

Управление образования, спорта и туризма
Гомельского горисполкома

ГОСУДАРСТВЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ
«ЯСЛИ-САД №141 г. ГОМЕЛЯ»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**государственного учреждения образования
«Ясли-сад № 141 г. Гомеля»**

на 2019-2022 годы

СОДЕРЖАНИЕ

1. Раздел I «Общие положения» - 4
2. Раздел II «Организация, нормирование и оплата труда» - 6
3. Раздел III «Правовое обеспечение трудовых отношений, развитие социального партнерства» - 9
4. Раздел IV «Гарантии занятости» - 15
5. Раздел V «Охрана труда» - 21
6. Раздел VI «Социальные гарантии, жилищно-бытовые условия, охрана здоровья и организация отдыха работников организаций системы образования» - 24
7. Раздел VII «Правовые гарантии деятельности отраслевого профсоюза и его профсоюзного актива» - 25
8. Раздел VIII «Сохранение интересов работников при проведении приватизации» - 28
9. Раздел IX «Организация выполнения соглашения и контроль, ответственность сторон» - 29
10. Приложение № 1 – Положение о премировании - 31
11. Приложение № 2 – Положение о порядке оказания материальной помощи работникам – 35
13. Приложение № 3 – Положение о порядке и условиях установления надбавок стимулирующего характера к окладам (ставкам) – 37
14. Приложение № 4 – Положение об установлении надбавок педагогическим работникам из 5% фонда, государственного учреждения образования – 39
15. Приложение № 5 – Перечень рабочих мест по профессиям и должностям, на которых работающим по результатам аттестации подтверждено право на доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда - 41
16. Приложение № 6 – Перечень рабочих мест по профессиям и должностям, на которых работающим по результатам аттестации подтверждено право на дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда – 42
17. Приложение № 7 - Список профессий (должностей) работающих, подлежащих предварительным и периодическим медосмотрам – 43
18. Приложение № 8 - Перечень профессий и должностей работников, которым бесплатно выдается мыло – 47
19. Приложение № 9 – Перечень структурных подразделений для обеспечения медицинскими аптечками для оказания первой помощи при несчастных случаях - 48

Председатель Профсоюзного комитета
 ГУО «Ясли-сад № 141 г. Гомеля»
 _____ Д.С. Ткачева

Заведующий
 ГУО «Ясли-сад № 141 г. Гомеля»
 _____ Е.А. Степанцова

20. Приложение № 10 - Перечень профессий и должностей работников, с которыми заключаются договора о полной индивидуальной материальной ответственности – 49

21. Приложение № 11 - Перечень профессий и должностей работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени – 50

22. Приложение № 12 - Перечень должностей работников, которым предоставляются основные трудовые отпуска более 24 календарных дней – 51

23. Приложение № 13 - Перечень рабочих мест с особыми условиями труда с применением критериев оценки условий труда отдельных категорий педагогических работников (для целей профессионального пенсионного страхования) - 52

Председатель Профсоюзного комитета
ГУО «Ясли-сад № 141 г.Гомеля»
_____ Д.С. Ткачева

Заведующий
ГУО «Ясли-сад № 141 г. Гомеля»
_____ Е.А. Степанцова

РАЗДЕЛ I «ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ»

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работниками государственного учреждения образования «Ясли-сад № 141 г. Гомеля», от имени которых выступает первичная профсоюзная организация государственного учреждения образования «Ясли-сад № 141 г. Гомеля» Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – Профком), в лице председателя Профкома Ткачевой Дарьи Сергеевны и государственное учреждение образования «Ясли-сад № 141 г. Гомеля» (далее – Наниматель), в лице уполномоченного должностного лица Нанимателя Степанцовой Елены Александровны (далее – Стороны).

2. Договор заключается в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Трудовым кодексом Республики Беларусь, Указом Президента Республики Беларусь от 15 июля 1995 г. № 278 «О развитии социального партнерства в Республике Беларусь», другими законодательными актами Республики Беларусь, Генеральным соглашением между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2019-2021 годы, Соглашением между Гомельским областным исполнительным комитетом, областным союзом нанимателей и Гомельским областным объединением профсоюзов на 2019-2021 годы, Соглашением между Министерством образования Республики Беларусь и ЦК Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2019 – 2022 годы, Соглашением между главным управлением образования Гомельского облисполкома и Гомельской областной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2019-2022 годы, Соглашением между отделом образования, спорта и туризма администрации Центрального района и Центральной районной г. Гомеля организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2019-2022 годы.

Стороны признают обязательными для исполнения нормы вышеуказанных соглашений.

3. Коллективный договор является локальным нормативным правовым актом, регулирующим трудовые и социально-экономические отношения между Нанимателем и работниками на 2019-2022 годы.

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

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

Председатель Профсоюзного комитета
ГУО «Ясли-сад № 141 г. Гомеля»
_____ Д.С. Ткачева

Заведующий
ГУО «Ясли-сад № 141 г. Гомеля»
_____ Е.А. Степанцова

6. Договор вступает в силу с момента подписания «24» сентября 2019 г, протокол № 10 и действует до заключения нового коллективного договора, но не более трех лет.

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

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

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

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

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

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

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

11. Письменное предложение одной из сторон о внесении изменений и (или) дополнений в Договор рассматривается другой стороной в двухнедельный срок.

Разногласия сторон рассматриваются на совместном заседании Профкома и представителей Нанимателя.

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

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

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

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

В случае переименования Сторон Договора он продолжает действовать.

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

Председатель Профсоюзного комитета
ГУО «Ясли-сад № 141 г.Гомеля»
_____ Д.С. Ткачева

Заведующий
ГУО «Ясли-сад № 141 г. Гомеля»
_____ Е.А. Степанцова

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

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

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

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

- Степанцова Е.А. –заведующий;
- Лиходиевская Н.А. – заместитель заведующего по основной деятельности;
- Ткачева Д.С. – председатель первичной профсоюзной организации, учитель-дефектолог;
- Дорошина Л.В. – заместитель председателя профсоюзного комитета, музыкальный руководитель.

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

РАЗДЕЛ II «ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА»

18. Наниматель обязуется:

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

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

19. Профком обязуется:

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

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

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

Председатель Профсоюзного комитета
ГУО «Ясли-сад № 141 г.Гомеля»
_____ Д.С. Ткачева

Заведующий
ГУО «Ясли-сад № 141 г. Гомеля»
_____ Е.А. Степанцова

20. Стороны пришли к соглашению:

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

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

20.2. Производить премирование работников в соответствии с Положением о премировании, которое утверждается Нанимателем по согласованию с Профкомом после его одобрения на собрании коллектива работников и является неотъемлемой частью настоящего Договора.

Для обеспечения гласности и объективности в вопросах распределения средств материального стимулирования труда и средств на оказание материальной помощи в организации создается комиссия по распределению мер стимулирования труда.

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

20.3. Премирование руководителя учреждения образования, установление надбавок стимулирующего характера, оказание ему материальной помощи осуществляется на основании соответствующих приложений к районному Соглашению из средств в которой этот руководитель состоит на профсоюзном учете.

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

20.4. Направление внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности на стимулирование качественного труда, оказание материальной помощи работникам учреждения образования, осуществляется Нанимателем по согласованию с Профкомом.

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

Экономия по фонду оплаты труда направляется только на премирование работников в соответствии с коллективным договором и Положением о премировании организации.

20.6. Правила внутреннего трудового распорядка, должностные (рабочие)

Председатель Профсоюзного комитета
ГУО «Ясли-сад № 141 г.Гомеля»
_____ Д.С. Ткачева

Заведующий
ГУО «Ясли-сад № 141 г. Гомеля»
_____ Е.А. Степанцова

инструкции, графики работ (сменности), графики отпусков и изменения к ним, другие локальные нормативные правовые акты согласовываются с Профкомом.

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

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

20.8. Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: **19** числа каждого месяца – за первую половину текущего месяца и **4** числа каждого месяца – окончательный расчет.

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

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

Выдавать работникам расчетные листки.

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

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

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

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

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

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

20.12. Привлечение отдельных работников к работе в государственные праздники, выходные и праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных законодательством с согласия работника (за исключением случаев, предусмотренных статьей 143 Трудового кодекса Республики Беларусь) с оформлением приказа Нанимателя, в котором указываются основания

Председатель Профсоюзного комитета
ГУО «Ясли-сад № 141 г. Гомеля»
_____ Д.С. Ткачева

Заведующий
ГУО «Ясли-сад № 141 г. Гомеля»
_____ Е.А. Степанцова

привлечения к этой работе, сроки, условия оплаты и (или) предоставления другого дня отдыха в соответствии со статьей 69 Трудового кодекса Республики Беларусь.

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

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

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

На период отсутствия воспитателей по причине командировки, болезни, направления на повышение квалификации, совмещающих работу с обучением, находящихся в трудовых отпусках в течение учебного года и в других случаях, предусмотренных законодательством, производится их замена. Оплата часов замены производится за фактически проведенные часы на основании приказа Нанимателя.

20.15. Руководитель (заместитель) имеют право на выполнение в рабочее время оплачиваемой педагогической деятельности в части реализации образовательных программ по месту основной работы только после обеспечения педагогических работников учреждения образования объемом педагогической нагрузки в соответствии с условиями, на которых они приняты на работу.

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

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

21. Наниматель обязуется:

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

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

21.3. Своевременно информировать коллектив работников об изменениях в

Председатель Профсоюзного комитета
ГУО «Ясли-сад № 141 г. Гомеля»
_____ Д.С. Ткачева

Заведующий
ГУО «Ясли-сад № 141 г. Гомеля»
_____ Е.А. Степанцова

законодательстве Республики Беларусь, касающихся вопросов условий организации, нормирования, охраны и оплаты труда, социально-экономического положения работников отрасли.

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

21.5. При решении затрагивающих интересы работников вопросов привлекать делегированных Профкомом представителей к разработке проектов соответствующих решений, согласовывать их с Профкомом, принятие решений осуществлять с согласия Профкома и (или) на основании его представлений. Предусматривать данный порядок другими локальными нормативными правовыми актами.

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

22. Профком обязуется:

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

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

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

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

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

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

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

23. Стороны пришли к соглашению:

23.1. Локальные нормативные правовые акты по вопросам оплаты, нормирования и охраны труда, трудовых правоотношений и другим вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав работников учреждения образования, принимаются Нанимателем по согласованию с Профкомом.

23.2. Предоставлять возможность участия в семинарах, совещаниях, проводимых одной из Сторон по вопросам, касающимся трудовых, социально-

Председатель Профсоюзного комитета
ГУО «Ясли-сад № 141 г. Гомеля»
_____ Д.С. Ткачева

Заведующий
ГУО «Ясли-сад № 141 г. Гомеля»
_____ Е.А. Степанцова

экономических прав и профессиональных интересов работников организаций системы образования, представителей другой Стороны.

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

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

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

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

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

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

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

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

23.7. Предоставлять работникам, успешно осваивающим содержание образовательных программ, при получении среднего специального и высшего образования в вечерней или заочной форме получения образования, по направлению Нанимателя либо в соответствии с заключенными с ними договорами в сфере образования (в соответствии со статьей 59 Трудового Кодекса Республики

Председатель Профсоюзного комитета
ГУО «Ясли-сад № 141 г. Гомеля»
_____ Д.С. Ткачева

Заведующий
ГУО «Ясли-сад № 141 г. Гомеля»
_____ Е.А. Степанцова

Беларусь об образовании) гарантии, предусмотренные статьями 215 и 216 Трудового Кодекса Республики Беларусь; при обучении в учреждениях образования, организациях, реализующих образовательные программы послевузовского образования и дополнительного образования взрослых, в вечерней или заочной форме получения образования, в соответствии со статьей 220¹ Трудового кодекса Республики Беларусь.

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

23.8. Предоставлять трудовой отпуск по желанию работника:

23.8.1. в летнее или другое удобное время в соответствии с законодательством о труде:

- женщинам, имеющих двух и более детей в возрасте до 14 лет или ребенка инвалида в возрасте до 18 лет;

- работникам, ставшими инвалидами вследствие катастрофы на ЧАЭС;

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

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

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

23.8.2. в определенный период:

- работникам, обучающимся в учреждениях профессионально-технического, среднего специального, высшего и последиplomного образования в вечерней или заочной форме обучения – перед или в период прохождения производственной практики, сдачи экзаменов;

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

- женщинам перед отпуском по беременности и родам или после него;

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

- работающим в одном учреждении супругам по их заявлению одновременно;

- женщинам, одиноким матерям, разведенным женщинам, вдовам, имеющим по одному и более ребенку до 14 лет;

23.9. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение,

Председатель Профсоюзного комитета
ГУО «Ясли-сад № 141 г. Гомеля»
_____ Д.С. Ткачева

Заведующий
ГУО «Ясли-сад № 141 г. Гомеля»
_____ Е.А. Степанцова

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

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

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

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

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

3) смерть члена семьи, близкого родственника – **3 дней;**

4) бракосочетание самого работника, его детей, внуков - **3 дней;**

5) рождение детей, внуков – **1 день;**

б) а также для работы над диссертацией, подготовки методических пособий и учебников;

7) один дополнительный свободный от работы день в неделю по заявлению матери (отца, опекуна, попечителя), воспитывающей (воспитываемому) троих и более детей в возрасте до шестнадцати лет (ребенка-инвалида - в возрасте до восемнадцати лет), с оплатой в размере среднего дневного заработка в порядке и на условиях, определяемых Правительством Республики Беларусь. Право на предоставление дополнительных свободных дней может быть использовано матерью (отцом, опекуном, попечителем) либо разделено указанными лицами между собой по их усмотрению (ст.265 ТК Республики Беларусь);

8) ежемесячно один дополнительный свободный от работы день по заявлению матери (отца, опекуна, попечителя), воспитывающей (воспитываемому) двоих и более детей в возрасте до шестнадцати лет без сохранения заработной платы (ст.265 ТК Республики Беларусь).

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

23.13. Матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну, (попечителю) воспитывающей (воспитываемому) двоих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) заявлению предоставляется один дополнительный свободный от работы день с сохранением среднего заработка.

Председатель Профсоюзного комитета
ГУО «Ясли-сад № 141 г.Гомеля»
_____ Д.С. Ткачева

Заведующий
ГУО «Ясли-сад № 141 г. Гомеля»
_____ Е.А. Степанцова

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

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

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

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

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

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

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

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

5) приемным родителям в связи с оздоровлением детей;

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

23.19. В трудовые книжки работников - членов профсоюза, награжденных Почетными грамотами Федерации профсоюзов, Белорусского Республиканского Комитета профсоюза, областных объединений профсоюзов, областных отраслевых Советов председателей профкомов вносить соответствующие записи на основании постановлений данных органов.

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

23.21. За нарушение трудовой дисциплины применяются следующие меры воздействия:

- а) дисциплинарное взыскание (замечание, выговор, увольнение);
- б) лишение премий по итогам работы за месяц;

Председатель Профсоюзного комитета
ГУО «Ясли-сад № 141 г.Гомеля»
_____ Д.С. Ткачева

Заведующий
ГУО «Ясли-сад № 141 г. Гомеля»
_____ Е.А. Степанцова

в) предоставление отпуска в зимнее время.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, и (или) пребывания его в отпуске и действует в течение одного года со дня нарушения, если оно не снято досрочно.

23.22. За прогулы, в т.ч. отсутствие на работе более трех часов в течение рабочего дня без уважительной причины, появление на рабочем месте или в рабочее время в нетрезвом состоянии, неоднократное нарушение трудовой дисциплины:

- работники лишаются премии до 100%;
- ставится вопрос об исключении из членов профсоюзов;
- ставится вопрос об увольнении.

За совершенный прогул, в т.ч. отсутствие на рабочем месте более трех часов, работнику уменьшается трудовой отпуск на количество дней прогула. При этом продолжительность трудового отпуска не должна быть меньше основного отпуска - 24 календарных дней.

23.23. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, продолжительную и безупречную работу и другие достижения в работе применяются поощрения.

РАЗДЕЛ IV «ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ»

24. Наниматель обязуется:

24.1. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, а в случае высвобождения педагогических работников, принимать меры по организации их переподготовки, созданию новых рабочих мест.

Поощрять работников, которые самостоятельно осуществляют подготовку, переподготовку и повышают свою квалификацию по профессиям (должностям), востребованным в учреждении образования.

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

25. Профком обязуется:

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

25.2. Не снимать с профсоюзного учета работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата работников, прекращением деятельности филиала, представительства или иного обособленного

Председатель Профсоюзного комитета
ГУО «Ясли-сад № 141 г.Гомеля»
_____ Д.С. Ткачева

Заведующий
ГУО «Ясли-сад № 141 г. Гомеля»
_____ Е.А. Степанцова

подразделения, расположенных в другой местности, вплоть до их трудоустройства (но не более одного года).

26. Стороны пришли к соглашению:

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

26.2. При сокращении численности или штата работников предпочтение в оставлении на работе в случае равной производительности труда и квалификации отдается (помимо категорий, указанных в статье 45 Трудового кодекса и других законодательных актах Республики Беларусь) в порядке перечисления следующим категориям работников:

26.2.1. разведенным женщинам, имеющим несовершеннолетних детей;

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

26.2.3. имеющим длительный непрерывный стаж работы в организации (срок определяется коллективным договором, местным соглашением);

26.2.4. получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание на производстве;

26.2.5. избранным в состав профсоюзных органов;

26.2.6. членам комиссий по трудовым спорам;

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

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

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

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

Председатель Профсоюзного комитета
ГУО «Ясли-сад № 141 г. Гомеля»
_____ Д.С. Ткачева

Заведующий
ГУО «Ясли-сад № 141 г. Гомеля»
_____ Е.А. Степанцова

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

26.5. Заключение контрактов с работниками, трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, осуществляется в соответствии с Декретом № 29 и Положением о порядке и условиях заключения контрактов нанимателей с работниками, утвержденным постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 25 сентября 1999 г. № 1476, в связи с обоснованными производственными, организационными и экономическими причинами, при наличии финансовой возможности, обеспечивающей выполнение условий контракта.

Работник должен быть письменно предупрежден об изменении существенных условий труда (заключении контракта) не позднее, чем за один месяц до заключения контракта. Нанимателем в день предупреждения о заключении контракта вручается работнику проект контракта в письменном виде (статья 32 Трудового кодекса).

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

Эти условия контракта подлежат приведению в соответствие с коллективным договором.

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

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

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

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

26.10. Продлевать, заключать контракты с добросовестно работающими и не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины работниками предпенсионного возраста (за 5 лет до достижения

Председатель Профсоюзного комитета
ГУО «Ясли-сад № 141 г.Гомеля»
_____ Д.С. Ткачева

Заведующий
ГУО «Ясли-сад № 141 г. Гомеля»
_____ Е.А. Степанцова

общеустановленного пенсионного возраста) с их согласия до достижения общеустановленного пенсионного возраста и получения ими права на полную пенсию по возрасту.

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

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

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

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

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

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

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

26.16. Контракты с одинокими матерями, отцами, воспитывающими детей без матери, разведенными, вдовами, вдовцами, не состоящим в браке, опекунами, попечителями, воспитывающими несовершеннолетних детей, находящихся на их иждивении, добросовестно исполняющими должностные обязанности и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года,

Председатель Профсоюзного комитета
ГУО «Ясли-сад № 141 г.Гомеля»
_____ Д.С. Ткачева

Заведующий
ГУО «Ясли-сад № 141 г. Гомеля»
_____ Е.А. Степанцова

предшествовавшего дате окончания контракта, заключаются на максимальный срок.

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

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

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

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

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

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

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

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

26.24.1. состояние здоровья;

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

26.24.3. избрание на выборную должность;

26.24.4. переезд в другую местность;

26.24.5. уход за больными (инвалидами) родственниками;

26.24.6. уход за детьми в возрасте до 14 лет;

26.24.7. изменение семейного положения;

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

Председатель Профсоюзного комитета
ГУО «Ясли-сад № 141 г.Гомеля»
_____ Д.С. Ткачева

Заведующий
ГУО «Ясли-сад № 141 г. Гомеля»
_____ Е.А. Степанцова

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

26.24.10. пенсионный возраст;

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

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

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

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

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

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

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

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

РАЗДЕЛ V «ОХРАНА ТРУДА»

29. Наниматель обязуется:

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

Председатель Профсоюзного комитета
ГУО «Ясли-сад № 141 г. Гомеля»
_____ Д.С. Ткачева

Заведующий
ГУО «Ясли-сад № 141 г. Гомеля»
_____ Е.А. Степанцова

29.2. Обеспечивать выполнение в установленные сроки Плана мероприятий по охране труда. Осуществлять за счет сметы расходов на мероприятия по охране труда обучение и проверку знаний работающих по вопросам охраны труда (Приложение № 5).

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

29.4. Оборудовать кабинет или уголки по охране труда с целью информационного обеспечения охраны труда.

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

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

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

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

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

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

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

Выплачиваемая материальная помощь снижается пропорционально степени вины потерпевшего, определенной в документах расследования несчастного

Председатель Профсоюзного комитета
ГУО «Ясли-сад № 141 г. Гомеля»
_____ Д.С. Ткачева

Заведующий
ГУО «Ясли-сад № 141 г. Гомеля»
_____ Е.А. Степанцова

случая на производстве или профессионального заболевания.

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

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

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

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

30. Профком обязуется:

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

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

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

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

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

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

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

30.8. Осуществлять постоянный контроль за своевременной выплатой возмещения вреда работникам, получившим увечье на производстве, в

Председатель Профсоюзного комитета
ГУО «Ясли-сад № 141 г. Гомеля»
_____ Д.С. Ткачева

Заведующий
ГУО «Ясли-сад № 141 г. Гомеля»
_____ Е.А. Степанцова

соответствии с законодательством Республики Беларусь.

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

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

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

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

31. Стороны пришли к соглашению:

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

31.2. Постоянно осуществлять контроль за:

- обеспечением работников средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами и в установленные сроки.

- обеспечением работников, связанных с загрязнениями кожных покровов, смывающими и обезвреживающими средствами (Приложение № 7 к Договору);

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

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

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

31.6. Поощрять за активную работу общественных инспекторов по охране труда по итогам квартала в размере не менее 1 базовой величины.

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

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

Председатель Профсоюзного комитета
ГУО «Ясли-сад № 141 г. Гомеля»
_____ Д.С. Ткачева

Заведующий
ГУО «Ясли-сад № 141 г. Гомеля»
_____ Е.А. Степанцова

33. Профком обязуется:

33.1. Ежегодно анализировать состояние обеспеченности жильем работников организации.

33.2. Способствовать организации оздоровления и санаторно-курортного лечения работников учреждения образования, добиваться предоставления ими скидок для членов отраслевого профсоюза и их детей.

33.3. Оказывать помощь работникам учреждения образования в создании организаций застройщиков с целью улучшения их жилищных условий.

34. Стороны обязуются:

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

35. Стороны пришли к соглашению:

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

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

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

35.4. Продолжать работу по совершенствованию форм оздоровления работников.

35.5. Вести учет ветеранов труда отрасли и отраслевого профсоюза, оказывать им необходимую помощь.

35.6. Оказывать социальную поддержку ранее работавшим в учреждении образования ветеранам отрасли и отраслевого профсоюза.

35.7. Нанимателю осуществлять перечисление денежных средств профсоюзной организации для проведения культурно-массовых, спортивных мероприятий, новогодних елок, удешевления стоимости детских новогодних подарков, пропаганды здорового образа жизни, возрождения национальной культуры, иных социально значимых целей в размере не менее 0,15 процента от фонда заработной платы из внебюджетных средств при их наличии.

35.8. Проводить разъяснительную работу в коллективе о перспективах развития образования, экономических, правовых проблемах и путях их решения, об основных направлениях кадровой политики с целью предупреждения социальной напряженности, укрепления дисциплины и порядка

Председатель Профсоюзного комитета
ГУО «Ясли-сад № 141 г. Гомеля»
_____ Д.С. Ткачева

Заведующий
ГУО «Ясли-сад № 141 г. Гомеля»
_____ Е.А. Степанцова

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

36. Наниматель обязуется:

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

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

Принимать в установленном порядке необходимые меры.

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

37. Профком обязуется:

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

37.2. Осуществлять за счет профсоюзных средств профсоюзные выплаты обучающимся за высокие достижения в учебе и активное участие в жизни профсоюзной организации.

37.3. Оказывать материальную помощь остро нуждающимся членам отраслевого профсоюза из профсоюзного бюджета в установленном порядке в соответствии с утвержденными сметами, как правило, на основании личного заявления члена отраслевого профсоюза.

38. Стороны пришли к соглашению:

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

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

38.2. Работникам, освобожденным от основной работы вследствие избрания их на выборные должности в профсоюзных органах, после окончания срока их

Председатель Профсоюзного комитета
ГУО «Ясли-сад № 141 г.Гомеля»
_____ Д.С. Ткачева

Заведующий
ГУО «Ясли-сад № 141 г. Гомеля»
_____ Е.А. Степанцова

полномочий в выборном профсоюзном органе предоставляется прежняя работа (должность), а при её отсутствии с согласия работника другая равноценная работа (должность).

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

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

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

38.6. Установить за счет Нанимателя ежемесячную надбавку неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации в размере не менее 50% тарифной ставки (оклада) по основной работе за содействие в вопросах охраны труда, пропаганду здорового образа жизни, организацию досуга членов коллектива работников и создание благоприятного морально-психологического климата в коллективе.

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

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

38.8. Членские профсоюзные взносы, полученные безналичным порядком в промежуточные периоды между установленными сроками выдачи заработной платы (в связи с уходом в отпуск, увольнением и по другим причинам), перечисляются в соответствии с пунктом 45.8.

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

38.10. Расторгать трудовой договор по инициативе Нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации), 3, 4, 5 статьи 42 и пункта 1 статьи 47 Трудового кодекса, подпункту 3.5 пункта 3 Декрета № 5, а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, избранных в состав комитетов отраслевого

Председатель Профсоюзного комитета
ГУО «Ясли-сад № 141 г.Гомеля»
_____ Д.С. Ткачева

Заведующий
ГУО «Ясли-сад № 141 г. Гомеля»
_____ Е.А. Степанцова

профсоюза организаций системы образования и не освобожденных от основной работы, допускаются с письменного согласия соответствующего комитета отраслевого профсоюза, а председателей комитетов отраслевого профсоюза — только с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

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

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

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

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

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

38.13. Не переводить на контрактную форму найма без их согласия работников, избранных в состав профсоюзных органов, во время срока их полномочий и в течение двух лет после переизбрания, без их согласия.

В случае избрания в состав профсоюзных органов работников, переведенных на контрактную форму найма и не освобожденных от основной

Председатель Профсоюзного комитета
ГУО «Ясли-сад № 141 г.Гомеля»
_____ Д.С. Ткачева

Заведующий
ГУО «Ясли-сад № 141 г. Гомеля»
_____ Е.А. Степанцова

работы, по истечении срока действия контрактов с их согласия заключать или продлевать контракты на время срока их полномочий и, как правило, в течение двух лет после переизбрания.

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

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

РАЗДЕЛ VIII «СОХРАНЕНИЕ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПРИВАТИЗАЦИИ»

39. Стороны пришли к соглашению:

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

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

40. Профком обязуется:

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

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

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

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

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

42. Наниматель обязуется рассматривать предложения Профкома по

Председатель Профсоюзного комитета
ГУО «Ясли-сад № 141 г. Гомеля»
_____ Д.С. Ткачева

Заведующий
ГУО «Ясли-сад № 141 г. Гомеля»
_____ Е.А. Степанцова

устранению недостатков в выполнении Договора и давать Профкому мотивированный ответ в письменной форме, принимать меры дисциплинарной, материальной ответственности к виновным в невыполнении Договора.

43. Стороны пришли к соглашению:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Председатель Профсоюзного комитета
ГУО «Ясли-сад № 141 г.Гомеля»
_____ Д.С. Ткачева

Заведующий
ГУО «Ясли-сад № 141 г. Гомеля»
_____ Е.А. Степанцова

Заведующий государственным
учреждением образования
«Ясли-сад № 141 г.Гомеля»

Председатель первичной
профсоюзной организации
государственного учреждения
образования «Ясли-сад № 141
г.Гомеля»

Е.А.Степанцова

Д.С.Ткачева

Одобен и принят на профсоюзном
собрании работников государственного
учреждения образования
«Ясли-сад № 141 г.Гомеля»
24 сентября 2019 года, протокол №10

Председатель Профсоюзного комитета
ГУО «Ясли-сад № 141 г.Гомеля»
_____ Д.С. Ткачева

Заведующий
ГУО «Ясли-сад № 141 г. Гомеля»
_____ Е.А. Степанцова

Приложение № 1

СОГЛАСОВАНО
профсоюзный комитет
первичной профсоюзной организации
председатель

_____ Д.С. Ткачева
№ _____
протокол от _____

УТВЕРЖДЕНО
Заведующий ГУО «Ясли-сад
№ 141 г. Гомеля»

Е.А. Степанцова

приказ от _____ № _____

ПОЛОЖЕНИЕ

о премировании работников государственного учреждения образования
«Ясли-сад № 141 г. Гомеля»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 01.01.2001 № 6, Рекомендациями по материальному стимулированию работников учреждений образования Министерства образования Республики Беларусь от 01.01.2001 № 16.1-6/283, Инструктивным письмом Министерства образования Республики Беларусь от 01.01.2001 № 11-6/195, Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 5.02.2002 № 13.

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

1.3. Источниками средств для премирования являются:

- бюджетные средства, выделяемые на премирование работников (20% планового фонда заработной платы работников);
- экономия средств, предусмотренных на оплату труда (направляется на дополнительное премирование работников);
- внебюджетные средства учреждения в размерах, предусмотренных законодательством;
- благотворительные средства, выделяемые на премирование соответствующих работников.

2. Сроки и порядок премирования.

2.1. Премирование работников производится ежемесячно исходя из их личного вклада в общие результаты труда, с учетом объемов и качества

Председатель Профсоюзного комитета
ГУО «Ясли-сад № 141 г. Гомеля»
_____ Д.С. Ткачева

Заведующий
ГУО «Ясли-сад № 141 г. Гомеля»
_____ Е.А. Степанцова

выполненных работ.

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

2.3. Премия конкретному работнику начисляется на оклад (ставку) с учетом дополнительных выплат стимулирующего и компенсирующего характера, установленных законодательством Республики Беларусь.

2.4. Размер премии каждого работника определяется в пределах выделенной суммы премиальных средств, дифференцированно с учетом качества, эффективности его труда и максимальными размерами не ограничивается.

2.5. Премирование производится в обстановке полной гласности, на основании приказа Нанимателя, по согласованию с комитетом профсоюза, в соответствии с настоящим Положением.

2.6. Премия не начисляется за периоды:

- временной нетрудоспособности;
- трудовых, социальных отпусков;
- повышения квалификации;
- за другие периоды, когда за работником в соответствии с законодательством Республики Беларусь о труде сохраняется средняя заработная плата.

2.7. Работникам, принятым на работу, проработавшим неполный месяц и уволенным по уважительным причинам, премия начисляется за фактически отработанное время.

2.8. Премирование заведующего учреждения образования осуществляется отделом образования, спорта и туризма Гомельского горисполкома в соответствии с Положением о премировании работников.

3. Показатели, условия, и размеры премирования

3.1. Определить процент базовой премии работникам в размере 20% (ставки, оклада) с учетом повышений и доплат стимулирующего характера).

3.2. Показатели премирования для всех категорий работников:

- участие в мероприятиях, содействующих укреплению здоровья и физическому развитию воспитанников, сотрудников (районные и городские спартакиады) – до 50 % включительно;
- участие в работе по организации труда и отдыха сотрудников в свободное от работы время – до 50% включительно;
- за подготовку и активное участие в смотрах-конкурсах, фестивалях с воспитанниками, сотрудниками – до 50% включительно;

Председатель Профсоюзного комитета
ГУО «Ясли-сад № 141 г. Гомеля»
_____ Д.С. Ткачева

Заведующий
ГУО «Ясли-сад № 141 г. Гомеля»
_____ Е.А. Степанцова

- за обеспечение безопасных условий пребывания детей и сотрудников в учреждении образования, при организации пропускного режима – до 25 % включительно;

- проведение ремонтных работ на территории и в помещениях учреждения образования – до 50% включительно;

- за укрепление материально-технической базы для качественного выполнения санитарных норм, правил и гигиенических нормативов, создание предметно - развивающей среды – до 50% включительно;

- за получение наград: благодарственное письмо – 30 % включительно; грамота отдела образования – 50% включительно; грамота городского исполнительного комитета – 50% включительно; грамота областного исполнительного комитета – 75% включительно.

3.3. При премировании отдельных категорий работников учитываются следующие показатели:

3.3.1. для заместителей заведующего учреждения образования:

- участие в подготовке и проведении массовых мероприятий с педагогическими работниками (семинары, конференции, курсы) – до 50% включительно.

- активное внедрение в практику прогрессивных форм организации труда и управленческой деятельности – до 50% включительно.

3.3.2. для педагогических работников:

- достижение стабильных положительных результатов в педагогической деятельности при выполнении функциональных обязанностей – до 50% включительно;

- за проведение открытых занятий для семинаров, курсов – до 50% включительно;

- результативность работы кружков, факультативов – до 50 % включительно;

- активную работу по перспективному развитию учреждения образования и творческому сотрудничеству с другими учреждениями – до 50% включительно;

3.3.3. для обслуживающего персонала:

- обеспечение бесперебойной работы приборов и оборудования – до 50% включительно;

- добросовестное выполнение должностных обязанностей, проявление инициативы - до 50% включительно;

3.4. Показатели снижения премии:

- недобросовестное выполнение должностных обязанностей, подтвержденных результатами контроля – до 100% включительно;

Председатель Профсоюзного комитета
ГУО «Ясли-сад № 141 г.Гомеля»
_____ Д.С. Ткачева

Заведующий
ГУО «Ясли-сад № 141 г. Гомеля»
_____ Е.А. Степанцова

- нарушение правил внутреннего трудового распорядка, Устава учреждения, нормативных документов, регламентирующих деятельность учреждения – до 100% включительно;

- нарушение правил охраны труда и техники безопасности – до 100% включительно;

- случаи травматизма, произошедших в рабочее время – до 100% включительно;

- не аккуратное ведение документации – до 50% включительно;

- нарушение трудовой дисциплины – до 100% включительно;

- дисциплинарное взыскание – до 100% включительно;

- несвоевременное прохождение медицинского осмотра, РФО, санминимума – до 100% включительно;

- неоднократное не качественное выполнение санитарных норм, правил и гигиенических нормативов – до 100% включительно;

- не выполнение требований по организации питания – до 100% включительно;

- недобросовестное отношение к сохранению материальных ценностей, повлекшее за собой материальный ущерб – до 100% включительно.

Лишение работника премии частично или полностью производится в тот период, когда произошло нарушение в работе. По указанным случаям должна быть истребована объяснительная, издан приказ с указанием причин лишения премии, с которым должен быть ознакомлен работник под роспись.

Одобен на собрании коллектива государственного учреждения образования «Ясли-сад № 141 г. Гомеля»

24.09.2019 г., протокол № 10

Председатель Профсоюзного комитета
ГУО «Ясли-сад № 141 г. Гомеля»
_____ Д.С. Ткачева

Заведующий
ГУО «Ясли-сад № 141 г. Гомеля»
_____ Е.А. Степанцова

Председатель Профсоюзного комитета
ГУО «Ясли-сад № 141 г.Гомеля»
_____ Д.С. Ткачева

Заведующий
ГУО «Ясли-сад № 141 г. Гомеля»
_____ Е.А. Степанцова

Приложение № 2

СОГЛАСОВАНО
профсоюзный комитет
первичной профсоюзной организации
председатель

Д.С.Ткачева
№ _____
протокол от _____

УТВЕРЖДЕНО
Заведующий ГУО «Ясли-сад
№ 141 г. Гомеля»

Е.А.Степанцова

приказ от _____ № _____

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке оказания материальной помощи работникам
государственного учреждения образования «Ясли-сад № 141
г. Гомеля»

На оказание материальной помощи работникам учреждения образования направляются:

- бюджетные средства (5% планового фонда заработной платы по постановлению Министерства труда Республики Беларусь от 01.01.2001 № 6);
- внебюджетные средства учреждения образования, предусмотренные для этих нужд;
- благотворительные средства, полученные на эти цели.

Выплата материальной помощи производится приказом Нанимателя, по согласованию профсоюзным комитетом, на основании заявления работника с указанием причин необходимости.

Материальная помощь выделяется основным работникам учреждения образования.

Материальная помощь оказывается в следующих случаях (размер указывается в базовых величинах):

рождение ребенка	3 БВ
вступление в брак впервые	3 БВ
стихийное бедствие	5 БВ
при несчастных случаях в семье работника (инвалидность, травма требующая несколько операций и длительного реабилитационного периода)	5 БВ
по заявлению работника с согласованием руководителя учреждения (1 раз в год)	2 БВ
смерти работника, детей	весь фонд
продолжительной болезни работника (более 20 календарных дней)	2 БВ
многодетным семьям, имеющим 3-х и более детей (1 раз в год)	2 БВ

Председатель Профсоюзного комитета
ГУО «Ясли-сад № 141 г. Гомеля»
_____ Д.С. Ткачева

Заведующий
ГУО «Ясли-сад № 141 г. Гомеля»
_____ Е.А. Степанцова

работнику, воспитывающему двоих и более несовершеннолетних детей (1 раз в год)	2 БВ
смерти близкого родственника работника (муж, жена, сын, дочь, мать, отец, брат, сестра)	5 БВ
на оздоровление к трудовому отпуску (1 раз в год)	1 БВ
при увольнении в связи с уходом на пенсию	5 БВ
юбилейные даты (50 лет, женщины – 55 лет, мужчины-60 лет и каждые последующие 10 лет)	4 БВ
работнику, вывозящему воспитанников учреждения на оздоровление	5 БВ

Средства фонда материальной помощи, не израсходованные по заявлениям работников учреждения образования распределяются между работниками в равных долях(поровну).

Материальная помощь заведующему учреждения образования оказывается из средств управления образования Гомельского горисполкома на основании Положения по согласованию с районным комитетом отраслевого профсоюза.

Одобен на собрании коллектива государственного учреждения образования «Ясли-сад № 141 г. Гомеля»

24.09.2019 г., протокол № 10

Председатель Профсоюзного комитета
ГУО «Ясли-сад № 141 г.Гомеля»
_____ Д.С. Ткачева

Заведующий
ГУО «Ясли-сад № 141 г. Гомеля»
_____ Е.А. Степанцова

Приложение № 3

СОГЛАСОВАНО
профсоюзный комитет
первичной профсоюзной организации
председатель

Д.С.Ткачева
№ _____
протокол от _____

УТВЕРЖДЕНО
Заведующий ГУО «Ясли-сад
№ 141 г. Гомеля»

Е.А.Степанцова

приказ от _____ № _____

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях установления надбавок стимулирующего характера к окладам (ставкам) работникам государственного учреждения образования «Ясли-сад № 141 г.Гомеля»

1. Общие положения

1.1. На установление надбавок стимулирующего характера определены средства, выделяемые из бюджета, в размере 10% планового фонда заработной платы работников.

1.2. Надбавки устанавливаются руководителям, специалистам, другим служащим, председателю профсоюзного комитета в размере до 50% оклада за высокие профессиональные, творческие, производственные достижения в работе, сложность и напряженность труда, за выполнение особо важных (срочных) работ.

1.3. Конкретные размеры надбавок определяются в зависимости от личного вклада каждого работника в повышение эффективности выполняемых работ, проводимых мероприятий.

1.4. Надбавки устанавливаются приказом заведующего учреждения дошкольного образования по согласованию с профсоюзным комитетом ежемесячно или на период их выполнения в процентном отношении к окладам.

1.5. Надбавки уменьшаются, либо отменяются при ухудшении качества работы, несоблюдении сроков выполнения порученной работы, нарушении трудовой дисциплины, приказом заведующего учреждения дошкольного образования по согласованию с профсоюзным комитетом.

1.6. Надбавки заведующему учреждения устанавливаются отделом образования спорта и туризма Гомельского горисполкома из средств учреждения в соответствии с Положением.

2. Порядок и условия установления надбавок

2.1. Надбавки за творческие достижения в работе устанавливаются заместителю заведующего по основной деятельности, заместителю заведующего по хозяйственной работе, специалистам из числа

Председатель Профсоюзного комитета
ГУО «Ясли-сад № 141 г.Гомеля»
_____ Д.С. Ткачева

Заведующий
ГУО «Ясли-сад № 141 г. Гомеля»
_____ Е.А. Степанцова

педагогических, а также служащим, непосредственно участвующим в учебно-воспитательном процессе.

2.2. Показатели установления надбавок за высокие творческие достижения в работе (достижения, требующие решения принципиально новых задач, применения нетрадиционных, новаторских подходов, форм и методов работы):

- достижение стабильных положительных результатов в педагогической деятельности, при выполнении функциональных обязанностей – от 2% до 15 %;
- проведение ремонтных работ на территории и в помещениях учреждения – от 1% до 10%;
- достижение стабильных результатов в процессе проведения кружковой работы с воспитанниками – от 2% до 10 %;
- за укрепление материально-технической базы для качественного выполнения санитарных норм, правил и гигиенических нормативов, создания предметно-развивающей среды – от 1% до 10%;

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

2.4. Показатели установления надбавок за производственные достижения в работе:

- выполнение особо важной (срочной) работы, не предусмотренной должностными обязанностями работника – от 1% до 10%;

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

2.6. Показатели установления надбавок за выполнение особо важных (срочных) работ:

- подготовка и проведение мероприятий, семинаров, открытых занятий, для района, области, республики – от 5% до 20%;
- общественная работа в интересах коллектива работников – от 5% до 20%.

2.7. Установление или лишение работника надбавки оформляется приказом, который подписывается заведующим после его согласования с профсоюзным комитетом.

Одобрено на собрании коллектива государственного учреждения образования «Ясли-сад № 141 г. Гомеля»

24.09.2019 г., протокол № 10

Председатель Профсоюзного комитета
ГУО «Ясли-сад № 141 г. Гомеля»
_____ Д.С. Ткачева

Заведующий
ГУО «Ясли-сад № 141 г. Гомеля»
_____ Е.А. Степанцова

Приложение № 4

СОГЛАСОВАНО
профсоюзный комитет
первичной профсоюзной организации
председатель

Д.С.Ткачева
№ _____
протокол от _____

УТВЕРЖДЕНО
Заведующий ГУО «Ясли-сад
№ 141 г. Гомеля»

Е.А.Степанцова

приказ от _____ № _____

ПОЛОЖЕНИЕ

об установлении надбавок педагогическим работникам из 5% фонда,
государственного учреждения образования «Ясли-сад №141 г. Гомеля»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об установлении надбавок педагогическим работникам государственного учреждения образования «Ясли-сад № 141 г. Гомеля», определяет размеры, условия и порядок установления надбавок педагогическим работникам государственного учреждения образования «Ясли-сад №141 г.Гомеля».

1.2. Источником выплаты надбавок являются предусмотренные на эти цели средства бюджета, средства, получаемые учреждением от приносящей доходы деятельности, и иные источники, не запрещенные законодательством Республики Беларусь.

1.3. Надбавки устанавливаются приказом заведующего государственного учреждения образования «Ясли-сад №141 г.Гомеля» с 01 января 2019 года на срок не менее чем на квартал, по одному или нескольким основаниям, указанным в пункте 3 Положения, в процентах от тарифной ставки первого разряда, устанавливаемой Советом Министров Республики Беларусь для оплаты труда работников бюджетных организаций. Размер надбавки определяется без учета часов педагогической нагрузки.

1.4. Источник выплаты надбавки – в размере 5 процентов планового фонда оплаты труда педагогических работников учреждения образования, рассчитанного на основании фонда заработной платы педагогических работников, указанного в штатном расписании учреждения, увеличенного на процент стимулирующих выплат (премии, надбавки, материальной помощи).

2. Сроки и порядок установления надбавок

2.1. Надбавки выплачиваются за фактически отработанное время.

2.2. Надбавки не начисляются за периоды:

Председатель Профсоюзного комитета
ГУО «Ясли-сад № 141 г.Гомеля»
_____ Д.С. Ткачева

Заведующий
ГУО «Ясли-сад № 141 г. Гомеля»
_____ Е.А. Степанцова

- трудового отпуска;
- социального отпуска;
- временной нетрудоспособности;
- повышения квалификации;
- за другие периоды, когда за работником в соответствии с действующим законодательством сохраняется средняя заработная плата.

2.3. Надбавки не формируют ставку (оклад), на них не начисляются стимулирующие выплаты (премии, надбавки за высокие достижения в работе, сложность и напряженность труда, а также за выполнение особо важных (срочных) работ).

2.4. Надбавки не участвуют в формировании фонда материальной помощи.

3. Показатели установления надбавок

3.1. Показатели деятельности (перечень работ), за выполнение которых устанавливаются надбавки, их размер от тарифной ставки первого разряда в государственном учреждении образования «Ясли-сад №141 г.Гомеля»:

- за системную работу по обеспечению защиты прав законных интересов детей из неблагополучных семей, работу с родителями – от 10% до 200%;
- за участие в деятельности учебно-методических объединений – от 10% до 300%;
- за системную работу по организации питания дошкольников – от 10% до 200%.

Конкретные размеры надбавок педагогическим работникам по показателям и в размерах, указанных в пункте 3 Положения, устанавливаются приказом заведующего государственного учреждения образования «Ясли-сад №141 г.Гомеля» согласованных с профсоюзным комитетом.

Одобен на собрании коллектива государственного учреждения образования «Ясли-сад № 141 г. Гомеля»

24.09.2019 г., протокол № 10

Председатель Профсоюзного комитета
ГУО «Ясли-сад № 141 г.Гомеля»
_____ Д.С. Ткачева

Заведующий
ГУО «Ясли-сад № 141 г. Гомеля»
_____ Е.А. Степанцова

Приложение № 5

СОГЛАСОВАНО
профсоюзный комитет
первичной профсоюзной организации
председатель

Д.С.Ткачева
протокол от _____ № _____

УТВЕРЖДЕНО
Заведующий ГУО «Ясли-сад
№ 141 г. Гомеля»

Е.А.Степанцова

приказ от _____ № _____

ПЕРЕЧЕНЬ

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

№№ п/п	Код и наименование профессии, должности (вида работ) по ЕТКС	Класс условий труда	Вредные и опасные производственные факторы
1.	16675 Повар	3,1	- микроклимат (температура воздуха)

Председатель Профсоюзного комитета
ГУО «Ясли-сад № 141 г.Гомеля»
_____ Д.С. Ткачева

Заведующий
ГУО «Ясли-сад № 141 г. Гомеля»
_____ Е.А. Степанцова

Приложение № 6

СОГЛАСОВАНО
профсоюзный комитет
первичной профсоюзной организации
председатель

Д.С.Ткачева
№ _____
протокол от _____

УТВЕРЖДЕНО
Заведующий ГУО «Ясли-сад
№ 141 г. Гомеля»

Е.А.Степанцова

приказ от _____ № _____

П Е Р Е Ч Е Н Ь

рабочих мест по профессиям и должностям, на которых
работающим по результатам аттестации подтверждено право
на дополнительный отпуск за работу с вредными и (или)
опасными условиями труда

№ № п/п	Наименование профессий и должностей	Продолжитель ность отпуска
1.	Шеф-повар	4

Председатель Профсоюзного комитета
ГУО «Ясли-сад № 141 г.Гомеля»
_____ Д.С. Ткачева

Заведующий
ГУО «Ясли-сад № 141 г. Гомеля»
_____ Е.А. Степанцова

Приложение № 7

СОГЛАСОВАНО
профсоюзный комитет
первичной профсоюзной организации
председатель

УТВЕРЖДЕНО
Заведующий ГУО «Ясли-сад
№ 141 г. Гомеля»

Е.А.Степанцова

протокол от _____
№ _____
Д.С.Ткачева

приказ от _____
№ _____

СПИСОК ПРОФЕССИЙ (ДОЛЖНОСТЕЙ)
работающих, подлежащих предварительным и периодическим
медосмотрам

Профессия (должность)	Вредные и (или) опасные факторы производственной среды, показатели тяжести и напряженности трудового процесса, работы	Класс условий труда, параметры вредных и (или) опасных условий труда (факторов производственной среды)	Периодичность медосмотра
Дворник	Приложение 1 п.4.7. пониженная температура воздуха: на открытой территории при средней температуре в зимнее время от -10 С и ниже;	3.3, 3.4	1 раз в год
	п.5.4. Работы, связанные с наклонами корпуса (более 30 от вертикали)	2	1 раз в три года
Шеф-повар, Повар	Приложение 3 п.2, п.6 обследование на инфекционные и паразитарные заболевания		1 раз в год
	Приложение 1 п.4.8. Повышенная температура воздуха более чем на 4 ⁰ С выше верхней границы допустимого уровня	3.3, 3.4	1 раз в год

Председатель Профсоюзного комитета
ГУО «Ясли-сад № 141 г.Гомеля»
_____ Д.С. Ткачева

Заведующий
ГУО «Ясли-сад № 141 г. Гомеля»
_____ Е.А. Степанцова

	Тепловое излучение (более 140Вт/м ²) Прил. 1 п. 4.9		1 раз в год
Кухонный рабочий	Приложение 3 п.2, п.6 Обследование на инфек- ционные и паразитарные заболевания		1 раз в год
	Приложение 1 п.5.1 подъем и перемещение груза в ручную п.5.5 нахождение в не- удобной и (или) фиксиро- ванной позе более 25% времени рабочей смены, нахождение в позе стоя более 60% времени рабо- чей смены	2	1 раз в три года
Уборщик служебных помещений	Приложение 3 п.2, п.6 Обследование на инфек- ционные и паразитарные заболевания		1 раз в год
	Приложение 1 п.5.4. Работы, связанные с наклонами корпуса (более 30 от вертикали)		1 раз в три года
Помощник воспитателя	Приложение 3 п.2, п.6 Обследование на инфек- ционные и паразитарные заболевания		1 раз в год
	п.5.4. Работы, связанные с наклонами корпуса (более 30 от вертикали)	2	1 раз в три года
Рабочий по комплексному	Приложение 2 п.1 работа на высоте	3.3, 3.4	1 раз в год

Председатель Профсоюзного комитета
ГУО «Ясли-сад № 141 г.Гомеля»
_____ Д.С. Ткачева

Заведующий
ГУО «Ясли-сад № 141 г. Гомеля»
_____ Е.А. Степанцова

обслуживанию и текущему ремонту зданий и сооружений	п.5.5. Нахождение в неудобной и (или) фиксированной позе более 25% времени рабочей смены, нахождение в позе стоя более 60% времени рабочей смены	2	1 раз в три года
Воспитатель, музыкальный руководитель, руководитель физического воспитания,	Приложение 3 п.2, п.6 Обследование на инфекционные и паразитарные заболевания		1 раз в год
	п.5.6.4. Нагрузка на голосовой аппарат более 20 часов в неделю		1 раз в три года
Сторож	Приложение 2 п.10. Работа в охране организаций без права на ношение и применение огнестрельного оружия		1 раз в два года
	п.17 работа в ночную смену		1 раз в два года
Рабочий по стирке и ремонту спецодежды	Приложение 3 п.2, п.6 Обследование на инфекционные и паразитарные заболевания		1 раз в год
	Приложение 1 п.4.4 производственный шум.	3.1, 3.2	1 раз в два года
	Приложение 1 п.5.3 работы связанные со стереотипными движениями.	2	1 раз в три года
	Приложение 2 п.7 работы связанные с обслуживанием установок и емкостей с внутренним давлением газа и жидкостей выше 1,1 атм		1 раз в два года

Председатель Профсоюзного комитета
ГУО «Ясли-сад № 141 г.Гомеля»
_____ Д.С. Ткачева

Заведующий
ГУО «Ясли-сад № 141 г. Гомеля»
_____ Е.А. Степанцова

Кладовщик	Приложение 1 п. 5.1 Работы, связанные с перемещением грузов вручную в течение смены. Приложение 1 п. 5.3 Периодическое удержание груза руками (более 7 кг для женщин при удержании обеими руками).		1 раз в три года
-----------	---	--	------------------

Председатель Профсоюзного комитета
ГУО «Ясли-сад № 141 г.Гомеля»
_____ Д.С. Ткачева

Заведующий
ГУО «Ясли-сад № 141 г. Гомеля»
_____ Е.А. Степанцова

Приложение № 8

СОГЛАСОВАНО
профсоюзный комитет
первичной профсоюзной организации
председатель

Д.С.Ткачева
№ _____
протокол от _____

УТВЕРЖДЕНО
Заведующий ГУО «Ясли-сад
№ 141 г. Гомеля»

Е.А.Степанцова

приказ от _____ № _____

ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ работников, которым бесплатно выдается мыло

Смывающие средства выдаются из расчета 400 гр. мыла в месяц или аналогичных по действию смывающих средств на одного из нижеперечисленных работников:

- уборщик помещений служебных;
- рабочий по комплексному обслуживанию и текущему ремонту зданий и сооружений;
- дворник.

Основание: 1 Статья 230 ТК РБ;

2 Постановление Министерства труда Республики Беларусь от 27.04.2000 № 70 «Об утверждении Правил обеспечения работников смывающими и обезвреживающими средствами».

Примечание: выдача мыла на руки не распространяется в учреждениях, где оборудованы и действуют особые помещения с душами, горячей и холодной водой для умывания и специальными дозаторами, предназначенными для жидких моющих и дезинфицирующих средств.

Председатель Профсоюзного комитета
ГУО «Ясли-сад № 141 г.Гомеля»
_____ Д.С. Ткачева

Заведующий
ГУО «Ясли-сад № 141 г. Гомеля»
_____ Е.А. Степанцова

Приложение № 9

СОГЛАСОВАНО
профсоюзный комитет
первичной профсоюзной организации
председатель

Д.С.Ткачева
№ _____
протокол от _____

УТВЕРЖДЕНО
Заведующий ГУО «Ясли-сад
№ 141 г. Гомеля»

Е.А.Степанцова

№ _____
приказ от _____

П Е Р Е Ч Е Н Ь

структурных подразделений для обеспечения медицинскими аптечками
для оказания первой помощи при несчастных случаях

1. Пищеблок
2. Прачечная
3. Физкультурный зал

Председатель Профсоюзного комитета
ГУО «Ясли-сад № 141 г.Гомеля»
_____ Д.С. Ткачева

Заведующий
ГУО «Ясли-сад № 141 г. Гомеля»
_____ Е.А. Степанцова

Приложение № 10

СОГЛАСОВАНО
профсоюзный комитет
первичной профсоюзной организации
председатель

Д.С.Ткачева
№ _____
протокол от _____

УТВЕРЖДЕНО
Заведующий ГУО «Ясли-сад
№ 141 г. Гомеля»

Е.А.Степанцова

приказ от _____ № _____

ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ
работников, с которыми заключаются договора
о полной индивидуальной материальной ответственности

- 1.Заместитель заведующего по основной деятельности
- 2.Заместитель заведующего по хозяйственной работе
- 3.Шеф-повар
- 4.Повар
- 5.Кладовщик
- 6.Кастелянша

Председатель Профсоюзного комитета
ГУО «Ясли-сад № 141 г.Гомеля»
_____ Д.С. Ткачева

Заведующий
ГУО «Ясли-сад № 141 г. Гомеля»
_____ Е.А. Степанцова

Приложение № 11

СОГЛАСОВАНО
 профсоюзный комитет
 первичной профсоюзной организации
 председатель

Д.С.Ткачева
 № _____
 протокол от _____

УТВЕРЖДЕНО
 Заведующий ГУО «Ясли-сад
 № 141 г. Гомеля»

Е.А.Степанцова

приказ от _____ № _____

ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ
 работников, которым установлен суммированный
 учет рабочего времени

наименование должности, профессии	учетный период
1.воспитатель дошкольного образования	календарный месяц
2.руководитель физического воспитания	календарный месяц
3.музыкальный руководитель	календарный месяц
4.сторож	календарный год

Председатель Профсоюзного комитета
 ГУО «Ясли-сад № 141 г.Гомеля»
 _____ Д.С. Ткачева

Заведующий
 ГУО «Ясли-сад № 141 г. Гомеля»
 _____ Е.А. Степанцова

Приложение № 12

СОГЛАСОВАНО
 профсоюзный комитет
 первичной профсоюзной организации
 председатель

Д.С.Ткачева
 № _____
 протокол от _____

УТВЕРЖДЕНО
 Заведующий ГУО «Ясли-сад
 № 141 г. Гомеля»

Е.А.Степанцова

приказ от _____ № _____

ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ
 работников, которым предоставляются основные
 трудовые отпуска более 24 календарных дней

наименование должности	продолжительность основного отпуска
Заведующий	42
Заместитель заведующего по основной деятельности	42
Воспитатель	42
Воспитатель группы интегрированного обучения и воспитания	56
Музыкальный руководитель	42
Руководитель физического воспитания	42
Педагог-психолог	56
Учитель-дефектолог	56

Председатель Профсоюзного комитета
 ГУО «Ясли-сад № 141 г.Гомеля»
 _____ Д.С. Ткачева

Заведующий
 ГУО «Ясли-сад № 141 г. Гомеля»
 _____ Е.А. Степанцова

Приложение № 13

СОГЛАСОВАНО
профсоюзный комитет
первичной профсоюзной организации
председатель

Д.С.Ткачева
№ _____
протокол от _____

УТВЕРЖДЕНО
Заведующий ГУО «Ясли-сад
№ 141 г. Гомеля»
Е.А.Степанцова

№ _____
приказ от _____

ПЕРЕЧЕНЬ

рабочих мест с особыми условиями труда
с применением критериев оценки условий труда
отдельных категорий педагогических работников
(для целей профессионального пенсионного страхования)

1. Воспитатель дошкольного образования
2. Учитель-дефектолог

Председатель Профсоюзного комитета
ГУО «Ясли-сад № 141 г.Гомеля»
_____ Д.С. Ткачева

Заведующий
ГУО «Ясли-сад № 141 г. Гомеля»
_____ Е.А. Степанцова