 лет и учащейся молодежи до 21 года;

одиноким, не имеющим другого источника дохода;

23.3. Не допускать увольнение по сокращению численности или штата одновременно 2 работников из одной семьи, кроме случаев полной ликвидации организации.

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

заполнение вакансий;

увольнение совместителей.

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

23.5. В период срока предупреждения Работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата Работников предоставлять по его письменному заявлению социальный отпуск (один день в неделю) без сохранения заработной платы для самостоятельного поиска работы.

Предоставлять преимущественное право Работникам, уволенным по сокращению численности или штата, возвращаться на работу в учреждение дошкольного образования при появлении вакансий.

23.6. Заключение контрактов с Работниками, трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, осуществляется в связи с обоснованными производственными, организационными и экономическими причинами, при наличии финансовой возможности, обеспечивающей выполнение условий контракта. Работник должен быть письменно предупрежден об изменении существенных условий труда (заключении контракта) не позднее чем за 1 месяц до заключения контракта.

Нанимателем в день предупреждения о заключении контракта вручается Работнику проект контракта в письменном виде (статья 32 Трудового кодекса).

Заключение контрактов с Работниками – членами Профсоюза – производится после согласования условий контракта с представителем Профкома.

Включать в контракты нанимателя с Работниками условия об установлении надбавки в размере не менее 10 % оклада и предоставлении дополнительного поощрительного отпуска продолжительностью не менее 2 календарных дней.

Заключать с Работниками при их согласии трудовые договоры на неопределенный срок при отсутствии возможности выполнения абзацев 2 и 3 пункта 3 части 1 статьи 261² Трудового кодекса.

23.7. Определить следующие категории Работников, на которые не может быть распространена контрактная форма найма без их письменного согласия:

беременные женщины и женщины, имеющие ребенка в возрасте до трех лет.

Работники, получившие в учреждении дошкольного образования трудовое увечье (при отсутствии вины со стороны Работника) или профзаболевание, не препятствующее выполнению его трудовых обязанностей;

одиноким матери, вдовы, имеющие детей в возрасте до 16 лет.

матери (отцы), имеющие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

молодые специалисты при приеме на работу.

23.8. 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 стаж работы по специальности (в организации), не менее 5 лет, с их согласия:

заключать новые контракты на срок не менее трех лет либо на максимальный срок действия контракта с обязательным включением в

контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261² Трудового кодекса;

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

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

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 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 2 и 3 пункта 3 части 1 статьи 261² Трудового кодекса

23.9. В случаях истечения срока контракта в период беременности, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет Наниматель обязан с согласия Работника продлить срок действия контракта в пределах максимального срока (заключить новый) на период беременности и до окончания указанных отпусков.

При истечении контракта в период нахождения Работника в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, либо в период работы лиц, занятых воспитанием ребенка (матери, отца вместо матери, опекунов), в случаях, если они приступили к работе до или после достижения ребенком возраста трех лет, заключение контрактов, их продление в пределах максимального срока действия, осуществляется с согласия Работника на срок не менее чем до достижения ребенком возраста пяти лет.

23.10. Предоставлять преимущественное право на продление (заключение) контрактов одиноким родителям, опекунам, не допускающим нарушений трудовой и производственной дисциплины, на иждивении которых находятся несовершеннолетние дети.

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

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

Прекращение трудовых отношений по инициативе нанимателя с одинокими матерями (отцами, воспитывающими детей без матери), разведенными, вдовами, вдовцами, не состоящими в браке, опекунами, попечителями, имеющими детей в возрасте от трех до четырнадцати лет (детей-инвалидов – до восемнадцати лет), добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, не допускается, кроме случаев ликвидации организации, а также по основаниям, предусмотренным пунктами 4, 5, 7, 8, 9 статьи 42 и пунктами 1–3 статьи 44, 1–3 статьи 47 Трудового кодекса

23.12. Сторонам, заключившим контракт, письменно предупреждать друг друга не менее чем за 1 месяц до окончания срока действия контракта о намерении продлевать или не продлевать трудовые отношения.

Наниматель по просьбе Работника, не допускающего нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющего дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания срока действия контракта, извещает его в письменном виде о причине (причинах) непродления (не заключения нового) контракта с ним.

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

23.14. По заявлению Работника возможно расторжение трудового договора, заключенного на неопределенный срок, до истечения срока предупреждения в следующих случаях:

- состояние здоровья;
- достижение пенсионного возраста;
- переезд на постоянное место жительства в другую местность;
- необходимость ухода за больными (инвалидами) близкими родственниками;
- необходимость ухода за детьми в возрасте до 14 лет;

изменение семейного положения.

23.15. Наниматель по просьбе Работника в срок, согласованный ими, но не позднее десяти дней со дня подачи работником заявления досрочно расторгает контракт, срочный трудовой договор при наличии обстоятельств, исключающих или значительно затрудняющих продолжение работы, в том числе:

состояние здоровья;

поступление на военную службу по контракту;

назначение пенсии по возрасту, пенсии по инвалидности, пенсии за выслугу лет, пенсии за особые заслуги перед Республикой Беларусь, социальной пенсии;

необходимость ухода за больными членами семьи или инвалидами первой группы;

перевод супруга на работу в другую местность;

переезд на постоянное место жительства в другой населенный пункт;

избрание на выборную должность;

зачисление для получения образования в Учреждение образования на дневное отделение;

необходимость ухода за детьми в возрасте до 14 лет;

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

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);

изменение семейного положения;

пенсионный возраст;

23.16. Наниматель обязан при приеме на работу заключить трудовой договор (контракт) с Работником ознакомить его под роспись с Соглашением, коллективным договором, ПВТР и иными локальными правовыми актами.

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

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

23.18. Не допускать привлечение работников учреждений образования к выполнению работы, не обусловленной трудовым договором (контрактом), должностными (рабочими) инструкциям.

5. ОХРАНА ТРУДА. ЭКОНОМИЯ И БЕРЕЖЛИВОСТЬ

24. Наниматель обязуется:

24.1. Обеспечить право Работников на охрану труда; выполнение требований законодательства об охране труда; создание на каждом рабочем месте условий труда, соответствующих требованиям охраны труда, соблюдение установленных нормативных и технических нормативных правовых актов, требований по охране труда; сохранение жизни, здоровья и работоспособности Работников в процессе трудовой деятельности; функционирование системы управления охраной труда и своевременное ее совершенствование на основе мониторинга факторов, влияющих на охрану труда; безопасность при эксплуатации территории, зданий (помещений), сооружений, оборудования, охрану труда женщин и несовершеннолетних.

24.2. Организовать работу по охране труда, обеспечению условий труда, соответствующих требованиям по охране труда, созданию здоровых и безопасных условий труда и образовательного процесса в соответствии с законодательством, Трудовым кодексом, Законом Республики Беларусь от 23 июня 2008 г. № 356-З «Об охране труда», Кодексом Республики Беларусь об образовании, контроль за использованием и правильным применением средств индивидуальной и коллективной защиты.

Назначать должностных лиц, ответственных за организацию охраны труда и контроль за соблюдением работниками требований по охране труда, безопасность образовательного процесса, предоставлять компенсации по условиям труда. Каждому Работнику при приеме на работу и в период работы предоставлять полную информацию о состоянии и изменении условий и охраны труда на его рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, полагающихся средствах индивидуальной и коллективной защиты, льготах и компенсациях по условиям труда, установленных законодательством и Договором.

24.3. Обеспечивать выполнение в установленные сроки Плана мероприятий по охране труда. (Приложение №5).

24.4. Продолжить работу по пересмотру, корректировке локальных правовых актов. Своевременно и по согласованию с Профкомом проводить утверждение локальных правовых актов по охране труда с учетом изменений и дополнений, внесенных в законодательные акты Республики Беларусь.

Обеспечить наличие необходимых документов, ведение которых предписано законодательством о безопасности и гигиене труда, пожарной безопасности.

24.5. Оформить кабинет или уголок по охране труда, обеспечить наличие в учреждении дошкольного образования нормативных правовых актов по охране труда.

24.6. Обеспечить своевременное проведение вводного, первичного на рабочем месте, повторного, внепланового и целевого инструктажей по охране труда, обучение, стажировку и проверку знаний по вопросам охраны труда Работников согласно требованиям законодательства. Оказывать содействие в обучении общественных инспекторов по охране труда.

24.7. Обеспечить прохождение Работниками обязательных предварительных, периодических и внеочередных медицинских осмотров в соответствии со Списком профессий и должностей работающих, подлежащих предварительным и периодическим медицинским осмотрам, с сохранением за ним места работы и среднего заработка на время прохождения медосмотров, а также медицинских освидетельствований, предусмотренных законодательством (Приложение №6).

24.8. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников и обучающихся, недопущению, профилактике, предупреждению производственного и детского травматизма, оказанию потерпевшим при несчастных случаях на производстве необходимой помощи, их доставке в организацию здравоохранения.

Осуществлять обязательное страхование Работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний, возмещать вред, причиненный жизни и здоровью работающих в соответствии с законодательством и Договором.

Обеспечить сотрудничество с Работниками в работе по созданию безопасных условий труда.

24.9. Принимать меры по недопущению Работников к работе на оборудовании, средствах подмащивания, инструменте, имеющих неисправности, либо при отсутствии их испытаний, осмотров, технических освидетельствований;

24.10. Не допускать к работе (отстранять от работы) в соответствующий день Работника, не прошедшего инструктаж,

стажировку, проверку знаний по охране труда, не использующего требуемые средства индивидуальной защиты, не прошедшего медицинский осмотр в случаях и порядке, предусмотренных законодательством.

24.11. Не допускать к выполнению работ, отстранять от выполнения работ, в соответствующий день Работника, появившегося на рабочем месте в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также в состоянии, связанном с болезнью, препятствующем выполнению работ.

24.12. Планировать и выделять в необходимых объемах финансовые средства, оборудование и материалы для осуществления мероприятий по улучшению условий и охраны труда, предусмотренных Соглашениями, Договором, планом мероприятий по улучшению условий и охраны труда, профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний, санитарно-бытового обеспечения, медицинского и лечебно-профилактического обслуживания Работников.

24.13. К началу учебного года привести помещения учреждения дошкольного образования в соответствие с требованиями санитарных норм и охраны труда для создания здоровых и безопасных условий труда и обучения, обеспечить наличие соответствующих разрешающих документов на готовность учреждений образования к работе.

24.14. Выполнять в срок до 1 октября запланированные мероприятия по подготовке учреждения дошкольного образования к работе в осенне-зимних условиях, обеспечить безопасность работы отопительных систем.

24.15. Осуществлять постоянный контроль за соблюдением нормативных правовых актов по охране труда. Обеспечить ведение контроля за соблюдением работниками требований по охране труда. Ежегодно подводить итоги работы учреждения дошкольного образования по обеспечению и созданию надлежащих условий труда, улучшению условий и охраны труда, профилактике производственного и детского травматизма, выполнению законодательства об охране труда и информировать Городской комитет.

24.16. Выполнять представления и рекомендации органов государственного управления, выборных органов, представителей профсоюза по устранению нарушений правил охраны труда и безопасности образовательного процесса, законодательства, Договора. Проводить их информирование об устранении выявленных нарушений.

24.17. Производить:

выделение средств на реализацию мероприятий по охране труда, профилактику производственного травматизма и профессиональных заболеваний, улучшение условий труда, санитарно-бытовое обеспечение, медицинское и лечебно-профилактическое обслуживание Работников в размере не менее 2 % от фонда оплаты труда;

семье погибшего по вине Нанимателя на производстве Работника, помимо установленного законодательством возмещения ущерба, выплату из средств нанимателя единовременной материальной помощи, в размере не менее 10 годовых заработков погибшего по вине Нанимателя, исчисленных по заработку за год от месяца, предшествующего несчастному случаю;

Работнику, утратившему профессиональную трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания по вине Нанимателя, выплату из средств Нанимателя единовременной материальной помощи в размере одного среднемесячного заработка за каждый процент утраты профессиональной трудоспособности при наличии средств (указанные выплаты производятся в порядке и в сроки с момента регистрации несчастного случая или профессионального заболевания, определенные совместным решением Нанимателя и Профкома). Выплачиваемая материальная помощь снижается пропорционально степени вины потерпевшего, определенной в документах расследования несчастного случая на производстве или профессионального заболевания

выплату Нанимателем выходного пособия в размере не менее одного среднемесячного заработка лицам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание при прекращении ими трудового договора (контракта) по основаниям, предусмотренным пп. 3 и 5 статьи 42 Трудового кодекса.

При отсутствии финансовых средств ходатайствовать перед Брестским городским исполнительным комитетом о выплате единовременной материальной помощи за вред, причиненный по вине Нанимателя здоровью и жизни Работника в результате несчастного случая на производстве, в соответствии с абзацами 3 и 4 части 1 настоящего подпункта.

24.18. Включать в гражданско-правовые договоры, договоры подряда предусмотренные законодательством обязательства сторон по обеспечению безопасных условий труда.

24.19. Исполнять другие обязательства, предусмотренные законодательством об охране труда.

24.20. Проводить работу по выполнению требований Директивы Президента Республики Беларусь от 14 июня 2007 г. № 3 «О приоритетных направлениях укрепления экономической безопасности государства» (далее – Директива № 3).

24.21. Принимать меры по выполнению целевых показателей по энергосбережению.

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

24.23. Организовать в коллективе разъяснительную работу по экономии топливно-энергетических ресурсов, обеспечить оформление наглядной агитации в данном направлении.

25. Профком обязуется:

25.1. Осуществлять общественный контроль за состоянием охраны труда в учреждении дошкольного образования, его готовности к началу учебного года и работе в осенне-зимний период, а также к оздоровительному периоду.

Выдавать обязательные для исполнения рекомендации по устранению выявленных нарушений законодательства об охране труда или фактов неисполнения Договора.

Требовать устранения нарушений по охране труда, угрожающих жизни и здоровью Работников, а в случае непосредственной угрозы для жизни и здоровья – приостановления выполнения работ, эксплуатации помещений, групп и кабинетов, оборудования до устранения нарушений.

25.2. Проводить в установленные сроки выборы общественных инспекторов по охране труда, утверждать составы общественных комиссий по охране труда, обеспечить координацию их деятельности и обучение.

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

25.4. Принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве, с воспитанниками.

25.5. 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 семей погибших.

25.6. Осуществлять контроль за предоставлением компенсаций по условиям труда, обеспечением Работников средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами, выплатой возмещения вреда Работникам, получившим увечье на производстве в соответствии с законодательством Республики Беларусь и Договором.

25.7. Следить за проведением аттестации рабочих мест по условиям труда, участвовать в работе комиссий по их проведению.

25.8. Принимать участие в проведении контроля за соблюдением работниками требований по охране труда за соблюдением законодательства об охране труда, в работе комиссий по проверке знаний Работников по вопросам охраны труда, готовности учреждения дошкольного образования к новому учебному году, к работе в осенне-зимний период, в соблюдении температурного режима и обеспечении

работающих санитарно-бытовыми помещениями.

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

25.10. Вносить предложения Руководителю о поощрении наиболее отличившихся Работников и профсоюзного актива в области обеспечения безопасных условий труда, сохранения жизни и здоровья воспитанников, выполнения обязанностей общественного инспектора по охране труда.

25.11. Принимать участие в организации и проведении республиканских смотров-конкурсов на лучшее проведение первичными профсоюзными организациями общественного контроля по охране труда, экономии энергоресурсов, сырья и материалов.

25.12. Обеспечить выполнение Плана мероприятий Профсоюза по реализации Директивы Президента Республики Беларусь от 11 марта 2004 г. № 1 «О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины».

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

25.14. Проводить мониторинги за соблюдением требований Директивы № 3.

25.15. Оказывать содействие и сотрудничать с Нанимателем в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда и образовательного процесса.

26. Стороны пришли к соглашению:

26.1. Сотрудничать в работе по обеспечению здоровых и безопасных условий труда и образовательного процесса. Осуществлять контроль за соблюдением работниками требований по охране труда представителями Нанимателя с участием общественных инспекторов профсоюза по охране труда.

В целях профилактики производственного травматизма продолжить Сторонам работу по организации и проведению мероприятий «Недели нулевого травматизма».

26.2. Локальные правовые акты по охране труда утверждать Руководителем по согласованию с Профкомом. Уполномоченным лицам профсоюза участвовать в работе комиссии по проверке знаний Работников по вопросам охраны труда, по проведению аттестации рабочих мест по условиям труда, по подготовке учреждения дошкольного образования к новому учебному году, к отопительному сезону, к оздоровительному периоду, в расследовании несчастных случаев на производстве, с воспитанниками.

26.3. Добиваться выделения денежных средств на мероприятия,

направленные на создание здоровых и безопасных условий и охраны труда.

26.4. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, связанных с загрязнениями или осуществляемым работы в неблагоприятных температурных условиях, выдавать бесплатно смывающие и обезвреживающие средства. (Приложение №7)

26.5. Устанавливать работникам, которым подтверждено право по итогам аттестации рабочих мест по условиям труда, доплаты за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.

26.6. Предоставлять работникам, которым подтверждено право по итогам аттестации рабочих мест по условиям труда, дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

26.7. Своевременно и в полном объеме бесплатно обеспечивать работающих средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными законодательством нормами (Приложение № 8).

26.8. Обеспечивать кабинеты, группы, пищеблоки и другие производственные помещения медицинскими аптечками в соответствии с законодательством.

26.9. Требовать от Работников соблюдения законодательства об охране труда.

26.10. Предоставлять общественным инспекторам по охране труда не менее 2 часов в неделю по согласованному с Профкомом графику для осуществления ими общественного контроля за состоянием условий и охраны труда работников, участия в контроле за соблюдением работниками требований по охране труда, а также освобождать от работы на время обучения с сохранением на этот период за ними рабочего места и средней заработной платы.

26.11. Руководитель устанавливает ежемесячную надбавку за высокие достижения в труде Работникам, избранным общественными инспекторами по охране труда, за активную работу в зависимости от результатов их участия в осуществлении общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда в размере не менее 5 % оклада.

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

26.13. Предусматривать в должностных инструкциях обязанности Работников:

оказывать содействие и сотрудничать с Нанимателем в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда;

соблюдать требования по охране труда, заботиться о личной безопасности и личном здоровье, а также о безопасности окружающих в процессе выполнения работ либо во время нахождения на территории учреждения дошкольного образования;

немедленно извещать своего непосредственного руководителя или иное уполномоченное должностное лицо Нанимателя о неисправности оборудования, инструмента, приспособлений, транспортных средств, средств защиты и об ухудшении состояния своего здоровья.

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

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

27. Наниматель обязуется:

27.1. Содействовать организации отдыха, санаторно-курортного лечения Работников, организации медицинских осмотров Работников, связанных с опасными и вредными условиями труда.

28. Профком обязуется:

28.1. Установить общественный контроль за работой пищеблока. Итоги контроля не менее 2 раз в год обсуждать на заседании Профкома, вносить предложения Руководителю по совершенствованию работы.

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

28.3. Организовать:

в течение года – проведение дней здоровья с выездом за город; работу группы здоровья (посещение бассейна, занятий по оздоровительной гимнастике и других спортивных мероприятий);

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

28.4. Осуществлять частичную компенсацию стоимости путевок в санаторно-курортные и оздоровительные учреждения (санатории, дома отдыха, детские оздоровительные лагеря), в том числе оказывать материальную помощь на удешевление всех видов путевок в такие учреждения в соответствии с Положением о фонде помощи.

28.5. Способствовать организации оздоровления и санаторно-курортного лечения Работников, в том числе на базе организаций УП «Белпрофсоюзкурорт» и ТЭУП «Беларустурист».

29. Стороны пришли к соглашению:

29.1. Оборудовать для Работников комнату психологической разгрузки (бытовую комнату, комнату для приема пищи и др.).

Обеспечить необходимым оборудованием и инвентарем бытовые комнаты и помещения обслуживающего персонала.

29.2. Проводить мероприятия по организации отдыха, физкультурно-

оздоровительной и спортивно-массовой работе, санаторно-курортному лечению Работников.

Предоставлять в установленном порядке возможность участия Работников в отраслевых, межотраслевых спартакиадах, туристских слетах, иных физкультурно-оздоровительных и спортивно-массовых мероприятиях, их санаторно-курортного лечения.

29.3. Создавать условия для питания Работников, при наличии возможности проводить мероприятия по удешевлению стоимости питания.

Обеспечить возможность получения Работниками горячего питания.

29.4. Осуществлять систему мер по созданию нормальных условий труда и отдыха молодежи, в том числе в рамках наставничества оказывать помощь молодым специалистам в адаптации на рабочем месте, решении жилищных и бытовых проблем, вовлекать в активную общественную жизнь, создавать условия для их самореализации.

29.5. При наличии внебюджетных средств, предусмотренных на оказание материальной помощи, может выплачиваться материальная помощь неработающим пенсионерам, состоящим на профсоюзном учете.

29.6. Приглашать ветеранов труда отрасли и Профсоюза к участию в воспитательных, праздничных мероприятиях, проводимых в учреждении дошкольного образования.

29.7. Иметь в учреждении дошкольного образования банк данных об инвалидах, пенсионерах, многодетных семьях, семьях, в которых воспитываются дети-инвалиды, других категориях малообеспеченных граждан, нуждающихся в помощи и поддержке, участвовать в решении материальных и социальных проблем.

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

7. ПРАВОВЫЕ ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА И ЕГО ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА

30. Наниматель обязуется:

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

Обеспечивать предоставление профсоюзным органам Профсоюза для осуществления их уставной деятельности информации по оплате труда

Работников, кадровому составу, для проведения мониторинга по применению контрактной формы найма и другой необходимой информации, затрагивающей вопросы трудовых и связанных с ними отношений.

Предоставлять возможность лицам, уполномоченным Городским комитетом, Профкомом, осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда.

30.2. 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 руководящими профсоюзными органами. Принимать в установленном порядке необходимые меры по совершенствованию совместной работы.

30.3. Обеспечить условия деятельности Профкома (предоставление помещений, оргтехники, канцтоваров, бумаги, средств связи, в необходимых случаях транспортных средств и др.) в соответствии с Законом Республики Беларусь «О профессиональных союзах», Указом Президента Республики Беларусь от 29 марта 2012г. № 150 «О некоторых вопросах аренды и безвозмездного пользования имуществом».

30.4. Обеспечить безналичное перечисление профсоюзных взносов по личным заявлениям Работников в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 18 сентября 2002 г. № 1282 «Об удержаниях из заработной платы работников денежных сумм для производства безналичных расчетов» и нормами Устава Белорусского профессионального союза работников образования и науки одновременно с выплатой заработной платы на счета профсоюзных органов в размерах, установленных руководящими органами профсоюза.

30.5. За Работниками, участвующими в коллективных переговорах от имени ППО, сохранять средний заработок на весь период переговоров.

30.6. Создавать в учреждении дошкольного образования условия для обеспечения гласности в деятельности профсоюзного комитета.

31. Профком обязуется:

31.1. Проводить обучение профсоюзного актива, Работников по вопросам законодательства о труде и охране труда, заработной платы.

31.2. Оказывать из профсоюзного бюджета материальную помощь членам Профсоюза в соответствии с утвержденными сметами и Положением о фонде помощи, на основании личного заявления члена Профсоюза.

32. Стороны пришли к соглашению:

32.1. Предоставлять профсоюзным активистам, не освобожденным от основной работы, возможность для участия в работе съездов, конференций, пленумов, иных уставных мероприятий, краткосрочной профсоюзной

учебы, мероприятий, включенных в планы совместной работы Министерства образования Республики Беларусь и Центрального комитета Профсоюза, Главного управления по образованию и областного комитета Профсоюза, Отдела, Управлений по образованию и Городского комитета, с сохранением среднего заработка, в необходимых случаях командированием в соответствии с законодательством.

32.2. По представлению президиума Городского комитета устанавливать Работнику, избранному председателем ППО, не освобожденному от основной работы и выполняющему работу на общественных началах, стимулирующие выплаты за содействие Работникам в вопросах защиты их трудовых и социально-экономических прав и интересов, охраны труда, пропаганду здорового образа жизни, организацию досуга членов коллектива работников и создание благоприятного морально-психологического климата в коллективе – не менее 30 % оклада по основной работе

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

32.4. Председатель Профкома освобождается на 6 часов в неделю от основной работы для проведения общественной работы в интересах Работников с сохранением среднего заработка.

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

работников, избранных в состав Профкома и не освобожденных от основной работы – с письменного согласия Профкома, а председателя Профкома – только с согласия Городского комитета;

работников, избранных в городской, областной, Центральный комитеты Профсоюза и не освобожденных от работы – с письменного согласия профсоюзного органа, членом которого они избраны;

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

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

не позднее чем за две недели уведомления соответствующего комитета Профсоюза.

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

32.6. Привлечение к дисциплинарной ответственности представителей Профсоюза, указанных в подпункте 32.5, допускается только с предварительного согласия соответствующего комитета Профсоюза.

32.7. Заключать контракты с Работниками, избранными в состав профсоюзных органов на срок не менее, чем срок полномочий профсоюзных органов, членами которых они избраны, и, как правило, в течение двух лет после переизбрания.

32.8. Не переводить на контрактную форму найма без их согласия Работников, избранных в состав профсоюзных органов, во время их полномочий и в течение 2 лет после переизбрания.

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

8. СОХРАНЕНИЕ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПРИВАТИЗАЦИИ

33. Профком обязуется:

33.1. Участвовать в обсуждении проблем приватизации, ее целесообразности, отстаивать при этом интересы Работников – членов Профсоюза.

33.2. Вносить предложения, обеспечивающие социально-экономические и правовые гарантии Работникам при изменении форм собственности учреждения дошкольного образования.

33.3. Осуществлять общественный контроль за проведением приватизации, не допускать принятия необоснованных решений и принудительной приватизации учреждений образования.

34. Стороны пришли к соглашению:

34.1. При изменении форм собственности и преобразования в процессе приватизации учреждения дошкольного образования, проводятся предварительные переговоры с Профкомом с целью достижения общего

согласия в вопросах, затрагивающих трудовые и социально-экономические права и законные интересы Работников.

34.2. Изменение подчиненности, отчуждение имущества, закрепленного за учреждением дошкольного образования, допускаются с уведомления Профкома.

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

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

36. Наниматель обязуется:

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

36.2. Ознакомить с Договором всех Работников, в том числе вновь принятых.

37. Профком обязуется:

37.1. Анализировать практику социального партнерства в учреждении дошкольного образования, распространять опыт по заключению Договора.

38. Стороны пришли к соглашению:

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

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

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

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

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

Представления Сторон о недостатках в выполнении настоящего Договора рассматривать в двухнедельный срок, ответы предоставляются в письменной форме.

38.5. К Работникам, виновным в невыполнении (нарушении) условий Договора, Руководитель может применить меры дисциплинарного взыскания.

Представления о привлечении к дисциплинарной ответственности направлять в порядке подчиненности в вышестоящие органы управления образованием, выборные профсоюзные органы, которые должны информировать коллектив о принятых мерах в месячный срок.

Заведующий государственным
учреждением дошкольного
образования
«Детский сад №10 г. Бреста»
Л.С. Остапук

Председатель ППО

Г.Н. Рункевич

Одобен на собрании ППО
Протокол
10.08.2023 №2

Приложение № 1
к Коллективному договору
государственного учреждения
дошкольного образования
«Детский сад №10 г. Бреста»

УТВЕРЖДЕНО
Приказ
10.08.2023 № 130

ПОЛОЖЕНИЕ

об установлении премии
работникам государственного
учреждения дошкольного
образования «Детский сад
№ 10 г. Бреста»

ГЛАВА 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Положение об установлении премии работникам государственного учреждения дошкольного образования «Детский сад № 10 г. Бреста» (далее – Положение, Учреждение, Работники, Рабочие) разработано с целью расширения прав руководителя Учреждения (далее – Руководитель) в возможности регулирования заработной платы в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» (с изменениями и дополнениями).

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.

3. Источниками средств для премирования являются:
бюджетные средства, выделяемые на премирование работников в размере 20 % от суммы окладов работников учреждения;
неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда;
средства учреждения, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности в размерах, предусмотренных законодательством;
средства из иных источников, не запрещенных законодательством, если иное не установлено Президентом Республики Беларусь.

ГЛАВА 2. ПРЕМИРОВАНИЕ

4. Премия устанавливается:

4.1. в процентах от базовой ставки, за месяц, максимальными размерами не ограничивается;

4.2. приказом Руководителя Учреждения на основании предложений его заместителей, руководителей структурных подразделений, комиссионно и по согласованию с профсоюзным комитетом;

4.3. в пределах средств, предусмотренных на данные цели дифференцированно для каждого конкретного Работника (с учетом качества, эффективности его труда и личного вклада в работу Учреждения, в т.ч. за достижения, обеспечивающие устойчивое функционирование и развитие Учреждения, его структурных подразделений, обновление материально-технической базы, позволившие на высоком качественном уровне осуществлять образовательный процесс добиваться качественного улучшения хозяйственной деятельности);

4.4. Показатели и критерии премирования, предусмотренные настоящим Положением распространяются также на работников, осуществляющих деятельность, приносящую доходы, при их премировании из средств, получаемых учреждением от приносящей доходы деятельности;

4.5. Премия устанавливается всем категориям Работников Учреждения, включая совместителей, в том числе:

4.5.1. для заместителей Руководителя – за:

качественное и своевременное выполнение планов работы, программ, планов образовательного процесса – до 200 процентов (включительно);

подготовку и проведение педагогических советов, семинаров, конференций, значимых общественных, культурно-массовых, спортивных и иных мероприятий с воспитанниками – до 200 процентов (включительно);

совершенствование образовательного процесса, укрепление материально-технической базы Учреждения, трудовой и исполнительской дисциплины – до 150 процентов (включительно);

организацию работы по оказанию платных образовательных услуг – до 150 процентов (включительно);

организацию, подготовку и участие в массовых мероприятиях с работниками и воспитанниками – до 200 процентов (включительно);

обеспечение своевременной и качественной подготовки Учреждения к новому учебному году – до 250 процентов (включительно);

эффективную работу по профилактике преступлений и правонарушений, суицидального поведения несовершеннолетних, с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей – до 150 процентов (включительно);

оказание помощи работникам Учреждения в повышении качества и эффективности работы – до 50 процентов (включительно);

рациональное использование, экономию материальных, финансовых и энергетических ресурсов – до 250 процентов (включительно);

4.5.2. для педагогических работников – за:

проведение открытых занятий, методических недель и семинаров в рамках Учреждения – до 40 процентов (включительно), района, города – до 50 процентов (включительно), области – до 60 процентов (включительно);

результативное участие обучающихся в культурно-массовых, физкультурно-оздоровительных и других мероприятиях в рамках Учреждения – до 40 процентов (включительно), района, города – до 50 процентов (включительно), области – до 60 процентов (включительно);

выполнение общественной работы в интересах трудового коллектива, содействие нанимателю в вопросах охраны труда, пропаганду здорового образа жизни, организацию досуга членов трудового коллектива и создание в нем благоприятного психологического климата – до 150 процентов (включительно);

высокие профессиональные, творческие, производственные достижения в работе, сложность и напряженность труда, выполнение особо важных (срочных) работ в зависимости от результатов их участия в осуществлении общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда – до 150 процентов (включительно);

эффективную работу по профилактике преступлений и правонарушений (в т.ч. эффективную организацию работы с воспитанниками, состоящими в социально-опасном положении, с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, развитие инклюзии) – до 100 процентов (включительно);

качественную подготовку групповых и спальных помещений, учебно-материальной базы Учреждения к новому учебному году – до 150 процентов (включительно);

организацию оздоровления воспитанников Учреждения – до 120 процентов (включительно);

работа по созданию здоровьесберегающей среды, обеспечение наполняемости групп воспитанниками не менее 70 процентов ежемесячно – до 100 процентов включительно;

организацию работы и результативное участие в работе общественных комиссий и формирований – до 50 процентов (включительно);

4.5.3. для иных работников – за:

экономии материальных и энергетических ресурсов – до 100 процентов (включительно);

подготовку помещений Учреждения к новому учебному году – до 150 процентов (включительно);

вклад в оснащение учебно-материальной базы организации – до 150 процентов (включительно);

проведение ремонтных работ – до 150 процентов (включительно);

образцовое содержание рабочего места, спецодежды, инструмента, оборудования – до 130 процентов (включительно);

выполнение общественной работы в интересах трудового коллектива (в т.ч. участие в общественном контроле за соблюдением законодательства об охране труда), содействие нанимателю в пропаганде здорового образа жизни, организации досуга членов трудового коллектива и созданию в нем благоприятного психологического климата – до 150 процентов (включительно);

высокие профессиональные, производственные достижения в работе, выполнение особо важных (срочных) работ – до 150 процентов (включительно);

обеспечение выполнения в помещениях Учреждения требований технических нормативных правовых актов (ТНПА), в т.ч. санитарных и пожарных норм – до 150 процентов;

4.5.4. для всех работников, в т.ч.:

при награждении ведомственными наградами: – Почетными грамотами управлений по образованию администраций Ленинского и Московского районов г. Бреста, отдела по образованию Брестского горисполкома, главного управления по образованию Брестского облисполкома; Грамотой и Почетной грамотой Министерства образования Республики Беларусь; Почетными грамотами администраций Ленинского и Московского районов г. Бреста, Брестского городского и областного Совета депутатов, Брестского горисполкома и облисполкома, государственными наградами – в соответствии с положениями о наградах, приказами (распоряжениями) вышестоящих органов управления о награждении;

к профессиональному празднику – Дню учителя до 100 процентов;

работникам, которым присвоены почетные звания «Заслуженный учитель Республики Беларусь», «Заслуженный работник образования Республики Беларусь»; награжденным нагрудным знаком Министерства образования «Выдатнік адукацыі», «Отличник образования» республик, входивших ранее в состав Союза Советских Социалистических Республик и государств – участников Содружества Независимых Государств – до 50 процентов (включительно);

за организацию работы воспитательно-оздоровительного учреждения образования – до 100 процентов (включительно);

за работу в воспитательно-оздоровительном учреждении образования – до 70 процентов (включительно);

ответственному за организацию питания в учреждении образования – до 100 процентов (включительно);

ответственному за организацию охраны труда в учреждении образования – до 100 процентов (включительно);

секретарям педагогического, попечительского советов и совета Учреждения, аттестационной и иных комиссий, общественных формирований – до 30 процентов (включительно);

за активное участие в общественной жизни Учреждения, общественных организациях и формированиях, профсоюзном движении – до 40 процентов (включительно);

за качество выполняемых работ, творческий подход при выполнении новых и сложных работ, обеспечение бесперебойной работы приборов и оборудования – до 50 процентов (включительно);

за подтвердившуюся информацию, способствовавшую выявлению преступлений против половой неприкосновенности и половой свободы несовершеннолетних – до 50 процентов (включительно);

за выполнение обязанностей, не предусмотренных должностной инструкцией, проявляемые при этом инициатива и творческий подход к решению поставленных задач, выполнению поручений – до 200 процентов (включительно);

за предотвращение и ликвидацию аварий и их последствий, если они произошли не по вине работника – до 100 процентов (включительно);

за участие в работе по обновлению и развитию материально-технической базы, благоустройстве территории Учреждения и поддержание ее в требуемом санитарно-гигиеническом и эстетическом состоянии, проявляемые при этом инициатива и творческий подход к решению поставленных задач, выполнению поручений – до 120 процентов (включительно).

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания
профсоюзного комитета
ГУДО «Детский сад
№ 10 г. Бреста»
10.08.2023 № 15

Приложение № 2
к Коллективному договору
государственного учреждения
дошкольного образования
«Детский сад № 10 г. Бреста»

УТВЕРЖДЕНО
Приказ
10.08.2023 № 127

ПОЛОЖЕНИЕ

об установлении стимулирующих и
компенсирующих выплат работникам
государственного учреждения
дошкольного образования «Детский сад №
10 г. Бреста»

ГЛАВА 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Положение об установлении стимулирующих и компенсирующих выплат работникам государственного учреждения дошкольного образования «Детский сад № 10 г. Бреста» (далее – Положение, Учреждение, работники) разработано с целью расширения прав руководителя Учреждения (далее – Руководитель), возможности регулирования заработной платы в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» (с изменениями и дополнениями).

2. Положение определяет порядок и размеры осуществления стимулирующих и компенсирующих выплат работникам государственного учреждения дошкольного образования «Детский сад №10 г. Бреста».

3. Для установления стимулирующих и компенсирующих выплат работникам создается комиссия, которая на основании настоящего Положения определяет их размеры. Протокол решения комиссии предоставляется заведующему Учреждения для издания приказа и его согласования с профсоюзным комитетом.

ГЛАВА 2. СТИМУЛИРУЮЩИЕ И КОМПЕНСИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ

4. В соответствии с постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019 № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования» (с изменениями и дополнениями) работникам бюджетных организаций, подчиненных Министерству образования Республики Беларусь и бюджетных организаций, подчиненных местным исполнительным и распорядительным органам и относящихся к сфере деятельности Минобразования, в Учреждении устанавливаются следующие стимулирующие (надбавки) и компенсирующие (доплаты)

выплаты, размеры и порядок выплаты которых определяются Руководителем Учреждения:

4.1. Надбавки:

за характер труда;

за высокие достижения в труде.

4.2. Компенсирующая выплата – доплата за особые условия труда.

5. Надбавка за характер труда устанавливается:

5.1. педагогическим работникам (воспитателям дошкольного образования, учителям-дефектологам, педагогам-психологам, музыкальным руководителям, руководителям физического воспитания и пр.) за выполнение дополнительной работы, непосредственно не связанной с прямыми обязанностями конкретного работника на месяц, учебные четверти, учебный год, за:

работу по обеспечению защиты прав и законных интересов детей из неблагополучных семей, детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, работу с родителями – до 60 процентов (включительно);

работу по организации питания обучающихся, оздоровления обучающихся, в том числе в каникулярный период – до 60 процентов (включительно);

сопровождение обучающихся при организации их подвоза – до 60 процентов (включительно);

участие в деятельности учебно-методических объединений, обновлении, разработке структурных элементов научно-методического обеспечения образования – до 60 процентов (включительно);

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

организацию участия обучающихся в региональных, республиканских, общественно значимых мероприятиях и сопровождение их в период проведения таких мероприятий – до 60 процентов (включительно);

экспериментальную и инновационную деятельность в сфере образования на период осуществления (проводится в соответствии со статьей 89 Кодекса Республики Беларусь об образовании) – до 60 процентов (включительно).

На установление надбавки за характер труда направляется 5 процентов суммы окладов педагогических работников.

Размер надбавки за характер труда педагогическим работникам по каждому основанию устанавливается до 60 процентов (включительно) от базовой ставки независимо от педагогической нагрузки педагогического работника. Одному работнику надбавка за характер труда может устанавливаться по двум и более основаниям.

Конкретный размер надбавки устанавливается приказом Руководителя Учреждения на основании предложений его заместителей, руководителей структурных подразделений, комиссионно и по согласованию с профсоюзным комитетом.

5.2. работникам, должности служащих которых являются общими для всех видов экономической деятельности, рабочим, направляя на эти цели средства в размере от 50 до 110 процентов (включительно) сумм окладов этих работников.

Конкретный размер надбавки устанавливается ежемесячно приказом Руководителя Учреждения, комиссионно и по согласованию с профсоюзным комитетом за:

освоение и применение в работе электронных программных продуктов – до 100 процентов оклада (включительно);

работу по обеспечению образовательного процесса техническими средствами обучения, обеспечению бесперебойной работы компьютерных сетей, техники, приборов и оборудования в групповых и иных помещениях – до 100 процентов оклада (включительно);

содержание помещений, территории, оборудования, игровых и спортивных площадок Учреждения в соответствии с установленными требованиями – до 100 процентов оклада (включительно);

содержание рабочего места, спецодежды, инструмента, оборудования и инвентаря в соответствии с санитарными и иными техническими требованиями – до 100 процентов оклада (включительно);

обеспечение порядка в (на) закрепленных помещениях (участках), эстетическое оформление рабочего места – до 100 процентов оклада (включительно);

выполнение поручений нанимателя (уполномоченного должностного лица), требующих дополнительных затрат времени, объем и разновидность выполняемой работы, ее интенсивность – до 100 процентов оклада (включительно).

Одному работнику надбавка за характер труда может устанавливаться по двум и более основаниям.

6. Надбавка за высокие достижения в труде устанавливается:

6.1. приказом Руководителя Учреждения на основании предложений его заместителей, руководителей структурных подразделений, комиссионно и по согласованию с профсоюзным комитетом;

6.2. в процентах от оклада на месяц (полугодие, год) максимальными размерами не ограничивается и выплачивается за фактически отработанное время (объем выполняемой работы);

6.3. в пределах предусмотренных средств, дифференцированно для каждого конкретного работника с учетом качества, эффективности его труда и личного вклада в работу Учреждения;

6.4. **всем категориям работников** Учреждения (в т.ч. совместителям):

6.4.1. за высокие результаты работы, подтвержденные в ходе контроля в Учреждении, ведомственного и иных видов контроля – до 100 процентов;

6.4.2. за внедрение в практику прогрессивных форм организации труда и управленческой деятельности – до 50 процентов (включительно);

6.4.3. за активное и системное участие в методической работе (проведение открытых занятий, семинаров, консультаций, участие в работе педсовета и др.) – до 50 процентов (включительно);

6.4.4. за результативное и эффективное внедрение в образовательный процесс информационно-коммуникационных технологий, электронных и технических средств обучения, наглядных пособий и др. – до 50 процентов (включительно);

6.4.5. за разработку и внедрение в практику работы новых технологий обучения, инновационных и экспериментальных форм работы – до 40 процентов (включительно);

6.4.6. за высокие профессиональные, творческие, производственные достижения в работе – до 50 процентов (включительно);

6.4.7. за результативность в организации работы объединений по интересам на платной основе – до 50 процентов (включительно);

6.4.8. за вклад в оснащение учебно-методической и материальной базы Учреждения – до 100 процентов (включительно);

6.4.9. за образцовое содержание рабочего места, спецодежды, инструмента, оборудования – до 50 процентов (включительно);

6.4.10. за предотвращение и ликвидацию аварий и их последствий, если они произошли не по вине работника – до 100 (включительно);

6.4.11. победителям республиканского конкурса «Воспитатель года», иных конкурсов профессионального мастерства, проводимых Министерством образования Республики Беларусь – в размере 80 процентов в течение двух лет;

6.4.12. призерам республиканского конкурса «Воспитатель года», иных конкурсов профессионального мастерства, проводимых Министерством образования Республики Беларусь – в размере 40 процентов в течение двух лет;

6.4.13. победителям областных этапов конкурса «Воспитатель года», иных конкурсов профессионального мастерства, проводимых главным управлением по образованию Брестского областного исполнительного комитета, в размере 70 процентов в течение двух лет;

6.4.14. призерам областных этапов конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года», иных конкурсов профессионального мастерства, проводимых главным управлением по образованию Брестского областного исполнительного комитета – в размере 30 процентов в течение двух лет;

6.4.15. победителям районных этапов конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года», иных конкурсов профессионального мастерства,

проводимых управлениями по образованию Ленинского и Московского районов г. Бреста – в размере 60 процентов в течение двух лет;

6.4.16. призерам районных этапов конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года», иных конкурсов профессионального мастерства, проводимых управлениями по образованию Ленинского и Московского районов г. Бреста – в размере 20 процентов в течение двух лет;

6.4.17. работникам, избранным общественными инспекторами по охране труда, за активную работу в зависимости от результатов их участия в осуществлении общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда – в размере не менее 5 процентов;

6.4.18. работнику, избранному председателем профсоюзного комитета, за содействие работникам в вопросах защиты их трудовых и социально-экономических прав и интересов, охраны труда, пропаганду здорового образа жизни, организацию досуга членов коллектива работников и создание благоприятного морально-психологического климата в коллективе – не менее 30 процентов;

6.4.19. работникам, представляющих интересы добровольных общественных объединений и комиссий, иных общественных формирований, и организующих их работу в Учреждении и в интересах Учреждения – до 20 процентов;

6.4.20. педагогам-наставникам за оказание методической и практической помощи молодым специалистам – до 40 процентов (включительно);

6.4.21. руководителям районных методических формирований – до 30 процентов (включительно) по согласованию с заведующим ГУ «Учебно-методический кабинет Ленинского, Московского района г. Бреста»;

6.4.22. организацию работы с ветеранами труда – до 40 процентов (включительно);

6.4.23. содействие нанимателю в создании безопасных условий труда и образовательного процесса – до 80 процентов (включительно);

6.4.24. результативную воспитательно-профилактическую работу, в т.ч. с законными представителями обучающихся – до 80 процентов (включительно);

6.4.25. выполнение работником более сложной и ответственной работы по сравнению с другими – до 50 процентов (включительно);

6.4.26. объем и разнообразность выполняемой работы, ее интенсивность – до 50 процентов (включительно);

6.4.27. качество выполняемых работ, творческий и перспективный подход при выполнении новых и сложных работ – до 50 процентов (включительно);

6.4.28. стабильное, непосредственное влияние работника на улучшение показателей работы Учреждения – до 50 процентов (включительно).

7. Компенсирующая выплата – доплата за особые условия труда устанавливается:

7.1. работникам Учреждения (педагогическим работникам, помощникам воспитателя) в следующих размерах от базовой ставки за работу:

7.1.1. с обучающимися (детьми), имеющими: тяжелые и (или) множественные физические и (или) психические нарушения; умеренную, тяжелую интеллектуальную недостаточность; нарушения функций опорно-двигательного аппарата со значительным и резко выраженным нарушением передвижения или его отсутствием, – от 31 до 50 процентов (включительно);

7.1.2. с обучающимися из числа лиц с особенностями психофизического развития, в том числе с аутистическими нарушениями, за исключением указанных в подпункте 7.1.1. – от 10 до 20 процентов (включительно);

Перечень работников, которым устанавливается доплата за особые условия труда в соответствии с подпунктом 7.1, конкретный размер доплаты по должностям служащих (профессиям рабочих) в зависимости от степени, продолжительности общения с обучающимися (детьми) и других особенностей работы, порядок ее выплаты определяются приказом Руководителя Учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания
профсоюзного комитета
ГУДО «Детский сад
№ 10 г. Бреста»
от 10.08.2023 № 15

Приложение № 3
к Коллективному договору
государственного учреждения
дошкольного образования
«Детский сад № 10 г. Бреста»

УТВЕРЖДЕНО
Приказ
10.08.2023 № 128

ПОЛОЖЕНИЕ

об оказании материальной помощи
работникам государственного
учреждения дошкольного
образования «Детский сад №10_
г. Бреста»

ГЛАВА 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Положение об оказании материальной помощи работникам государственного учреждения дошкольного образования «Детский сад № 10 г. Бреста» (далее – Работники, Положение, Учреждение) разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» (с изменениями и дополнениями).

2. Работникам бюджетных организаций оказывается материальная помощь, как правило, в связи с непредвиденными материальными затруднениями с направлением на эти цели средств в размере 0,3 среднемесячной суммы окладов работников на календарный год (далее – Фонд).

3. Размеры, порядок и условия оказания материальной помощи определяются данным Положением.

ГЛАВА 2. ПОРЯДОК ОКАЗАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ.

4. Средства Фонда направляются на оказание единовременной материальной помощи Работникам в связи с непредвиденными материальными затруднениями в следующих случаях:

4.1. временно попавшим в тяжелое материальное положение, а также в связи с пожаром, наводнением, ограблением – до 5 базовых величин;

4.2. смерти Работника (оказание помощи членам семьи, осуществляющим погребение) – до 10 базовых величин;

4.3. в связи с похоронами членов семьи Работников (отца, матери, супругов, детей) – до 10 базовых величин;

4.4. на возмещение расходов Работникам учреждения на обучение без отрыва от работы в государственных учебных заведениях за счёт личных средств – до 2 базовых величин;

4.5. в связи с длительным лечением (от 1 до 4 месяцев) – до 5 базовых величин;

4.6. в связи с уходом на пенсию, юбилейными днями рождения (50, 60 лет) – до 10 базовых величин.

5. Материальная помощь до 5 базовых величин в других случаях, не предусмотренных п. 4., оказывается по согласованию с профсоюзным комитетом;

6. Выплата материальной помощи производится на основании заявления Работника с указанием причин, приказа руководителя учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.

7. Неиспользованные средства, предусмотренные на выплату материальной помощи в течение календарного года, распределяются в конце календарного года между работниками равными долями.

8. Материальная помощь Руководителю оказывается из средств учреждения образования по согласованию с профсоюзным комитетом на основании настоящего Положения.

СОГЛАСОВАНО

Протокол
заседания профкома
10.08.2023 № 15

Приложение № 4
к Коллективному договору
государственного учреждения
дошкольного образования
«Детский сад № 10 г.Бреста»

УТВЕРЖДЕНО
Приказ
10.08.2023 № 129

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке осуществления
единовременной выплаты на
оздоровление работникам
государственного учреждения
дошкольного образования «Детский
сад № 10 г. Бреста»

ГЛАВА 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Положение о порядке осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам государственного учреждения дошкольного образования «Детский сад № 10 г. Бреста» (далее – Положение, Учреждение) разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», постановлением Совета Министров Республики Беларусь от **15.06.2020 № 342 «Об особенностях оплаты труда и установлении размера единовременной выплаты на оздоровление педагогических работников».**

2. Порядок и условия осуществления единовременной выплаты на оздоровление (далее – выплата на оздоровление) определяются данным Положением.

ГЛАВА 2. ПОРЯДОК ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ

ВЫПЛАТЫ НА ОЗДОРОВЛЕНИЕ

3. Выплата на оздоровление производится работникам учреждения один раз в календарном году, как правило, при уходе в трудовой отпуск (отпуск) по заявлению работника из расчета 1 оклада.

Педагогическим работникам, которым устанавливаются нормы часов педагогической нагрузки за ставку, выплата на оздоровление осуществляется с учетом педагогической нагрузки.

4. При разделении трудового отпуска на части выплата на оздоровление производится при предоставлении отпуска не менее 14 (четырнадцать) календарных дней.

При не предоставлении отпуска согласно графику в календарном году по независящим от работника причинам, выплата на оздоровление производится по заявлению работника в конце года.

5. Выплата на оздоровление производится от оклада на дату ухода в отпуск либо на день издания приказа о выплате на оздоровление.

Если в течение года размер оклада работника изменился, а выплата была уже произведена, то перерасчет и доплата выплаты на оздоровление работнику не производится, за исключением случаев получения выплаты на оздоровление в связи с досрочной выплатой заработной платы в последних числах месяца, предшествующего месяцу начала отпуска.

6. Выплата на оздоровление производится пропорционально отработанному времени в случаях, если:

работник принят на работу и отработал менее календарного года (в том числе совместители);

работник уходит (выходит) в(из) социальный(ого) отпуск(а) по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

При переводе работника на другую должность (профессию рабочего) выплата на оздоровление осуществляется исходя из оклада по новой должности, если данная выплата не производилась по прежней должности (профессии рабочего).

7. При увольнении работника до предоставления ему трудового отпуска решение о выплате на оздоровление по его заявлению принимает руководитель Учреждения.

8. Выплата на оздоровление в случае увольнения работника до истечения календарного года удержанию не подлежит.

9. Экономия средств выплаты на оздоровление направляется в текущем календарном году на эти же цели.

СОГЛАСОВАНО

Протокол
заседания профкома
10.08.2023 № 15

Приложение № 5
к Коллективному договору
государственного учреждения
дошкольного образования
«Детский сад № 10 г.Бреста»

ПЛАН
мероприятий по охране труда
государственного учреждения
дошкольного образования «Детский сад
№ 10 г.Бреста»

№ п/п	Наименование (содержание) мероприятий по охране труда	Стоимость выполнения мероприятий		Сроки выполне ния	Ответств ен ные за выполне ние мероприя тий	Ожидаема я социальна я эффектив ность	Прим ечани е
		план	факт.				
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	Провести аттестацию (дополнительную) рабочих мест по условиям труда работников, занятых на работах во вредных и (или) опасных условиях труда.	100 руб.		В соответствии с установленными сроками 2026,	Заведующий, завхоз	2	
2.	Оформить уголок по охране труда. Оснастить уголок нормативной и справочной литературой.	50 руб		Постоянно 2023-2026	Зам зав по ОД, Ответственный за организацию работы по ОТ	46	
3.	Приобрести нормативные правовые акты по охране труда, знаки безопасности для коридоров	200 руб.		По мере необходимости 2023-2026	Завхоз	46	
4.	Провести семинар-совещание с педколлективом по вопросам организации работы по охране труда. Провести обучение общественных	-		Май, По мере необходимости 2023-2026	Заведующий, завхоз, ответственный за организ	46	

	инспекторов по охране труда.				ацию работы по ОТ		
5.	Разработать, утвердить и размножить инструкции по охране труда	-		Сентябрь – октябрь 2023-2026	Заведующий, завхоз	46	
6.	Приобрести средства индивидуальной и коллективной защиты	300 руб		В течение года 2023-2026	Завхоз	46	
7.	Очистить от пыли воздуховоды (вентиляционные установки), осветительную аппаратуру и приборы, окна с соблюдением норм и требований безопасности	200 руб		По мере необходимости, в соответствии и с требованиями 2023-2026	Завхоз, Ответственные по ОТ	46	
8.	Провести обучение и проверку знаний работающих по вопросам охраны труда	-		В соответствии и с установленными сроками 2023-2026	Завхоз, Ответственные по ОТ	46	
9.	Организовать перезаправку огнетушителей для обеспечения безопасности работников и детей	150		Июль-август 2023-2026	Завхоз	46	
10.	Приобрести моющие средства (по мере необходимости)	500 руб		В течение года 2023-2026	Завхоз	46	
11.	Приобрести канцелярские товары для подготовки, печатания и размножения локальных нормативных документов по охране труда	250 руб		В течение года 2023-2026	Завхоз	46	

<*> В графе 6 учитываются социальная эффективность мероприятий, в том числе количество работников, которым улучшаются охрана и (или) условия труда, количество работников, высвобождаемых от работ в опасных и (или) вредных условиях труда, занятых тяжелым физическим трудом, другие показатели.

Основание: постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 28 ноября 2013 г. № 111 «Об утверждении инструкции о порядке планирования и разработки мероприятий по охране труда» (с изменениями и дополнениями).

Заведующий государственным
учреждением дошкольного
образования
«Детский сад №10 г. Бреста»
Л.С. Остапук

Председатель ППО
Г.Н. Рункевич

Приложение №6
к Коллективному договору
государственного учреждения
дошкольного образования
«Детский сад № 10 г.Бреста»

СПИСОК
профессий рабочих и должностей
служащих, подлежащих
предварительным и периодическим
медицинским осмотрам

№	Структурное подразделение	Профессия (должность)	Количество работников	Вредные и (или) опасные производственные факторы, класс опасности химического вещества ¹ вид выполняемых работ	Класс условий труда по вредным и (или) опасным производственным факторам	Периодичность проведения периодического медосмотра	Дата проведения предыдущего периодического медосмотра
1.		Уборщик территорий (при покосе травы бензокосилкой)		Приложение 1 1.2.5 смесь углеводородов (К): бензины		1 раз в два года	
2.		Кастелянша		Приложение 3 П.24. Работы в организациях бытового обслуживания (бани, парикмахерские, прачечные, пункты приема белья)		1 раз в год	
3.		Кладовщик		Приложение 3 П.20. Работы в организациях общественного питания, раздаточных, пищеблоках, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, реализации, в том числе работы по санитарной обработке и ремонту инвентаря, оборудования		1 раз в год	

4.		Кухонный рабочий		<p>Приложение 1 П.1.2.8. Дезинфицирующие средства (А) (приготовление и использование Приложение 3 П.20. Работы в организациях общественного питания, раздаточных, пищеблоках, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, реализации, в том числе работы по санитарной обработке и ремонту инвентаря, оборудования</p>		<p>1 раз в 2 года</p> <p>1 раз в год</p>	
5.		Повар Шеф-повар		<p>Приложение 3 П.5.4. нахождение в позе стоя более 60 % времени рабочей смены, обусловленное технологическим процессом (класс условий труда 3.1 и выше) П.20. Работы в организациях общественного питания, раздаточных, пищеблоках, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, реализации, в том числе работы по санитарной обработке и ремонту инвентаря, оборудования</p>		<p>1 раз в 2 года</p> <p>1 раз в год</p>	
6.		Помощник воспитателя		<p>Приложение 1 П.1.2.8. дезинфицирующие средства (А) (приготовление и использование П.5.3. работы, связанные с наклонами корпуса (более 30° от вертикали) (класс</p>		1 раз в два года	

			<p>условий труда 3.1 и выше)</p> <p>Приложение 3</p> <p>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)</p> <p>П.22. Работы в учреждениях образования для детей детей (за исключением работ, предусмотренных в пункте 23 настоящего приложения), связанные с непосредственным обслуживанием детей,</p> <p>П.23. Работы в учреждениях, обеспечивающих получение дошкольного образования, детских интернатных учреждениях, в том числе учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, круглогодичных санаторно-курортных и оздоровительных организациях, в сезонных оздоровительных организациях с круглосуточным пребыванием детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей</p>		<p>1 раз в 2 года</p> <p>1 раз в год</p> <p>1 раз в год</p>	
7.		Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	<p>Приложение 3</p> <p>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)</p>		1 раз в два года	

8.		Рабочий по стирке и ремонту спецодежды		<p>Приложение 1 П.1.2.3. синтетические моющие средства (А) Приложение 3 П.24. Работы в организациях бытового обслуживания (бани, парикмахерские, прачечные, пункты приема белья)</p>		<p>1 раз в два года</p> <p>1 раз в год</p>	
9.		Сторож		<p>Приложение 3 П.11. Работа в организациях, не обладающих правом создания военизированной охраны</p>		1 раз в два года	
10.		Уборщик помещений)		<p>Приложение 1 П.1.2.8. дезинфицирующие средства (А) (приготовление и использование 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)</p>		<p>1 раз в два года</p> <p>1 раз в два года</p>	
11.		Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования		<p>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</p>		1 раз в два года	
12.		Работники данных учреждений образования и организаций		<p>Приложение 3 П.23.Работы в учреждениях, обеспечивающих получение дошкольного образования, детских интернатных учреждениях, в том</p>		1 раз в год	

				числе учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, круглогодичных санаторно-курортных и оздоровительных организациях, в сезонных оздоровительных организациях с круглосуточным пребыванием детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей, включая учащихся и студентов, проходящих производственную практику			
13.		Работники общепита и пищеблоков (шеф-повар, повар, буфетчик и т.д.)		Приложение 3 П.20. Работы, на базах и складах продовольственных товаров, работы в организациях общественного питания, торговли, в буфетах, раздаточных, пищеблоках, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, реализации, в том числе работы по санитарной обработке и ремонту инвентаря, оборудования, а также работы, где имеется контакт с пищевыми продуктами при транспортировке на всех видах транспорта		1 раз в год	

Основание: 1. Статья 228 Трудового Кодекса Республики Беларусь.
2. Статья 27 Закона Республики Беларусь «Об охране труда».
3. Инструкция о порядке проведения обязательных и внеочередных медицинских осмотров работающих,

утвержденная постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 29 июля 2019 года № 74.

Предварительные обязательные медосмотры поступающих на работу и периодические медосмотры работников, не включенных в список профессий (должностей), физических лиц, работающих по гражданско-правовым договорам, и иных физических лиц осуществляются на основании направления.

Предварительные медосмотры проводятся при выполнении работ: во вредных и (или) опасных условиях труда в зависимости от вредных и (или) опасных производственных факторов; с воздействием факторов производственной среды, которые вызывают аллергические заболевания, независимо от их уровня (концентрации) на рабочем месте; с воздействием биологических, физических и химических факторов, независимо от их уровня (концентрации) на рабочем месте; где есть необходимость в профессиональном отборе.

При воздействии вредных и (или) опасных производственных факторов, периодичность прохождения периодических медосмотров определяется по результатам оценки условий труда со следующей периодичностью в соответствии с пунктами 28, 29 Инструкции.

Заведующий государственным
учреждением дошкольного
образования
«Детский сад №10г. Бреста»
Л.С, Остапук

Председатель ППО

Г.Н. Рункевич

Приложение №7
к Коллективному договору
государственного учреждения
дошкольного образования
«Детский сад № 10 г.Бреста»

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением или осуществляемых в неблагоприятных температурных условиях, которые должны обеспечиваться смывающими и обезвреживающими средствами

№ п/п	Наименование профессий и работ	Выдаваемое средство и количество
	Уборщик служебных помещений	Мыло, 400 г
	Уборщик территорий	Мыло, 400 г
	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	Мыло, 400 г
	Работники пищеблоков	Мыло, 400 г
	Заведующий складом (кладовщик)	Мыло, 400 г
	Подсобный рабочий	Мыло, 400 г
	Столяр, плотник	Мыло, 400 г
	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Мыло, 400 г
	Иные работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на работах, связанных с загрязнением или выполняемых в неблагоприятных температурных условиях (определяются нанимателем исходя из штатного расписания)	Мыло, 400 г

Основание: 1. Статья 28 Закона Республики Беларусь «Об охране труда».
2. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30 декабря 2008 г. №208 «О нормах и порядке обеспечения работников смывающими и обезвреживающими средствами».

Примечание: 1. Конкретный перечень профессий и должностей работников, которые обеспечиваются смывающими и обезвреживающими средствами, определяется и утверждается нанимателем

исходя из характера и видов работ по согласованию с Профкомом.

2. Мыло или аналогичные по действию смывающие средства выдаются работнику в количестве не менее 400 граммов в месяц, а дерматологические средства – не менее 5 граммов для разового нанесения на кожные покровы. В учреждениях и организациях, при наличии санитарно-бытовых помещений, обеспеченных смывающими средствами, выдача данных средств непосредственно работникам не проводится.

В учреждениях и организациях, при наличии санитарно-бытовых помещений, обеспеченных смывающими средствами, выдача данных средств непосредственно работникам не проводится. Работникам должен быть обеспечен постоянный доступ к смывающим и обезвреживающим средствам. Наниматель компенсирует расходы на приобретение необходимых смывающих и обезвреживающих средств, если работник вынужден приобретать их за свой счет.

Заведующий государственным
учреждением дошкольного
образования
«Детский сад №10г. Бреста»
Л.С. Остапук

Председатель ППО
Г.Н. Рункевич

Приложение № 8
к Коллективному договору
государственного учреждения
дошкольного образования
«Детский сад № 10 г.Бреста»

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

№ п/п	Наименование профессии, должности	Наименование средств индивидуальной защиты (СИЗ)	Классификация (маркировка) СИЗ по защитным свойствам	Срок носки в месяцах
1	2	3	4	5
1	Уборщик территорий	<p>Костюм (халат) хлопчатобумажный; головной убор из хлопчатобумажной ткани; ботинки кожаные; рукавицы комбинированные.</p> <p><u>При очистке, уборке и дезинфекции урн и мусоросборников:</u></p> <p>фартук прорезиненный с нагрудником; нарукавники прорезиненные; очки защитные; респиратор.</p> <p><u>В холодное время года дополнительно:</u></p> <p>костюм для защиты от пониженных температур из хлопчатобумажной ткани.</p> <p><u>Зимой дополнительно:</u></p> <p>валяная обувь; галоши на валяную обувь; рукавицы утепленные.</p> <p><u>Для защиты от атмосферных осадков при выполнении наружных работ</u></p> <p><u>дополнительно:</u></p> <p>плащ непромокаемый; сапоги резиновые.</p>	<p>ЗМи</p> <p>Ми</p> <p>Ми</p> <p>Бм</p> <p>Бм</p> <p>ЗНГ</p> <p>Тн 20</p> <p>Тн20</p> <p>Тн</p> <p>Вн</p> <p>В</p>	<p>12</p> <p>12</p> <p>12</p> <p>До износа</p> <p>До износа</p> <p>До износа</p> <p>До износа</p> <p>До износа</p> <p>36</p> <p>48</p> <p>24</p> <p>До износа</p> <p>36</p> <p>24</p> <p>36</p> <p>24</p>

2	Кладовщик	<p>Костюм хлопчатобумажный (халат хлопчатобумажный); головной убор из хлопчатобумажной ткани; ботинки кожаные или тапочки кожаные; рукавицы комбинированные; <u>Зимой на наружных работах и при работе в неотапливаемых помещениях дополнительно:</u> костюм для защиты от пониженных температур из хлопчатобумажной ткани; валяная обувь; галоши на валяную обувь; рукавицы утепленные.</p>	<p>ЗМи Ми 3 Ми Тн Тн 20 Тн</p>	<p>12 12 12 6 До износа 36 48 24 Дежурный</p>
3	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	<p>Костюм хлопчатобумажный; ботинки кожаные; головной убор; рукавицы комбинированные. <u>При выполнении малярных работ:</u> перчатки резиновые; перчатки хлопчатобумажные; очки защитные; респиратор. <u>При работе на высоте дополнительно:</u> каска защитная; пояс предохранительный ляточный. <u>Зимой на наружных работах дополнительно:</u> куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке; брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке; сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве; перчатки зимние двупалые; подшлемник зимний.</p>	<p>ЗМи Ми Ми Вн Ми Г Тн Тн СлТн30 Тн</p>	<p>12 12 12 До износа До износа До износа До износа 24 Дежурный 36 36 24 До износа 24</p>
4	Рабочий (машинист) по стирке и ремонту спецодежды	<p>Костюм хлопчатобумажный (халат хлопчатобумажный); головной убор из хлопчатобумажной ткани; фартук прорезиненный с нагрудником (фартук ПВХ с нагрудником);</p>	<p>Зми Вн</p>	<p>12 12 До износа</p>

		тапочки кожаные; полусапоги резиновые; перчатки хлопчатобумажные; перчатки резиновые; нарукавники прорезиненные (нарукавники ПВХ).	Ми В Ми Вн Вн	12 12 До износа До износа Дежурные
5	Сторож	<p>костюм хлопчатобумажный; ботинки кожаные.</p> <p><u>В холодное время года на наружных работах дополнительно:</u></p> <p>костюм для защиты от пониженных температур. <u>Зимой дополнительно:</u> полушубок; валяная обувь; галоши на валяную обувь; рукавицы ватные; головной убор зимний. <u>Для защиты от атмосферных осадков:</u> плащ непромокаемый с капюшоном; сапоги резиновые.</p>	<p>ЗМи</p> <p>ЗМи Ми</p> <p>Тн</p> <p>Тн Тн 20 В Тн</p> <p>Вн</p> <p>В</p>	<p>12</p> <p>12 12</p> <p>36</p> <p>36 48 24 До износа</p> <p>Дежурные</p> <p>24</p>
6	Уборщик помещений	<p>Халат хлопчатобумажный; перчатки трикотажные.</p> <p><u>При уборке производственных помещений дополнительно:</u> полуботинки кожаные.</p> <p><u>На наружных работах зимой дополнительно:</u> костюм для защиты от пониженных температур из хлопчатобумажной ткани; полусапоги кирзовые утепленные.</p> <p><u>При выполнении работ по уборке душевых и туалетов дополнительно:</u> фартук прорезиненный с нагрудником; нарукавники прорезиненные; перчатки резиновые</p>	<p>ЗМи Ми</p> <p>Ми</p> <p>Тн</p> <p>Тн20</p> <p>Вм</p> <p>Вм</p> <p>Вм</p>	<p>12 До износа</p> <p>12</p> <p>36</p> <p>36</p> <p>До износа</p> <p>До износа</p> <p>До износа</p>

7	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Костюм хлопчатобумажный; головной убор из хлопчатобумажной ткани; ботинки кожаные; каска защитная; перчатки трикотажные; рукавицы комбинированные; перчатки диэлектрические; галоши диэлектрические; очки защитные.	ЗМи	12
		<u>На наружных работах зимой дополнительно:</u>	Ми	12
		костюм для защиты от пониженных температур из хлопчатобумажной ткани; перчатки зимние двупалые; подшлемник зимний; сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве.	Ми	24
		<u>При выполнении работ в мокрых условиях дополнительно:</u>	Эн	До износа
		плащ непромокаемый; сапоги резиновые.	Эн	Дежурные
		<u>При выполнении работ на высоте дополнительно:</u>	ЭП	Дежурные
		пояс предохранительный.	ЭП	До износа
		костюм для защиты от пониженных температур из хлопчатобумажной ткани; перчатки зимние двупалые; подшлемник зимний; сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве.	Тн	36
		<u>При выполнении работ в мокрых условиях дополнительно:</u>	Тн	До износа
		плащ непромокаемый; сапоги резиновые.	Тн	24
		<u>При выполнении работ на высоте дополнительно:</u>	Тн20	24
		пояс предохранительный.	Вн	Дежурный
			В	24
				Дежурный

Основание: 1. Статья 28 Закона Республики Беларусь «Об охране труда».

2. Приказ Министерства образования Республики Беларусь № 696 от 24 ноября 1999 г. «Об утверждении отраслевых норм выдачи средств индивидуальной защиты рабочим и служащим учебных заведений, учреждений, организаций и предприятий системы Министерства образования Республики Беларусь» (с последующими изменениями и дополнениями).

3. Типовые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам общих профессий и должностей для всех отраслей экономики, утвержденные постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 22 сентября 2006 г. № 110.

4. Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам, занятым в организациях образования, утвержденные постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 28 июля 2009 г. № 93.

5. Рекомендации по организации работы комиссии по контролю качества средств индивидуальной защиты, утвержденные постановлением Министерства труда и

социальной защиты Республики Беларусь 28 февраля 2001 г. № 12.

6. Инструкция о порядке обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, утвержденная постановлением Минтруда и соцзащиты Республики Беларусь от 30.12.2008 № 209 (с дополнениями и изменениями).

7. Постановление [Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 08.12.2005 № 166 «Об утверждении типовых отраслевых норм бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам, занятым эксплуатацией, техническим обслуживанием и ремонтом автомобильных транспортных средств, строительством, реконструкцией, ремонтом и содержанием автомобильных дорог»](#)

Заведующий государственным
учреждением дошкольного
образования
«Детский сад №10 г. Бреста»

Председатель ППО
Г.Н. Рункевич

Л.С. Остапук

Приложение № 9
к Коллективному договору
государственного учреждения
дошкольного образования
«Детский сад № 10 г.Бреста»

НОРМЫ
выдачи санитарно-гигиенической
одежды Работникам

№ п/п	Наименование профессии, должности	Наименование санитарно-гигиенической одежды	Сроки носки в месяцах	Кол-во комплектов
1	2	3	4	5
1.	Заведующий детским садом	Халат хлопчатобумажный	12	2
2.	Заместитель по основной деятельности	Халат хлопчатобумажный	12	2
3.	Заведующий хозяйством	Халат хлопчатобумажный	12	3
4.	Кастелянша	Халат хлопчатобумажный; косынка хлопчатобумажная	12 6	3 3
5.	Кладовщик	Халат хлопчатобумажный; фартук прорезиненный с нагрудником; рукавицы комбинированные	12 6 3	4 2 2
6.	Кухонный рабочий	Халат хлопчатобумажный; передник хлопчатобумажный; ботинки или тапочки кожаные; колпак или косынка хлопчатобумажные; фартук клеенчатый с нагрудником; перчатки резиновые; рукавицы комбинированы. <u>Зимой дополнительно:</u> куртка хлопчатобумажная на утепляющей подкладке.	12 6 12 6 6 До износа 3 48	4 5 2 4 3 2
7.	Помощник воспитателя	<u>Для уборки помещений:</u> халат хлопчатобумажный; перчатки резиновые. <u>Для раздачи пищи:</u> фартук хлопчатобумажный; косынка хлопчатобумажная. <u>Для мойки посуды:</u> фартук прорезиненный с нагрудником; перчатки резиновые.	12 До износа 6 6 6 До износа	3 3 3 2

		Для уборки туалета: халат хлопчатобумажный;	12	3
		фартук клеенчатый.	6	2
8.	Воспитатель дошкольного образования	Халат хлопчатобумажный	12	3
9	Повар	Халат хлопчатобумажный;	12	4
		передник хлопчатобумажный;	6	4
		ботинки или тапочки кожаные;	12	2
		колпак хлопчатобумажный;	6	4
		фартук клеенчатый с нагрудником.	6	2

Основание: 1.Статья 225 Трудового Кодекса Республики Беларусь.
2. Статья 11 Закона Республики Беларусь от 23 июня 2008 года № 356-З «Об охране труда» (с последующими изменениями и дополнениями).
3. Приказ Министерства образования Республики Беларусь от 24 ноября 1999 года № 696 «Об утверждении отраслевых норм выдачи средств индивидуальной защиты рабочим и служащим учебных заведений, учреждений, организаций и предприятий системы Министерства образования Республики Беларусь» (с последующими изменениями и дополнениями).
4. Инструкция о порядке обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, утвержденная постановлением Минтруда и соцзащиты Республики Беларусь от 30.12.2008 № 209 (с дополнениями и изменениями)

Заведующий государственным
учреждением дошкольного
образования
«Детский сад №10 г. Бреста»
Л.С Остапук

Председатель ППО
Г.Н. Рункевич

Приложение № 10
к Коллективному договору
государственного учреждения
дошкольного образования
«Детский сад № 10 г.Бреста»

ПЕРЕЧЕНЬ

помещений, которые оснащаются аптечками первой помощи (универсальными)

1. Спортивный зал
2. Пищеблок
3. Прачечная
4. Групповые помещения учреждений дошкольного образования (состав вложений в аптечки первой помощи устанавливается приказом руководителя, согласованным с профсоюзом)
5. Рабочие места с повышенной опасностью

Основание: 1. Статья 30 Закона Республики Беларусь от 23 июня 2008 г. № 356-З «Об охране труда».

2. Пункт 77 глава 5 Правила по охране труда, утвержденные постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 1 июля 2021 г. № 53 (с изменениями и дополнениями).

3. Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 4 декабря 2014 г. № 80 «Об установлении аптечек первой помощи, аптечек скорой медицинской помощи, вложений, входящих в эти аптечки, и определение порядка их комплектации (с изменениями и дополнениями).

4. Правила безопасности при организации образовательного процесса по учебному предмету (дисциплине) «Физическая культура и здоровье», проведении факультативных занятий «Час здоровья и спорта», физкультурно-оздоровительных и спортивно-массовых мероприятий в учреждениях общего среднего, профессионально-технического, среднего специального, дополнительного образования детей и молодежи Республики Беларусь, утвержденные заместителем Министра образования Республики Беларусь А.В.Кадлубаем 20.06.2020.

5. Положение об учебных мастерских общеобразовательной школы, утвержденные приказом Министерства образования Республики Беларусь от 1 марта 1993 г. № 71.

6. Постановление Министерства образования Республики Беларусь от 24 сентября 2007 г. № 50 «Об утверждении перечней оборудования для учреждений, обеспечивающих получение дошкольного образования (с изменениями и дополнениями).

7. Постановление Министерства образования Республики Беларусь от 12 июня 2014 г. № 75 «Об установлении перечня мебели, инвентаря и средств обучения, необходимых для организации образовательного процесса учреждениями образования, реализующими образовательные программы общего среднего образования, реализующими образовательные программы специального образования, иными организациями, индивидуальными предпринимателями, реализующими образовательные программы специального образования на уровне дошкольного образования (с изменениями и дополнениями).

Заведующий государственным
учреждением дошкольного
образования
«Детский сад №10 г. Бреста»
Л.С. Остапук

Председатель ППО

Г.Н. Рункевич

Приложение № 11
к Коллективному договору
государственного учреждения
дошкольного образования
«Детский сад № 10 г. Бреста»

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей служащих и профессий
рабочих, на период отсутствия которых
требуется выполнение их обязанностей

1. Воспитатель дошкольного образования
2. Дворник
3. Кладовщик
4. Сторож
5. Повар
6. Помощник воспитателя

Примечание: данный перечень применяется к работникам, которые отсутствуют в связи с трудовым отпуском, командировкой, курсами повышения квалификации и в других случаях, когда за работником сохраняется средняя заработная плата. В случае отсутствия работника в связи с временной нетрудоспособностью, социальным отпуском без сохранения заработной платы и проч. замена производится в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь.

Заведующий государственным
учреждением дошкольного образования
«Детский сад № 10 г. Бреста»

Председатель Первичной
профсоюзной организации

Л.С. Остапук

Г.Н. Рункевич

Приложение № 12
к Коллективному договору
государственного учреждения
дошкольного образования
«Детский сад №10

ПЕРЕЧЕНЬ
Работников ,которым
устанавливается доплата за
особые
условия труда

№№ п/п	Должность	Диапазон доплаты в % от базовой ставки (в зависимости от степени, продолжительности общения и других особенностей работы в Учреждении)
1	Заместитель заведующего по основной деятельности	до 50%
2	Воспитатель дошкольного образования	до 50%
3	Воспитатель дошкольного образования по индивидуальному или групповому сопровождению	до 50%
4	Учитель- дефектолог	до 50%
5	Педагог-психолог	до 50%
6	Музыкальный руководитель	до 50%
7	Помощник воспитателя	до 50%

Конкретный размер доплат Работникам определяется Руководителем Учреждения в зависимости от особенностей выполняемой ими работы по согласованию с профсоюзным комитетом Учреждения.

Основание: Постановление Министерства образования Республики Беларусь № 71 от 03.06.2019 «Об оплате труда работников в сфере образования».
Постановление министерства образования Республики Беларусь 2 декабря 2022 г. № 461 «Об изменении постановления Министерства образования Республики Беларусь от 3 июня 2019 г. № 71».

Заведующий государственным
учреждением дошкольного
образования
«Детский сад №10 г. Бреста»

Председатель ППО

Г.Н. Рункевич

Л.С. Остапук