

Управление образования
Гомельского горисполкома

ГОСУДАРСТВЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ
«ДЕТСКИЙ САД №141 г. ГОМЕЛЯ»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

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

на 2025-2028 годы

Председатель Профсоюзного комитета
ГУО «Детский сад № 141 г. Гомеля»
_____ Н.П. Тимофеева

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

СОДЕРЖАНИЕ

1.	«ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ»	4
2.	ГЛАВА 1 «ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА»	8
3.	ГЛАВА 2 «ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА»	16
4.	ГЛАВА 3 «ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ»	24
5.	ГЛАВА 4 «ОХРАНА ТРУДА»	33
6.	ГЛАВА 5 «СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЖИЛИЩНО-БЫТОВЫЕ УСЛОВИЯ, ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ И ОРГАНИЗАЦИЯ ОТДЫХА РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИЙ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ»	38
7.	ГЛАВА 6 «ПРАВОВЫЕ ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОТРАСЛЕВОГО ПРОФСОЮЗА И ЕГО ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА»	42
8.	ГЛАВА 7 «СОХРАНЕНИЕ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПРИВАТИЗАЦИИ»	46
9.	ГЛАВА 8 «ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫПОЛНЕНИЯ СОГЛАШЕНИЯ И КОНТРОЛЬ, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН»	47
10.	Приложение № 1 ПОЛОЖЕНИЕ о премировании работников	49
11.	Приложение № 2 ПОЛОЖЕНИЕ о порядке оказания материальной помощи	55
12.	Приложение № 3 ПОЛОЖЕНИЕ о размерах, порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление	59
13.	Приложение № 4 ПОЛОЖЕНИЕ о порядке и условиях установления надбавки за высокие достижения о размере, порядке и условиях установления надбавок педагогическим работникам	63
14.	Приложение № 5 ПОЛОЖЕНИЕ о размере, порядке и условиях установления надбавок педагогическим работникам	67
15.	Приложение № 6 ПОЛОЖЕНИЕ о осуществлении компенсирующих выплат	70
16.	Приложение № 7 Плана мероприятий по охране труда	73
17.	Приложение № 8 ПЕРЕЧЕНЬ профессий и должностей работников, которым бесплатно выдаются средства индивидуальной защиты по установленным нормам	79

Председатель Профсоюзного комитета
 ГУО «Детский сад № 141 г.Гомеля»
 _____ Н.П.Тимофеева

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

18.	Приложение № 9 ПЕРЕЧЕНЬ профессий рабочих и должностей служащих, дающих право на оплату труда в повышенном размере путем установления доплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, подтвержденными результатами аттестации рабочих мест по условиям труда	83
19.	Приложение № 10 ПЕРЕЧЕНЬ профессий рабочих и должностей служащих, дающих право на дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и дополнительный отпуск за особый характер работы	85
20.	Приложение № 11 СПИСОК ПРОФЕССИЙ (ДОЛЖНОСТЕЙ) работающих, подлежащих предварительным и периодическим медосмотрам	87
21.	Приложение № 12 ПЕРЕЧЕНЬ профессий и должностей работников, которые обеспечиваются смывающими и обезвреживающими средствами при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также работ, связанных с загрязнением кожных покровов	91
22.	Приложение № 13 ПЕРЕЧЕНЬ структурных подразделений для обеспечения медицинскими аптечками для оказания первой помощи при несчастных случаях	92
23.	Приложение № 14 ПЕРЕЧЕНЬ вложений, входящих в аптечку первой помощи универсальную	94
24.	Приложение № 15 ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени	96
25.	Приложение № 16 ПЕРЕЧЕНЬ профессий и должностей работников, во время отсутствия которых требуется выполнение их обязанностей	97
26.	Приложение № 17 ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ работников, с которыми заключаются договора о полной индивидуальной материальной ответственности	98
27.	Приложение № 18 ПОЛОЖЕНИЕ о комиссии по распределению стимулирующих и компенсирующих выплат, премии, материальной помощи	99

Председатель Профсоюзного комитета
 ГУО «Детский сад № 141 г.Гомеля»
 _____ Н.П.Тимофеева

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

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работниками государственного учреждения образования «Детский сад № 141 г. Гомеля», от имени которых выступает первичная профсоюзная организация государственного учреждения образования «Детский сад № 141 г. Гомеля» Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – ППО), представляющая интересы работников — членов Белорусского профессионального союза работников образования и науки, в лице председателя Профкома Тимофеевой Натальи Петровны и государственное учреждение образования «Детский сад № 141 г. Гомеля» (далее – Наниматель), в лице уполномоченного должностного лица Нанимателя Степанцовой Елены Александровны (далее – Стороны).

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

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

4. Наниматель признает ППО единственным полномочным представителем работников организации в коллективных переговорах по заключению, изменению и дополнению Договора, а также его выполнению.

5. 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 2025-2028 годы, Соглашением между Гомельским областным исполнительным комитетом, областным союзом нанимателей и Гомельским областным объединением профсоюзов на 2025-2028 годы, Соглашением между Министерством образования Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников образования и науки на 2025-2028 годы, Соглашением между главным управлением образования Гомельского облисполкома и Гомельской областной организацией Белорусского профессионального союза работников

Председатель Профсоюзного комитета
ГУО «Детский сад № 141 г. Гомеля»
_____ Н.П.Тимофеева

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

образования и науки на 2025-2028 годы, Соглашением между управлением образования Гомельского горисполкома, отделом образования, спорта и туризма администрации Центрального района и Центральной районной г. Гомеля организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки 2025-2028 годы.

Стороны признают обязательными для исполнения нормы вышеуказанных соглашений.

6. Действие коллективного договора распространяется на Нанимателя и работников – членов профсоюза а также вновь принятых работников, являющихся членами Профсоюза либо вступивших в Профсоюз после принятия коллективного договора ГУО «Детский сад №141 г.Гомеля».

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

Действие иных положений коллективного договора, улучшающих положение работников в сравнении с действующим законодательством, применяется только в отношении членов профсоюза ГУО «Детский сад №141 г.Гомеля».

Работники организации, не являющиеся членами профсоюза ГУО «Детский сад №141 г. Гомеля», не вправе претендовать на гарантии и льготы, защиту социально-экономических, трудовых прав и законных интересов, предоставляемых Профсоюзом.

Положения коллективного договора, кроме предусмотренных частью второй статьи 365 Трудового кодекса Республики Беларусь, распространяются на работников, от имени которых он не заключался (вновь принимаемых работников, работников – не членов Профсоюза, а также утративших профсоюзное членство и др.), на основании их письменного согласия путем подачи заявлений соответствующего содержания в адрес каждой из сторон (Нанимателя и Профкома).

Стороны определяют в коллективном договоре условие и порядок дачи согласия сторон на распространение действия коллективного договора на работников, от имени которых он не заключался. Кроме того, стороны вправе определять в отношении этих работников дополнительные условия распространения действия таких положений коллективного договора:

Председатель Профсоюзного комитета
ГУО «Детский сад № 141 г.Гомеля»
_____ Н.П.Тимофеева

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

порядок получения согласия сторон коллективного договора и вынесения решений;

о распространении на работников, от имени которых он не заключался, дополнительных социальных гарантий.

При вступлении работника в члены Профсоюза письменного согласия о распространении на него действия коллективного договора не требуется.

В случае утраты работником профсоюзного членства в период действия коллективного договора дальнейшее распространение на него положений коллективного договора (кроме указанных в части второй статьи 365 Трудового кодекса Республики Беларусь) будет осуществляться в порядке и на условиях, предусмотренных для работников, от имени которых он не заключался.

7. В течение срока действия Договора Стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности.

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

Разногласия сторон рассматриваются на заседании комиссии по коллективным переговорам (далее – Комиссия) и (или) собрании работников.

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

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

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

Каждая из сторон несет ответственность за реализацию настоящего Договора в пределах своих полномочий.

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

10. Письменное требование о проведении переговоров по заключению

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

Письменное требование одной из Сторон о проведении коллективных переговоров по заключению, изменению или дополнению Договора рассматривается другой Стороной в семидневный срок.

Переговоры по принятию и подписанию нового коллективного договора, внесению изменений и дополнений в Договор не могут превышать трех месяцев. Стороны не прекращают коллективные переговоры в одностороннем порядке.

В течение срока действия Договора Стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности.

11. Порядок ведения переговоров определяется Сторонами на заседании Комиссии.

12. Действие коллективного договора не прекращается при изменении в названии Сторон. В случае реорганизации Сторон Договора их права и обязанности сохраняются до завершения процесса реорганизации, если иное не установлено законодательством, а соглашение действует до истечения срока его действия, если стороны не приняли иного решения.

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

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

13. Контроль за выполнением Договора, разрешением разногласий, возникающих при его исполнении, осуществляет Комиссия.

Комиссия не реже одного раза в полугодие подводит итоги выполнения Договора (с составлением акта или справки), которые рассматриваются на профсоюзном собрании (расширенном заседании Профкома с участием представителей Нанимателя, собрания работников доводятся до сведения работников – членов Профсоюза).

14. Договор подписывается в 5-ти экземплярах и регистрируется в местном исполнительном или распорядительном органе по месту нахождения (регистрации) Нанимателя.

15. Наниматель обязуется зарегистрировать подписанный Договор, а также внесенные в него изменения и (или) дополнения в местном

исполнительном или распорядительном органе по месту нахождения (регистрации) не позднее одного месяца с момента принятия.

16. Подписанные и зарегистрированные экземпляры Договора хранятся: 1 – в регистрирующем органе, 1 – у Нанимателя, 1- в ППО, 1 – в вышестоящей организации Профсоюза, в которой ППО находится на профсоюзном обслуживании; 1 размещается на стенде учреждения для постоянного свободного ознакомления с ним работников.

17. Договор вступает в силу с момента подписания либо до заключения нового коллективного договора, но не более шести месяцев после окончания срока действия Договора.

С согласия Сторон действие Договора может продлеваться на срок не более трех лет и не более одного раза. Продление срока действия Договора оформляется дополнительным соглашением к нему, которое одобряется на профсоюзном собрании, подписывается Сторонами и регистрируется в установленном законодательством порядке.

ГЛАВА 1

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

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

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

19. Профком обязуется:

19.1. Информировать членов Профсоюза по вопросам организации и оплаты труда, их прав и обязанностей.

19.2. Осуществлять общественный контроль за своевременным введением в действие нормативных правовых актов и локальных правовых актов по вопросам организации, нормирования, оплаты труда,

распределением учебной нагрузки, премированием, установлением доплат и надбавок, оказанием материальной помощи.

Контролировать полноту исчисления премиального фонда, фонда надбавок и доплат, фонда материальной помощи, а также неиспользованных средств, предусмотренных на оплату труда. О результатах осуществления общественного контроля (мониторинга) информировать Нанимателя, вносить предложения по устранению недостатков.

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

19.4. По мере необходимости консультировать членов Профсоюза по актуальным вопросам нормирования и условий оплаты труда.

19.5. Обеспечить реализацию в полном объеме полномочий профсоюзных органов в соответствии с Инструкцией о порядке проведения аттестации педагогических работников системы образования.

20. Стороны пришли к соглашению:

20.1. Все вопросы нормирования, оплаты труда, премирования, установления стимулирующих и компенсирующих выплат (далее – материальное стимулирование), оказания материальной помощи, решаются Нанимателем (уполномоченным должностным лицом Нанимателя) по согласованию с Профкомом.

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

20.2. Производить премирование работников в соответствии с Положением о премировании работников (Приложение №1), которое утверждается Нанимателем по согласованию с Профкомом после его одобрения на профсоюзном собрании, собрании работников организации или заседании профсоюзного комитета и является неотъемлемой частью Договора.

Для обеспечения гласности и объективности в вопросах распределения средств материального стимулирования труда и средств на оказание материальной помощи в организации создается соответствующая комиссия, с включением в ее состав представителя ППО.

Председатель Профсоюзного комитета
ГУО «Детский сад № 141 г.Гомеля»
_____ Н.П.Тимофеева

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

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

20.3. Премирование руководителя организации, установление выплат стимулирующего и компенсирующего характера, оказание материальной помощи осуществляется соответствующим отделом образования по согласованию с президиумом районного комитета Профсоюза.

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

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

20.4. Размер средств, направляемых на стимулирующие выплаты, определяется ежемесячно, в соответствии с действующим законодательством.

Информация о наличии и размере неиспользованных средств, предусмотренных на оплату труда, ежемесячно доводится Центрами по обеспечению деятельности бюджетных организаций (или бухгалтерией организации) до сведения Нанимателя и Профкома, за подписью ответственного должностного лица.

Неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда, направляются в течение текущего календарного года на премирование работников в соответствии с законодательством и в порядке, установленном Приложением №1 к настоящему Договору.

20.5. Производить распределение объема педагогической нагрузки на предстоящий учебный год (включая часы педагогической деятельности в части реализации содержания образовательных программ, организационно-воспитательной работы и дополнительного контроля учебной деятельности учащихся) педагогическим работникам по согласованию с Профкомом.

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

Председатель Профсоюзного комитета
ГУО «Детский сад № 141 г.Гомеля»
_____ Н.П.Тимофеева

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

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

Наниматель обязан обеспечить педагогическим работникам, работающим на ставку, приступившим к работе после выхода из социального отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, с их согласия нагрузку не менее чем установленной до отпуска по беременности и родам.

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

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

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

ПВТР, должностные (рабочие) инструкции, графики отпусков, графики работ (сменности), расписания учебных занятий, приказы о распределении педагогической нагрузки, приказы о материальном стимулировании Работников (об установлении надбавок и доплат, распределении премии, о выделении материальной помощи) и другие локальные правовые акты утверждаются Нанимателем по согласованию с Профкомом;

Проекты документов которые утверждаются по согласованию с Профкомом, рассматривать на заседании Профкома в двухдневный срок после их представления Нанимателем.

20.6. Оказывать материальную помощь работникам в соответствии с Положением о порядке оказания материальной помощи работникам (Приложение №2), которое утверждается Нанимателем по согласованию с Профкомом и является неотъемлемой частью Договора.

20.7. Осуществлять единовременную выплату на оздоровление в соответствии с Положением о порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам (Приложение №3), которое утверждается Нанимателем по согласованию с Профкомом и является неотъемлемой частью Договора.

20.8. Устанавливать надбавки стимулирующего характера работникам в соответствии с Положением о порядке и условиях установления надбавок (Приложение №5), которое утверждается Нанимателем по согласованию с Профкомом и является неотъемлемой частью Договора.

20.9. Осуществлять выплаты премий, надбавок стимулирующего характера, оказание материальной помощи работникам на основании приказов Нанимателя, согласованных с Профкомом.

20.10. Производить единовременные выплаты работникам, которые награждены государственными наградами, наградами Министерства образования, Профсоюза согласно соответствующим Положениям о наградах.

20.11. Дополнительное премирование руководителя и работников за счет внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации, осуществляется в соответствии с приложением №1 настоящего Договора, районного Соглашения по согласованию с организациями Профсоюза соответствующего уровня.

20.12. При наличии финансовой возможности за время вынужденного простоя не по вине работника (отмена учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим показаниям, вывоз детей на оздоровление, болезнь обучающегося (обучающихся) и другие обстоятельства) оплата труда производится в размере 100 процентов установленного ему оклада, надбавки за работу по контракту, надбавки за стаж работы в бюджетных организациях, надбавки за специфику работы в сфере образования, надбавки за работу в сельской местности<*>, надбавки за работу в отрасли в порядке, определяемом коллективным договором.

В случае выполнения работниками в этот период другой работы в соответствии с их должностными (рабочими), функциональными обязанностями оплату труда производить им в полном объеме.

20.13. Руководители организаций системы образования устанавливают:

Дополнительные меры стимулирования труда работникам в соответствии со статьей 261² Трудового кодекса (далее – ТК) (надбавку к окладу и предоставление дополнительного поощрительного отпуска) при заключении контрактов.

Выпускникам, направленным на работу, надбавку в размере 50% от оклада в соответствии со статьей 261² ТК на весь период обязательной отработки.

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

20.14.1. надбавку за высокие достижения в труде в размере 10 % оклада с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы при выполнении должностных обязанностей;

20.14.2. материальную помощь на обустройство в размере 2 базовых величин;

20.14.3. возможность посещения учебных занятий по соответствующим дисциплинам, иных мероприятий у опытных педагогических работников, в том числе в иных учреждениях.

20.15. Установить в организации пятидневную рабочую неделю с выходными днями суббота, воскресенье.

20.16. Производить выплату заработной платы не реже двух раз в месяц: не позднее 19 числа – за первую половину текущего месяца и не позднее 4 числа – окончательный расчет за предыдущий месяц.

Заработная плата, выплаченная с задержками более одного месяца, индексируется в соответствии с законодательством.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику Нанимателем, не может быть взыскана за исключением случаев счетной ошибки.

Выдавать работникам расчетные листки не позднее дня выплаты заработной платы.

При совпадении срока выплаты заработной платы с выходными днями или государственными праздниками и праздничными днями заработную плату выплачивать накануне их.

20.17. Производить выплату среднего заработка за время трудового отпуска не позднее, чем за два дня до начала отпуска, если он предоставляется в соответствии с графиком трудовых отпусков. В иных случаях предоставления трудового отпуска средний заработок должен быть выплачен с согласия работника не позднее двух рабочих дней со дня начала трудового отпуска.

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

20.18. Суммы, не выплаченные работнику за прошлые периоды и взысканные в соответствии с законодательством, выплачиваются работнику с учетом их индексации в соответствии с Законом Республики Беларусь от 21 декабря 1990 г. № 476-XII «Об индексации доходов населения с учетом инфляции».

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

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

20.21. Перечень должностей служащих (профессий рабочих), которым устанавливается доплата за особые условия труда, определяется Приложением №6 к настоящему Договору.

Порядок ее выплаты регулируются Положением об осуществлении компенсирующих выплат работникам государственного учреждения образования (приложение №6).

Конкретный размер доплаты работникам в зависимости от степени, продолжительности их общения с обучающимися (детьми) и других особенностей работы, устанавливается руководителем организации на основании приказа по согласованию с Профкомом.

Руководителю организации конкретный размер доплаты за особые условия труда устанавливается органом, уполномоченным заключать с ними контракт, по согласованию с комитетом Профсоюза соответствующего уровня.

20.22. Проводить аттестацию педагогических работников в соответствии с Инструкцией о порядке проведения аттестации педагогических работников системы образования (кроме педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава).

Присвоение квалификационных категорий отдельным специалистам организации (работники культуры, физической культуры и спорта,

медицинские работники и др.) осуществляется в соответствии с законодательством.

20.23. Привлечение работников к работе в государственные праздники, выходные и праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных законодательством, местными соглашениями, Договором с согласия работника (за исключением случаев, предусмотренных статьей 143 ТК), с оформлением приказа Нанимателя, в котором указываются основания привлечения к этой работе, сроки, условия оплаты и (или) предоставления другого неоплачиваемого дня отдыха в соответствии со статьей 69 ТК.

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

20.25. Устанавливать полную и ограниченную материальную ответственность работников в соответствии со статьями 402-404 ТК в соответствии с приложением № 17 (в соответствии с перечнем).

20.26. Установить отдельным категориям работников суммированный учет рабочего времени согласно Приложению №15.

20.28. Наниматель осуществляет оплату замены временно отсутствующих работников в связи с предоставлением отпуска, дополнительного свободного от работы дня в неделю (сокращения продолжительности работы на один час согласно законодательству) матери (мачехе), отцу (отчиму), опекуну (попечителю), повышением квалификации, переподготовкой, направлением в командировку, участия в спортивно-массовых и культурно-массовых мероприятиях на основании Перечня работников, на период отсутствия которых требуется выполнение их обязанностей (Приложение № 16).

20.29. Анализировать уровень оплаты труда низкооплачиваемых категорий работников для своевременного принятия соответствующих мер.

20.30. Установить в ПВТР перечень работ, порядок и место приема пищи, где по условиям производства работнику нельзя установить время, необходимое для приема пищи, предоставляемого в течение рабочего дня, и которое включается в рабочее время.

20.31. 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.

ГЛАВА 2

«ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА»

21. Наниматель обязуется:

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

21.4. 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.

21.5. 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, оплате и охране труда в установленном законом порядке.

Председатель Профсоюзного комитета
ГУО «Детский сад № 141 г. Гомеля»
_____ Н.П. Тимофеева

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

22.2. Оказывать помощь Нанимателю в обучении работников по вопросам законодательства о труде, профессиональных союзах, об охране труда, о социальном партнерстве разработке локальных правовых актов, участвовать в совещаниях и семинарах, проводимых Нанимателем, консультировать по соответствующим вопросам законодательства Республики Беларусь.

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

В соответствии с законодательством по просьбе члена Профсоюза оказывать содействие в обращении в суд с исковым заявлением в защиту трудовых и социально-экономических прав работника, представлении в суде его интересов.

22.4. Информировать систематически работников о деятельности Профкома не реже одного раза в год.

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

23. Стороны пришли к соглашению:

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

23.2. Установленные законодательством, Соглашением, Договором полномочия Профкома предусматриваются в локальных правовых актах организации.

23.3. Предоставлять возможность участия в семинарах, совещаниях, проводимых одной из Сторон по вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав и профессиональных интересов работников организаций, другой Стороне.

23.4. Не реже одного раза в год проводить совместные мониторинги практики применения и соблюдения законодательства о труде, об охране труда, в том числе в части соблюдения требований пункта 11 Декрета Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 №5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций», аттестации педагогических работников по предложению Сторон с

последующим рассмотрением итогов на заседаниях Нанимателя и Профкома.

23.5. 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.

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

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

Наниматель обязан предупреждать за один месяц педагогических работников, подлежащих аттестации, о возможном изменении существенных условий труда в случае не подтверждения имеющейся категории по итогам аттестации.

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

23.8. Предоставлять трудовой отпуск по желанию работника:

Председатель Профсоюзного комитета
ГУО «Детский сад № 141 г.Гомеля»
_____ Н.П.Тимофеева

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

в летнее или другое удобное время в соответствии со статьей 168 ТК;
в определенный период:

работникам, получающим общее среднее, профессионально-техническое, среднее специальное, высшее образование и специальное образование на уровне общего среднего образования в вечерней, заочной или дистанционной форме получения образования, научно-ориентированное образование в заочной форме получения образования или в форме соискательства, - перед или в период прохождения промежуточной и итоговой аттестации, аттестации в порядке экстерната, а также во время каникул в учреждении образования, организации, реализующей образовательные программы научно-ориентированного образования;

-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;

- 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.

23.9. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение, при необходимости сопровождать ребенка на стационарное лечение в лечебные учреждения в течение учебного года в период, не

совпадающий с трудовым отпуском, предоставлять ему трудовой отпуск, а в случае его использования — отпуск без сохранения заработной платы.

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

Работникам, получающим среднее специальное и высшее образование в вечерней, заочной или дистанционной форме получения образования по направлению Нанимателя, предоставляются гарантии, предусмотренные статьями 215 и 216 ТК и иными законодательными актами.

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

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

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

23.12. Наниматель обязан по желанию работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней категориям работников, предусмотренных статьей 189 ТК, а также иным работникам в случаях, предусмотренных законодательством, Договором ;

- женщинам, имеющих двух и более детей в возрасте до 14 лет или ребенка инвалида в возрасте до 18 лет;
- осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинской справкой о состоянии здоровья;
- инвалидам, работающим на специализированных местах.

23.13. По семейно-бытовым причинам, для работы над квалификационной научной работой (диссертацией), написания учебников и по другим уважительным причинам, за исключением оснований, предусмотренных статьёй 189 Трудового кодекса, работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен в течение календарного года отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью не более 30 календарных дней.

Предоставлять по письменному заявлению работника не более трех календарных дней с сохранением за ним среднего заработка в случае:

- рождения ребенка – 3 день (дня);
- регистрации заключения брака – 3 день (дня);
- смерти близких родственников (муж, жена, сын, дочь, мать, отец) – 3 день (дня);

При рождении ребенка и воспитании его в семье отцу (отчиму) ребёнка по его письменному заявлению предоставляется одновременно в течение шести месяцев с даты рождения ребенка отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью, установленной статьёй 186 ТК.

Коллективным договором, нанимателем могут быть предусмотрены иная продолжительность и (или) оплата отпуска при рождении ребенка.

Предоставлять по письменному заявлению работника дни без сохранения заработной платы в случае:

- необходимости прохождения лечения в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях;

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

- бракосочетания детей (внуков) работника – 3 дня (дней);

- рождения внуков - 1 дня (дней);

- посещения торжественной линейки в связи с началом учебного года у детей (внуков) работников (например, 1-4 классы), окончанием учебного года у детей выпускных классов (9, 11) – 1 день;

- юбилейных дат (40, 50, 60 и т.д.) – 1 день;

- памятных дат (45, 55, 65 и т.д.) – 1 день;

Наниматель обязан по желанию работника предоставить ему однократно отпуск с сохранением среднего заработка продолжительностью не более 30 календарных дней для завершения работы над квалификационной научной работой (диссертацией) на

соискание ученой степени доктора наук, в отношении которой по результатам проведения предварительной экспертизы получено положительное заключение.

23.14. Беременным женщинам по их желанию предоставляется полный трудовой отпуск перед отпуском по беременности и родам и (или) после отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

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

23.16. Матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) двоих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) заявлению ежемесячно предоставляется один дополнительный свободный от работы день. В коллективном договоре, ином локальном правовом акте может предусматриваться оплата при предоставлении указанного дня, за исключением бюджетных организаций.

23.17. График трудовых отпусков работников составляется на календарный год не позднее 5 января (иного срока), согласовывается с Профкомом и доводится до сведения всех работников.

23.18. 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 компенсируется в денежной форме.

23.19. По договоренности между Нанимателем и работником трудовой отпуск может быть разделен на 2 части. При этом одна часть трудового отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

По согласованию с нанимателем часть трудового отпуска может быть предоставлена педагогическому работнику в период каникул в учреждении образования.

23.21. Продолжительность отпусков работников исчисляется в календарных днях и определяется на дату их предоставления (при разделении отпуска на части - на дату предоставления каждой из частей).

23.22. В целях урегулирования разногласий между Нанимателем и работником по вопросам применения законодательства о труде, Договора, иных локальных правовых актов, соблюдения условий трудового договора, обеспечения прав работников на оперативное рассмотрение индивидуальных трудовых споров создавать в организации комиссию по трудовым спорам.

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

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

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

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

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

5) приемным родителям в связи с оздоровлением детей;

23.24. Отцам, воспитывающим детей без матери (в связи с ее длительным (более месяца) пребыванием в организации здравоохранения и по другим причинам), одиноким родителям, а также опекунам (попечителям) детей предоставлять такие же гарантии, как и работающим женщинам–матерям в соответствии со статьей 271 ТК.

Привлечение таких работников к сверхурочным работам, направление в командировку, привлечение к работе в выходные и праздничные дни допускается с их письменного согласия.

23.25. Наниматель по письменному заявлению работника при наличии уважительной причины (оформление наследства, уход за больным членом семьи (супруги, родители, дети, родные братья, сестры), а также

сопровождения его на лечение; прохождения медицинского обследования и др. случаях) может принять решение об изменении графика работ или предоставления перерыва в работе до трех часов с отработкой в данный или другой рабочий день (в зависимости от режима работы, расписания занятий и возможность организации замены).

Изменение режима работы производится изменением графика работ в этот день, который утверждается нанимателем по согласованию с организацией Профсоюза.

23.26. Наниматель предоставляет работнику трудовой отпуск (его часть) при приобретении работником путевки за собственные средства и уведомлении об этом нанимателя не позднее, чем за месяц до планируемой даты поездки. В иных случаях работнику предоставляется отпуск без сохранения заработной платы.

23.27. 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.

ГЛАВА 3 **«ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ»**

24. Наниматель обязуется:

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

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

Предусматривать меры по переподготовке и трудоустройству кадров, а также меры стимулирования работников, которые самостоятельно осуществляют подготовку, переподготовку и повышают свою квалификацию по профессиям, (должностям).

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

24.4. Уведомлять Профком не позднее, чем за три месяца о предстоящей ликвидации, реорганизации, смене собственника учреждения, реорганизации структурных подразделений, о полной или

частичной приостановке работы, если это влечет за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда.

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

25. Профком обязуется:

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

25.2. Не снимать с профсоюзного учета Работников - членов Профсоюза (по их письменному заявлению), высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата работников, получившим статус безработного в период до их трудоустройства на новое место работы (но не более одного года со дня увольнения).

26. Стороны пришли к соглашению:

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

26.2 Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе Нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации) 4, 6, абзацам второму, четвертому пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса производится с предварительного согласия Профкома.

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе Нанимателя по пунктам 1 (кроме сокращения численности или штата работников) 4, 5, 6, абзацам второму, пятому, девятому пункта 7, пунктам 8 – 11 статьи 42 Трудового кодекса производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления Профкома.

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

26.3. 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 работникам не допускающим

нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины:

26.3.1. работнику, имеющему неполную семью (ст. 63 Кодекса о браке и семье);

26.3.2. матери (отцу, опекуну, попечителю), воспитывающей (воспитывающему) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;

26.3.3. опекунам, попечителям, на иждивении которых находятся несовершеннолетние дети;

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

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

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

26.3.7. имеющим длительный непрерывный стаж работы в организации -10 лет;

26.3.8. получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание на производстве;

26.3.9. избранным в состав профсоюзных органов;

26.3.10. членам комиссий по трудовым спорам;

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

26.3.12. работникам, совмещающим работу с обучением по востребованным

в соответствующих организациях системы образования специальностям;

26.3.13. женщинам, воспитывающим несовершеннолетних детей, супруги которых призваны на срочную военную службу (на период срока службы).

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

26.5. 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 или с сохранением заработной платы за счет средств от приносящей доходы деятельности в случаях, установленных законодательством, коллективными договорами, местными соглашениями.

При повышении заработной платы сокращаемому работнику зарплата повышается наравне с остающимися в штате, а также сохраняются другие, предусмотренные системой оплаты труда выплаты компенсирующего и стимулирующего характера.

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

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

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

заполнение вакантных мест;

увольнение совместителей.

26.8. Ходатайствовать о сохранении за высвобождаемыми работниками места в общежитии до трудоустройства их на новую работу, но не более чем на один год, предоставлять возможность пользоваться имеющимися объектами социально-культурного назначения на прежних условиях.

26.9. Заключение контрактов с работниками, работающими по трудовому договору на неопределенный срок, осуществляется в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами при наличии финансовой возможности, обеспечивающей выполнение условий контракта. Не позднее, чем за один месяц до заключения контракта, письменно предупредить работника об изменении существенных условий труда (заключение контракта) с вручением проекта контракта в день предупреждения.

26.10. 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.

26.11. 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.

26.12. Продление срока действия контрактов 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.

26.13. Продлевать, заключать новые контракты с работниками, добросовестно работающими и не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, у которых на дату продления, заключения контракта не имеется неснятого или непогашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания, которым до достижения общеустановленного пенсионного возраста остается не более пяти лет, с их согласия, не менее чем до достижения ими указанного возраста с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261² ТК.

Заключение контрактов с работниками - членами Профсоюза организаций системы образования производится при участии представителя организации Профсоюза соответствующего уровня.

26.14. С работниками добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, у которых на дату продления, заключения контракта не имеется неснятого или непогашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания, имеющими высокий профессиональный уровень и квалификацию и (или) имеющими продолжительный стаж работы в организации, продолжительность которого определяется в каждой конкретной организации системы образования самостоятельно в коллективном договоре, с их согласия:

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

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

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

26.15. Заключать новые контракты с матерью (отцом, воспитывающим ребенка вместо матери в связи с ее смертью, лишением родительских прав, длительным – более месяца – пребыванием в лечебном учреждении и другими причинами, опекуном) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или двоих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, не допускающей (не допускающим) нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, у которых на дату продления, заключения контракта не имеется не снятого или не погашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания, на максимальный срок с ее (его) согласия.

26.16. Заключать новые контракты с одинокими родителями, не состоящими в браке, опекунами, попечителями, воспитывающими несовершеннолетних детей, находящихся на их иждивении, добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, у которых на дату заключения контракта не имеется не снятого или не погашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания, с их согласия, на срок пять лет.

26.17. Наниматель (начальник отдела образования) при подготовке документов на согласование заключения (продления) контракта с руководителем (заместителем) учреждения образования, уведомляет органы исполнительной власти о нормах и гарантиях, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями, действующими в отрасли.

26.18. Установить, что с молодыми специалистами при приеме на работу контракты могут быть заключены с их письменного согласия в пределах максимального срока действия, но не менее срока обязательной работы по распределению (направлению на работу).

Контракты заключаются с обязательным соблюдением условий, предусмотренных абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261² Трудового кодекса.

26.19. Продлевать контракты с работниками, добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, у которых на дату продления, заключения контракта не имеется не снятого или не погашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания, на срок до истечения максимального срока действия контракта, с их согласия.

26.20. 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.

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

26.22. Наниматель при приеме на работу обязан заключить с работником трудовой договор (контракт) и ознакомить его под роспись с Соглашением, коллективным договором, ПВТР, иными локальными правовыми актами, действующими в организации системы образования и непосредственно связанными с его трудовой деятельностью.

При приеме на работу работника Наниматель обязан, если иное не установлено законодательными актами, запрашивать:

характеристику с предыдущего места его работы;

(характеристику из государственной организации, являвшейся местом его работы в течение предшествующих пяти лет. В случае, если таким местом работы являлось несколько государственных организаций, характеристика запрашивается по последнему из них).

сведения из единого государственного банка данных о правонарушениях в отношении кандидатов на руководящие должности и должности педагогических работников.

Характеристика на работника подписывается руководителем организации.

26.23. Заключать (по истечении срока действия контракта) с работниками, проработавшими не менее пяти лет на условиях контрактной формы найма, добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, у которых на дату продления, заключения контракта не имеется не снятого или не погашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания, с их письменного согласия трудовой договор на неопределенный срок.

26.24. Заключать с работниками учреждений образования при их согласии трудовые договоры на неопределенный срок при отсутствии возможности выполнения абзацев второго и третьего пункта 3 части первой статьи 261² ТК.

26.25. Наниматель по просьбе работника в срок, согласованный ими, но не позднее десяти дней со дня подачи работником заявления досрочно расторгает контракт, трудовой договор пункту 3 части второй статьи 35 ТК при наличии обстоятельств, исключающих или значительно затрудняющих продолжение работы:

26.25.1. состояние здоровья;

26.25.2. достижение общеустановленного пенсионного возраста, назначение пенсии по возрасту, пенсии по инвалидности, пенсии за выслугу лет, пенсии за особые заслуги перед республикой, социальные пенсии;

26.25.3. избрание на выборную должность;

26.25.4. переезд в другую местность;

26.25.5. необходимость ухода за больным членом семьи (инвалидом);

26.25.6. уход за детьми в возрасте до 14 лет;

26.25.7. изменение семейного положения;

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

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

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

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

26.25.12. перевод одного из супругов на работу (военную службу) в другую местность;

26.25.13. в связи с зачислением в учебное заведение для получения образования в дневной форме получения образования;

26.25.14. другие случаи, препятствующие выполнению работы по уважительным причинам, предусмотренным законодательством, коллективным договором, местным соглашением.

26.26. Устанавливать работникам, воспитывающим детей в возрасте до четырнадцати лет, режим гибкого рабочего времени, неполное рабочее время и другое по их инициативе.

26.27. Нанимателям ежегодно проводить мониторинг кадрового

обеспечения и потенциала организаций системы образования, в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров специалистов; развивать кадровый потенциал организаций системы образования, предусмотрев вопросы определения потребности в педагогических кадрах на перспективу, их подготовки, трудоустройства, профессионального развития, создания необходимых условий труда, содействия занятости работников отрасли, сохранения рабочих мест, трудоустройства и переобучения высвобождаемых работников.

26.28. Предусматривать дополнительные гарантии для педагогических и руководящих работников, участвующих в экспериментах, в том числе материальное стимулирование труда, а также необходимое обучение работников.

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

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

26.31. Предусматривать меры поощрения для работников, осуществляющих сопровождение детей на оздоровление.

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

Исключением являются учреждения образования с численностью до 350 человек.

26.33. Выделять молодым специалистам, обучавшимся на условиях целевой подготовки, единовременные выплаты (материальную помощь) в размере, определяемом нанимателем, при условии продолжения работы в

организации после отработки обязательного срока работы и заключения контракта сроком не менее чем на три года.

26.34. Предоставлять работникам – членам Профсоюза, работающим на условиях контрактной формы найма, и имеющим основной трудовой отпуск продолжительностью 24 календарных дня, 30 календарных дней (работники, признанные инвалидами; работники моложе восемнадцати лет) дополнительный поощрительный отпуск продолжительностью 5 календарных дней в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 261² ТК.

26.35. В случае неявки работника на работу более трех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности (не считая отпуска по беременности и родам), если законодательством не установлен более длительный срок сохранения места работы, должности служащего (профессии рабочего) при определенном заболевании, председатель первичной профсоюзной организации обязуется разъяснить работнику письменно правовые последствия длительного отсутствия, а также право нанимателя расторгнуть трудовые отношения с работником по пункту 5 статьи 42 ТК (неявки на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности).

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

ГЛАВА 4

«ОХРАНА ТРУДА»

27. Наниматель обязуется:

27.1. 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.

27.2. Обеспечить формирование и реализацию в установленные сроки Плана мероприятий по охране труда. Осуществлять за счет сметы расходов на мероприятия по охране труда обучение и проверку знаний работающих по вопросам охраны труда.

27.3. Выделять финансовые средства, оборудование и материалы для выполнения мероприятий, предусмотренных Договором, Планом

мероприятий по охране труда, профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний, улучшению условий труда, санитарно-бытового обеспечения, медицинского и лечебно-профилактического обслуживания работников (Приложение №7).

27.4. Оформлять кабинет или уголки по охране труда.

27.5. Обеспечивать организацию прохождения работниками обязательных и предварительных и периодических медицинских осмотров в соответствии с утвержденным Списком с сохранением за ними рабочего места и среднего заработка на время прохождения периодических медосмотров (Приложение №11).

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

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

27.8. Рекомендовать нанимателям:

27.9. в учреждениях образования возлагать соответствующие обязанности по охране труда на уполномоченное должностное лицо, прошедшее требуемое обучение по охране труда;

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

27.11. при несчастном случае с тяжелым либо смертельным исходом, групповом несчастном случае, требующем специального расследования, незамедлительно извещать Профком, областную организацию Профсоюза с целью обеспечения участия в расследовании данной категории несчастных случаев технического инспектора областной организации Профсоюза.

27.12. Работники обязаны соблюдать установленные нормативными, локальными правовыми актами требования по охране труда и безопасному ведению работ, о пользовании средствами индивидуальной защиты, об

оказании содействия и сотрудничества 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, средств защиты, об ухудшении своего состояния здоровья.

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

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

по согласию сторон Договора в других случаях, связанных с гибелью, утратой трудоспособности или профессиональным заболеванием работника.<*>

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

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

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

28. Профком обязуется:

28.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда.

28.2. 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.

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

28.4. Принимать участие в организации и проведении (республиканского, областного, городского, районного) этапа смотра-конкурса на лучшее проведение первичными профсоюзными организациями Профсоюза общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда, лучшего общественного инспектора по охране труда.

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

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

28.7. В ходе участия в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний отстаивать права и законные интересы застрахованных членов Профсоюза, в том числе в суде, в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18 марта 2025 г. № 108 "О страховании", содействовать выявлению причин, приведших к гибели или травмам работников, добиваться применения срочных мер по их устранению, оказывать материальную помощь пострадавшим или членам их семей.

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

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

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

октября 2015 года №420.

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

29.Стороны пришли к соглашению:

29.1. Осуществлять контроль за соблюдением работниками требований по охране труда совместно с представителем Нанимателя с участием общественных инспекторов по охране труда.

29.2. Добиваться выделения денежных средств на мероприятия, направленные на создание здоровых и безопасных условий и охраны труда (Приложение №7).

29.3. Постоянно осуществлять контроль за:

обеспечением работников средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами и в установленные сроки (Приложение №8);

обеспечением работников, связанных с загрязнениями кожных покровов, смывающими и обезвреживающими средствами (Приложение №12);

обеспечением пищеблока, других производственных помещений аптечками первой помощи (Приложение №13);

29.4. Осуществлять контроль за предоставлением работникам компенсаций по условиям труда на основании проведенной аттестации рабочих мест по условиям труда:

дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (Приложение №10);

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

29.6. Проводить совместные семинары по охране труда с участием представителей главного управления образования Гомельского облисполкома, государственного учреждения образования «Гомельский областной институт развития образования», отделов образования райисполкомов, отделов образования спорта и туризма администраций районов г.Гомеля, организаций Профсоюза и Департамента государственной инспекции труда.

29.7. Предоставлять наряду с перерывом для отдыха и питания дополнительные специальные перерывы в течение рабочего дня, включаемые в рабочее время (перерывы для обогрева, отдыха на погрузочно-разгрузочных и других работах), при выполнении работ на

открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях в холодный период года.

29.8. В целях профилактики производственного травматизма продолжить работу по организации и проведению мероприятий «Недели нулевого травматизма», по продвижению Концепции «нулевого травматизма».

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

ГЛАВА 5

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

30. Наниматель обязуется

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

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

30.3. При наличии внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации производить отчисление ППО денежных средств для проведения культурно-массовых, спортивных мероприятий, рождественских и новогодних мероприятий, удешевления стоимости детских новогодних подарков, пропаганды здорового образа жизни, туристско-экскурсионных мероприятий, оздоровления и санаторно-курортного лечения в профсоюзных санаториях, возрождения национальной культуры, иных социально значимых целей в размере не менее 0,15 процента от фонда заработной платы.

31. Профком обязуется:

Председатель Профсоюзного комитета
ГУО «Детский сад № 141 г.Гомеля»
_____ Н.П.Тимофеева

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

31.1. Способствовать организации оздоровления и санаторно-курортного лечения работников-членов Профсоюза и их детей, в том числе на базе организаций УП «Белпрофсоюзкурорт» и ТЭУП «Беларустурист»;

31.2. Оказывать материальную помощь на удешевление стоимости путевок:

в детские оздоровительные лагеря для детей работников - членов Профсоюза;

при оздоровлении, санаторно-курортном лечении в санаториях УП «Белпрофсоюзкурорт» членов Профсоюза и их детей (до 18 лет), приобретенные работниками – членами Профсоюза.

31.3. Содействовать решению бытовых проблем неработающим пенсионерам, состоящим на учете в ППО, при наличии возможности.

31.4. Организовать в течение года проведение дней здоровья с выездом за город.

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

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

31.9. Приобретать детям работников – членов Профсоюза подарки к Новому году (возраст до 14 включительно.)

32. Стороны пришли к соглашению:

32.1. Представители Профкома включаются в составы создаваемых в организациях комиссий, деятельность которых затрагивает права и законные интересы работников путем делегирования решением руководящего органа Профсоюза.

32.2. 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 работников.

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

32.4. Продолжить работу по совершенствованию форм оздоровления работников.

32.5. Содействовать расширению:

- охвата социальным страхованием новых категорий работников;
- практики добровольного страхования дополнительной накопительной пенсии и медицинских расходов;

- участия работников во внедрении программы добровольного страхования дополнительной накопительной пенсии с финансовой поддержкой государства ("три плюс три") с принятием, при необходимости, дополнительных мер по активизации вовлечения работающих граждан в данную программу.

32.6. Принимать участие в отраслевых республиканских, областных, районных спартакиадах, туристских слетах и другие спортивно-массовых мероприятиях, а также обеспечивать участие работников (команд) организаций системы образования в межотраслевых спартакиадах и туристских слетах, физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятиях.

32.7. Для участия в спортивно-массовых мероприятиях, проводимых в соответствии с республиканским и местными календарными планами проведения спортивно-массовых (культурно-массовых) мероприятий (далее – официальные спортивно-массовые (культурно-массовые) мероприятия), работники, являющиеся участниками официальных спортивно-массовых (культурно-массовых) мероприятий, могут освобождаться нанимателем от работы на весь срок проведения официальных спортивно-массовых (культурно-массовых) мероприятий с учетом времени проезда к месту их проведения и обратно, если участие в этих мероприятиях не входит в трудовые обязанности этих работников.

На период освобождения от работы для участия в официальных спортивно-массовых (культурно-массовых) мероприятиях за работниками, являющимися участниками таких мероприятий, сохраняются место работы, должность служащего (профессия рабочего) и заработная плата, но не ниже среднего заработка за рабочее время согласно ПВТР или графику работ (сменности)

32.8. Закреплять ветеранов организации и Профсоюза, в том числе проживающих в учреждениях социального обслуживания, за организацией, установив над ними шефство путем развития волонтерского движения, осуществлять дополнительные меры поддержки ранее работавших в организации ветеранов отрасли образования и Профсоюза.

32.10. Содействовать организации работы молодежных советов, советов ветеранов труда отрасли и Профсоюза на республиканском и региональном уровнях, проведению ими мероприятий.

Приглашать ветеранов труда отрасли и Профсоюза к участию в уставных, воспитательных, праздничных мероприятиях, проводимых в организации.

32.11. Вести совместно учет ветеранов труда отрасли и Профсоюза, оказывать им необходимую помощь и социальную поддержку.

32.12. Педагогические работники в соответствии с актами законодательства имеют право на бесплатную перевозку к месту работы (до учреждений дошкольного, общего среднего, специального образования) и обратно школьными автобусами по маршруту их движения в случае отсутствия автомобильных перевозок пассажиров транспортом общего пользования, обеспечивающих прибытие педагогического работника к началу его рабочего дня к месту работы и обратно, и при наличии свободных посадочных мест в школьном автобусе.

32.13. Наниматель обязан освободить работников (по их заявлению) для прохождения диспансеризации в организации здравоохранения в соответствии со статьей 103¹ ТК.

Работники обязаны предоставлять Нанимателю документы, подтверждающие прохождение ими диспансеризации, по форме, установленной республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области здравоохранения, если это предусмотрено локальными правовыми актами.

32.14. Осуществлять систему мер по созданию условий труда и отдыха молодежи, в том числе молодым специалистам, оказывать содействие в решении жилищных и бытовых проблем.

32.15. Развивать институт наставничества, оказывая помощь в адаптации молодых специалистов на рабочем месте и вовлекая их в активную общественную жизнь. Педагогам-наставникам устанавливать стимулирующие выплаты в соответствии с приложением №1 Договора;

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

Содействовать организации работы молодежного совета (комиссии), проведению ими мероприятий.

32.17. Оказывать консультационную помощь молодым семьям и молодым родителям в части соблюдения нормативных правовых актов, направленных на защиту брака и семьи, материнства, отцовства и охраны детства.

ГЛАВА 6

«ПРАВОВЫЕ ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОТРАСЛЕВОГО ПРОФСОЮЗА И ЕГО ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА»

33. Наниматель обязуется:

33.1. 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.

33.2. 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.

34. Профком обязуется:

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

34.2. 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.

35. Стороны пришли к соглашению:

35.1. Обеспечивать организацию безналичного перечисления профсоюзных взносов по личным заявлениям работников – членов Профсоюза в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь 18.09.2002 № 1282 «Об удержаниях из заработной платы работников денежных сумм», Уставом Профсоюза в размерах, установленных его руководящими органами, одновременно с выплатой

заработной платы, в том числе выплачиваемой за счет ссуд и кредитов банка, на счета профсоюзных органов.

35.2. Нанимателю обеспечить предоставление Профкому для осуществления уставной деятельности информации по оплате труда работников, кадровому составу, для проведения мониторинга по применению контрактной формы найма и другой необходимой информации, затрагивающей вопросы трудовых и связанных с ними отношений, стипендиальному обеспечению обучающихся.

35.3. Предоставлять возможность (время) членам Профсоюза участвовать в работе профсоюзных органов в качестве делегатов на конференциях, пленумах, президиумах, съездах с сохранением среднего заработка.

Предоставлять возможность (время) профсоюзным активистам, не освобожденным от основной работы, участвовать в уставных и иных мероприятиях, краткосрочной профсоюзной учебе, мероприятиях, включенных в планы совместной работы Профсоюза (его организационных структур) и Министерства образования (структурных подразделений областных (районных, городских) исполнительных комитетов, осуществляющих государственно-властные полномочия в сфере образования), и для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников.

В отдельных случаях расходы по направлению членов Профсоюза для участия в вышеуказанных мероприятиях могут осуществляться за счет средств профсоюзного бюджета на основании решений руководящих органов вышестоящих организаций Профсоюза.

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

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

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

35.6. Учитывать при поощрении профсоюзных активистов

ведомственными наградами Министерства, Главного управления образования, наличие Почетной грамоты ЦК отраслевого профсоюза, Областного комитета.

35.7. Применять меры морального и материального поощрения к работникам, выполняющим поручения Нанимателя по содействию в повышении качества и эффективности работы коллектива, по организации процессов обучения и воспитания, осуществляемых в реализации норм коллективного договора, в том числе в вопросах защиты трудовых и социально-экономических прав и законных интересов, охраны труда, пропаганды здорового образа жизни, организации досуга и создания благоприятного морально-психологического климата в коллективе в размере, определяемом Нанимателем, но не ниже 30 процентов оклада.

35.8. Поощрять из профсоюзного бюджета и средств материального стимулирования наиболее отличившихся профсоюзных активистов и членов Профсоюза.

35.9. Предоставлять Профкому в безвозмездное пользование помещения, оборудование, транспортные средства, средства связи, а также создавать иные необходимые для их деятельности условия в соответствии с законодательством.

35.10. Расторгать трудовой договор (контракт) по инициативе Нанимателя (за исключением случаев, вызванных виновными действиями работника) по пунктам 1 (кроме ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности) 4, статьи 42 ТК:

с работниками, избранными в состав Профкома и не освобожденными от основной работы – с письменного согласия Профкома, а с председателем ППО только с согласия руководящего органа вышестоящей организации Профсоюза;

с работниками, избранными в районные, городские, областные, Республиканский комитеты Профсоюза и не освобожденными от работы – с письменного согласия руководящего органа организации Профсоюза, членом которого они избраны;

с работниками, представителями Профсоюза, участвующими в работе комиссии по трудовым спорам, членами Профсоюза, уполномоченными вести переговоры по заключению коллективного договора (внесению изменений и дополнений в него), а также общественными инспекторами

по охране труда и контролю за соблюдением законодательства о труде – с согласия Профкома.

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе Нанимателя по пунктам 1, 4, 5, 6, абзацам второму, пятому, девятому пункта 7, пунктам 8-11 статьи 42 Трудового кодекса с представителями Профсоюза, указанными в части первой настоящего подпункта, производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления организации Профсоюза соответствующего уровня.

Расторжение трудового договора в случае, предусмотренном абзацем шестым пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса, с представителями Профсоюза, указанными в части первой настоящего подпункта, производится с одновременным уведомлением (в день увольнения) организации Профсоюза соответствующего уровня.

35.10. Привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, указанных в подпункте 35.9 настоящего пункта, допускается только с предварительного согласия организации Профсоюза соответствующего уровня.

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

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

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

35.13. Освобожденные (штатные) профсоюзные работники являются равноправными членами коллектива работников и пользуются всеми правами и гарантиями наравне с ними.

Председатель Профсоюзного комитета
ГУО «Детский сад № 141 г.Гомеля»
_____ Н.П.Тимофеева

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

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

ГЛАВА 7

ЗАЩИТА ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПРИВАТИЗАЦИИ

36. Профком обязуется:

36.1. Участвовать в обсуждении вопросов приватизации организации, ее целесообразности, отстаивать при этом интересы коллектива работников – членов Профсоюза.

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

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

37. Стороны пришли к соглашению:

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

37.2. Изменение подчиненности, отчуждения имущества, закрепленного за организацией, допускается с уведомлением Профкома.

ГЛАВА 8

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

38. Наниматель обязуется

38.1. Рассматривать предложения Профкома по устранению недостатков в выполнении настоящего Договора в двухнедельный срок и давать Профкому мотивированный ответ в письменной форме, принимать меры дисциплинарной, материальной ответственности к виновным в невыполнении обязательств настоящего Договора либо уклоняющимся от

Председатель Профсоюзного комитета
ГУО «Детский сад № 141 г.Гомеля»
_____ Н.П.Тимофеева

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

участия в переговорах.

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

38.3. Ознакомить с коллективным договором всех работников, в том числе впервые принятых.

39. Стороны пришли к соглашению:

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

Контроль за ходом выполнения Договора и разрешение разногласий, возникающих при его исполнении, осуществляется Сторонами, Комиссией.

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

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

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

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

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

лишаются надбавок к окладам, премий, других выплат;

привлекаются к дисциплинарной ответственности в соответствии с законодательством о труде.

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

39.4. Проекты коллективного договора, дополнительных соглашений к нему направляются в соответствующую вышестоящую организацию Профсоюза в течение трех рабочих дней после принятия Комиссией

соответствующего решения с целью осуществления оценки норм проектов коллективного договора, дополнительных соглашений к нему на предмет их соответствия законодательству, социально-партнерским соглашениям более высокого уровня.

39.5. Наниматель и председатель ППО отчитываются о выполнении Договора на профсоюзном собрании работников – не реже одного раза в полугодие.

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

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

Создание примирительной комиссии оформляется приказом Нанимателя и решением Профкома.

Одобен на профсоюзном собрании работников
«30» сентября 2025 г., Протокол № 9.

Договор подписан «30» сентября 2025 г.

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

Председатель профсоюзного
комитета
_____ Н.П. Тимофеева

Председатель Профсоюзного комитета
ГУО «Детский сад № 141 г.Гомеля»
_____ Н.П.Тимофеева

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

Приложение № 1
Заведующий ГУО «Детский
сад №141 г.Гомеля»
Степанцова Е.А.
30.09.2025 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о премировании работников
государственного учреждения образования
«Детский сад № 141 г. Гомеля»

1. Общие положения

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

1.2 Премирование производится с целью повышения творческой активности и качества работы, внедрения новых методов обучения и вводится для материального стимулирования работников учреждения образования за достижение определенных количественных и качественных показателей в работе, которые зависят от трудовых усилий отдельных работников или коллектива работников.

1.3. Источниками средств, направляемых на премирование, являются:

- бюджетные средства, выделяемые на премирование работников (20% от суммы окладов работников учреждения);
- внебюджетные средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности учреждения в размерах, предусмотренных законодательством;
- неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда.

2. Порядок премирования

2.1. Премирование работников осуществляется ежемесячно исходя из личного вклада в общие результаты труда, с учетом объема и качества выполненных работ.

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

Председатель Профсоюзного комитета
ГУО «Детский сад № 141 г.Гомеля»
_____ Н.П.Тимофеева

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

2.3. Премирование производится в обстановке полной гласности, на основании приказа руководителя Учреждения, по согласованию с Профкомом, в соответствии с настоящим Положением.

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. Премия начисляется за фактически отработанное время по итогам работы за месяц в ближайший за подведением итогов работы срок выплаты заработной платы.

2.6. Премия не начисляется за периоды:

временной нетрудоспособности;

трудовых, социальных отпусков;

повышения квалификации;

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

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

2.8. Премирование руководителя учреждения осуществляется вышестоящим органом управления по согласованию с соответствующим комитетом Профсоюза на основании Положения о премировании руководителей учреждений образования.

3. Показатели и размеры премирования:

3.1. Показатели премирования устанавливаются для всех работников Учреждения.

3.2. Базовый размер премии является обязательной величиной для каждого работника, который устанавливается в 5 % отношении от оклада за выполнение своих функциональных и должностных обязанностей.

3.3. Показатели премирования для всех категорий работников (в процентах от оклада включительно):

3.3.1	За достижение стабильных положительных результатов в педагогической деятельности, при выполнении функциональных обязанностей	от 1% до 30% (включительно)
3.3.2	За качественное выполнение учебных планов	от 1% до 30%

Председатель Профсоюзного комитета
ГУО «Детский сад № 141 г.Гомеля»
_____ Н.П.Тимофеева

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

	и программ, планов работы на соответствующий период	(включительно)
3.3.3	За качественную организацию специального образования	от 1% до 30% (включительно)
3.3.4	За повышение профессионального мастерства (самообразование) с учетом нового содержания образования и воспитания, современных педагогических методик	от 1% до 30% (включительно)
3.3.5	За участие в мероприятиях, содействующих укреплению здоровья и физическому развитию воспитанников	от 1% до 30% (включительно)
3.3.6	За подготовка и обеспечение участия воспитанников в массовых мероприятиях (утренниках, соревнованиях, смотрах, конкурсах, концертах)	от 1% до 30% (включительно)
3.3.7	За осуществление наставничества	от 1% до 50% (включительно)
3.3.8	За обеспечение рационального использования финансовых средств, отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности в пределах компетенции, систематическое участие в работе по укреплению учебно-материальной базы на основе новейших достижений педагогической науки	от 1% до 50% (включительно)
3.3.9	За . подготовка, проведение и участие в педсоветах, семинарах, конференции, проведение открытых занятий ролевое участие в массовых мероприятиях	от 1% до 50% (включительно)
3.3.10	За совершенствование учебного процесса, укрепление материально-технической базы и трудовой дисциплины	от 1% до 30% (включительно)
3.3.11	За рациональное использование, экономия материальных, денежных и энергетических ресурсов	от 1% до 30% (включительно)
3.3.12.	За соблюдение норм служебной и профессиональной этики	от 1% до 30% (включительно)
3.3.13.	За обеспечение условий для надлежащего содержания помещений, зданий, сооружений	от 1% до 30% (включительно)

Председатель Профсоюзного комитета
ГУО «Детский сад № 141 г.Гомеля»
_____ Н.П.Тимофеева

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

3.3.14.	За создание безопасных, здоровьесберегающих условий пребывания воспитанников	от 1% до 30% (включительно)
3.3.15.	За обеспечение своевременной и качественной подготовки к новому учебному году	от 1% до 40% (включительно)
3.3.16.	За инициативу, творческий подход к решению стоящих задач, выполнению поручений	от 1% до 60% (включительно)
3.3.17.	За работу по оформлению помещения группы, кабинета и содержанию его в образцовом порядке, эстетическое оформление рабочего места, помещения	от 1% до 40% (включительно)
3.3.18.	За результативное участие воспитанников в районных, областных, республиканских и других проектах	от 1% до 30% (включительно)
3.3.19.	За достижение стабильных результатов в процессе проведения кружковой работы с воспитанниками	от 1% до 30% (включительно)
3.3.20.	За эффективное участие в районных (городских) мероприятиях	от 1% до 50% (включительно)
3.3.21.	За накопление дидактического, раздаточного материала, наглядных пособий	от 1% до 30% (включительно)
3.3.22.	За работу по созданию условий для оздоровления воспитанников в летний период	от 1% до 30% (включительно)
3.3.23.	За работу по поддержанию порядка, сохранности имущества и оборудования	от 1% до 40% (включительно)
3.3.24.	За успешную организационно-методическую работу	от 1% до 40% (включительно)
3.3.25.	За высокие результаты в работе, подтвержденные в ходе внутрисадового, ведомственного и других видов контроля	от 1% до 30% (включительно)
3.3.26.	За внедрение в образовательный процесс технических средств обучения, вычислительной техники, наглядных пособий	от 1% до 30% (включительно)
3.3.27.	За разработку и внедрение новых технологий обучения (деловые игры, использование компьютера)	от 1% до 50% (включительно)
3.3.28.	За организацию, участие в информационной работе, популяризацию работы учреждения	от 1% до 30% (включительно)

Председатель Профсоюзного комитета
ГУО «Детский сад № 141 г.Гомеля»
_____ Н.П.Тимофеева

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

3.3.29.	За подготовка и участие в массовых мероприятиях с работниками и воспитанниками учреждения	от 1% до 30% (включительно)
3.3.30.	За организацию работы и выполнение требований охраны труда, пожарной безопасности, гражданской обороны	от 1% до 30% (включительно)
3.3.31.	За качественную организацию работы по организации питания	от 1% до 40% (включительно)
3.3.32.	За поддержание надлежащего порядка в закрепленных помещениях, эстетическое оформление рабочих мест	от 1% до 30% (включительно)
3.3.33.	За обеспечение бесперебойной работы приборов и оборудования	от 1% до 30% (включительно)
3.3.34.	За обеспечение сохранности закрепленных материальных ценностей	от 1% до 30% (включительно)
3.3.35.	За экономию материальных и энергетических ресурсов	от 1% до 30% (включительно)
3.3.36.	За проведение ремонтных работ на территории и в помещениях учреждения	от 1% до 50% (включительно)
3.3.37.	За работу по благоустройству прилегающей территории	от 1% до 30% (включительно)
3.3.38.	За написание меню	от 1% до 50% (включительно)
3.3.39.	За вклад в оснащение учебно-методической базы учреждения	от 1% до 30% (включительно)
3.3.40.	За достижение высоких результатов, призовых мест в смотрах-конкурсах	от 1% до 30% (включительно)

4. Показатели снижения премии (необходимо указать конкретный размер снижения премии, 50 %)

4.1.	За недобросовестное выполнение должностных обязанностей, подтвержденных результатами ведомственного контроля, других контролирующих органов	от 10% до 40%
4.2.	За нарушение правил внутреннего трудового распорядка, Устава учреждения, нормативных документов, регламентирующих деятельность учреждения	от 10% до 40%
4.3.	За нарушение правил охраны труда и техники безопасности	от 10% до

Председатель Профсоюзного комитета
ГУО «Детский сад № 141 г.Гомеля»
_____ Н.П.Тимофеева

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

	40%
4.4. За неисполнение в срок обязательств по коллективному договору	от 1% до 100%
4.5. За нетактичное поведение с детьми дошкольного возраста, родителями, коллегами	от 30% до 70%
4.6. За случаи детского травматизма, произошедшие в дошкольном учреждении	от 1% до 100%
4.7. За неаккуратное ведение документации	от 10% до 40%
4.8. За нарушение трудовой дисциплины	от 10% до 40%
4.9. За нарушение вопросов финансово-хозяйственной деятельности	от 1% до 100%

5. Показатели лишения базовой премии на 100%

5.1. За прогул без уважительной причины

5.2. при невыполнении обязательств по коллективному договору

5.3. За грубое нарушение правил внутреннего трудового распорядка

5.4. За грубое нарушение правил охраны труда и техники безопасности

5.5. За невыполнение функциональных обязанностей, подтвержденное результатами проверок в ходе осуществления контроля

5.6. За халатное отношение к сохранению материальных ценностей, повлекшее за собой материальный ущерб

5.7. Лишение работника базовой премии частично или полностью производится в тот период, когда произошло упущение в работе, либо о нем стало известно и оформлено приказом по учреждению с указанием причин лишения премии. При этом должна быть истребована объяснительная с работника, а приказ согласован с профсоюзным комитетом и доведен работнику для ознакомления под роспись. Профсоюзный комитет защищает интересы при этом только работников - членов Профсоюза.

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания Профкома
30.09.2025 №9

Председатель Профсоюзного комитета
ГУО «Детский сад № 141 г.Гомеля»
_____ Н.П.Тимофеева

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

Приложение № 2
Заведующий ГУО «Детский
сад №141 г.Гомеля»
Степанцова Е.А.
30.09.2025 г.

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

1. Общие положения

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

2. Материальная помощь является дополнительным источником социальной поддержки работников, в связи с непредвиденными материальными затруднениями и другими причинами, определенными настоящим Положением.

3. На оказание материальной помощи работникам учреждений образования направляются средства, предусматриваемые в соответствующих бюджетах, средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности, а также средства из иных источников, не запрещенных законодательством.

4. Источниками средств, направленных на оказание материальной помощи, как правило, в связи с непредвиденными материальными затруднениями, являются средства в размере 0,3 среднемесячной суммы окладов работников.

5. Выплата материальной помощи производится приказом руководителя учреждения, по согласованию с профсоюзным комитетом, на основании заявления работника.

6. Заявление работником может быть подано не позднее 1 месяца после наступления события, дающего право на оказание материальной помощи.

7. Материальная помощь работникам оказывается ежемесячно в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

В исключительных случаях материальная помощь может быть выплачена работнику в иные сроки.

Председатель Профсоюзного комитета
ГУО «Детский сад № 141 г.Гомеля»
_____ Н.П.Тимофеева

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

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

№	Основания	Размер материальной помощи (в базовых величинах)
8.1.	Пострадавшим в случаях чрезвычайных ситуаций (стихийных бедствий, аварии, катастрофы, распространения заболевания, представляющего опасность для окружающих); несчастных случаев (пожар, взрыв, падение деревьев, ДТП не по вине работника, повреждение транспортных средств, кража имущества, затопление, утеря документов) и других случаях (однократно)	3 БВ
8.2.	Смерть члена семьи либо близкого родственника работника (муж, жена, сын, дочь, мать, отец, брат, сестра)	4 БВ
8.3.	Временная нетрудоспособность работника в течение 30 календарных дней и более, за исключением социального отпуска по беременности и родам и случаев, когда временная нетрудоспособность наступила в результате виновных действий работника 1раз в год	2 БВ
8.4.	Рождение (усыновление) ребенка	3 БВ
8.5.	Вступление в брак впервые	3 БВ
8.6.	Работникам, имеющим 3-х и более детей или ребенка-инвалида в возрасте до 16 лет 1раз в год	2 БВ
8.7.	Одиноким родителям, не состоящим в браке, опекунам (попечителям), воспитывающим ребенка (детей) до достижения им (ими) 18 лет (включительно) 1раз в год	2 БВ
8.8.	Выпускникам, распределенным (направленным), перераспределенным (перенаправленным) на работу вне постоянного места жительства и не обеспеченным нанимателем жилыми помещениями, в период срока работы,	2 БВ

Председатель Профсоюзного комитета
ГУО «Детский сад № 141 г.Гомеля»
_____ Н.П.Тимофеева

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

	установленного в свидетельстве о направлении на работу для частичной компенсации расходов по найму жилья	
8.9.	Работникам в связи с днем рождения юбилейные даты (50 лет, женщины – 55 лет, мужчины – 60 лет и каждые последующие 10 лет)	2 БВ

9. К заявлению об оказании материальной помощи работник прилагает копии документов, подтверждающие право на оказание материальной помощи.

Например, документами, подтверждающими наступление соответствующих обстоятельств или понесенных расходов, являются:

- при длительной болезни работника, длительного лечения, операции, - копия листка временной нетрудоспособности;

- в связи со смертью члена семьи или близкого родственника - копия свидетельства о смерти и документы, подтверждающие родство;

- в связи с чрезвычайными и другими ситуациями - документ, выдаваемый соответствующими компетентными органами (правоохранительными органами, органами пожарного надзора, гидрометеорологическими службами, МЧС и др.) и иные.

10. Конкретные размеры материальной помощи работнику определяются действующей в учреждении комиссией в соответствии с настоящим Положением.

11. Материальная помощь работникам, работающим по совместительству, оказывается по основаниям и в размерах, предусмотренных пунктом 8 настоящего Положения.

12. Средства фонда материальной помощи, не израсходованные по заявлениям работников в течение года, направляются на оказание материальной помощи всем работникам (за исключением находящихся в социальном отпуске по беременности и родам и по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет) в равных долях (включая руководителя учреждения).

13. Материальная помощи работникам, находящимся в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет оказывается согласно пункту 8.1, 8.2, 8.4,

14. Материальная помощь руководителю оказывается из средств организации вышестоящим органом управления по согласованию с соответствующим комитетом Профсоюза на основании Положения

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания Профкома
30.09.2025 №9

Председатель Профсоюзного комитета
ГУО «Детский сад № 141 г.Гомеля»
_____ Н.П.Тимофеева

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

Приложение № 3
Заведующий ГУО «Детский
сад №141 г.Гомеля»
Степанцова Е.А.
30.09.2025 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о размерах, порядке и условиях осуществления
единовременной выплаты на оздоровление
работникам учреждения образования
«Детский сад № 141 г. Гомеля»

1. Общие положения

1. Настоящее Положение о порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам государственного учреждения образования «Детский сад № 141 г. Гомеля» (далее – Положение) разработано в соответствии с пунктом 4 Указа Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 года № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», иными законодательными актами и определяет порядок, условия осуществления единовременной выплаты на оздоровление.

2. Действие Положения распространяется на всех работников, в том числе:

- работающих по совместительству (внутреннее, внешнее);
- принятым на работу в течение календарного года и отработавшим менее шести месяцев (до возникновения права на трудовой отпуск);
- в случае увольнения работника;
- при предоставлении трудового отпуска работникам, находившимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- принятым в течение календарного года на должности служащих (профессии рабочих), по которым в текущем календарном году уже произведена единовременная выплата на оздоровление.

2. Порядок и условия осуществления единовременной выплаты на оздоровление:

Председатель Профсоюзного комитета
ГУО «Детский сад № 141 г.Гомеля»
_____ Н.П.Тимофеева

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

2.1. На осуществление единовременной выплаты на оздоровление направляются бюджетные средства из расчета 1 оклада работника (если иное не установлено законодательством).

Педагогическим работникам, которым установлены нормы часов педагогической нагрузки за ставку, единовременная выплата на оздоровление осуществляется из расчета 1 оклада с учетом педагогической нагрузки.

Для работников учреждения образования, содержащихся за счет средств от приносящей доходы деятельности, источником выплаты являются внебюджетные средства.

2.2. Единовременная выплата на оздоровление работникам осуществляется один раз в календарном году, как правило, при предоставлении трудового отпуска (независимо от количества частей, на которые делится трудовой отпуск).

2.3. Единовременная выплата на оздоровление осуществляется по письменному заявлению работника на основании приказа руководителя учреждения.

2.4. Размер единовременной выплаты на оздоровление определяется из условий, действующих на дату ее выплаты, и в дальнейшем не пересчитывается.

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

2.6. В случаях, если единовременная выплата на оздоровление производится пропорционально отработанному времени, сумма выплаты определяется из расчета $1/12$ установленного размера единовременной выплаты на оздоровление за каждый полный месяц, в котором работник состоял в списочной численности^{**}.

Расчет количества полных месяцев при расчете единовременной выплаты на оздоровление пропорционально отработанному времени производится следующим образом: количество календарных дней в месяце, в котором работник состоял в списочной численности, составляющее 15 и более календарных дней - округляется до полного месяца, а менее 15 календарных дней - исключается из подсчета.

Для работников, работающих на условиях совместительства (внутреннего, внешнего), расчет единовременной выплаты на оздоровление пропорционально отработанному времени осуществляется согласно порядку, указанному в абзаце 1 и 2 настоящего подпункта.

2.7. Работникам, принятым на работу в течение календарного года, при предоставлении им трудового отпуска в текущем календарном году, единовременная выплата на оздоровление выплачивается пропорционально отработанному времени.

Расчет количества полных отработанных месяцев осуществляется с применением порядка, изложенного в подпункте 2.6 настоящего пункта, начиная с месяца приема на работу, включая месяц предоставления работнику трудового отпуска.

2.8. Работникам, находившимся в социальном отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при предоставлении им трудового отпуска в текущем календарном году, единовременная выплата на оздоровление осуществляется пропорционально количеству полных отработанных месяцев, начиная с месяца выхода на работу в порядке, установленном подпунктом 2.6 настоящего пункта, включая месяц предоставления работнику трудового отпуска.

2.9. В случае увольнения работника, а также в случае предоставления работнику трудового отпуска с последующим увольнением, не реализовавшему свое право на получение единовременной выплаты на оздоровление в текущем календарном году до месяца увольнения, единовременная выплата на оздоровление осуществляется пропорционально количеству полных отработанных месяцев в текущем календарном году включая месяц увольнения в порядке, установленном подпунктом 2.6 настоящего пункта.

При увольнении работника размер единовременной выплаты на оздоровление определяется из условий, действующих на дату приказа об увольнении, и в дальнейшем не пересчитывается.

2.10. Работникам, принятым на работу в течение календарного года и отработавшим менее шести месяцев (до возникновения права на трудовой отпуск) единовременная выплата на оздоровление выплачивается пропорционально количеству полных отработанных месяцев в текущем календарном году в порядке, установленном подпунктом 2.6 настоящего пункта, в конце календарного года (например, в декабре месяце).

2.11. В случае если работник не использовал трудовой отпуск в текущем календарном году, то по письменному его заявлению единовременная выплата на оздоровление выплачивается в конце календарного года (например, в декабре месяце).

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания Профком

30.09.2025 №9

Председатель Профсоюзного комитета
ГУО «Детский сад № 141 г.Гомеля»
_____ Н.П.Тимофеева

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

Приложение № 4
Заведующий ГУО «Детский
сад №141 г.Гомеля»
Степанцова Е.А.
30.09.2025 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке и условиях установления надбавки за высокие
достижения в труде
работникам учреждения образования
«Детский сад № 141 г. Гомеля»

Общие положения

1. Настоящее положение разработано в соответствии с постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019 № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования».

2. На выплату надбавки направляются средства в размерах от суммы окладов работников: родителям-воспитателям, приемным родителям - 30 процентов, иным работникам бюджетных организаций сферы образования - 15 процентов.

3. Надбавка руководителю устанавливается из средств учреждения вышестоящим органом управления по согласованию с соответствующим комитетом Профсоюза на основании положения районного соглашения.

4. Порядок и условия установления надбавок к окладам работников:

4.1. надбавка за высокие достижения в труде работникам устанавливается за достижения, обеспечивающие устойчивое функционирование и развитие учреждения образования, максимальными размерами не ограничивается;

4.2. надбавка устанавливается в процентном выражении от оклада;

4.3. надбавка за высокие достижения в труде устанавливается приказом Нанимателя, на основании решения Комиссии, по согласованию с профсоюзным комитетом сроком на один год;

4.4. конкретный размер надбавки за высокие достижения в труде определяется в зависимости от личного вклада каждого работника в повышение эффективности выполняемых работ, проводимых мероприятий;

Председатель Профсоюзного комитета
ГУО «Детский сад № 141 г.Гомеля»
_____ Н.П.Тимофеева

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

4.5. надбавка за высокие достижения в труде может быть изменена в сторону уменьшения (в случаях ухудшения качества работы, несоблюдения сроков выполнения порученной работы, нарушении трудовой дисциплины приказом Нанимателя, на основании решения Комиссии, по согласованию с профсоюзным комитетом;

4.6. по истечении установленных приказом сроков выплата надбавки за высокие достижения в труде прекращается;

4.7. приведенные пределы числовых значений в Положении, в которых указано «до» следует считать «включительно».

5. Примерные показатели установления надбавок за высокие достижения в труде для всех категорий работников:

Показатель	Процент от оклада
5.1. за качественное и своевременное выполнение планов работы, программ, планов учебно-воспитательного процесса	от 5% до 20% (включительно)
5.2. за оказание помощи педагогическим работникам в повышении качества и эффективности работы	от 1% до 20% (включительно)
5.3. за подготовку и проведение педагогических советов, семинаров, конференций	от 5% до 40% (включительно)
5.4. за совершенствование учебного процесса, укрепление материально-технической базы и трудовой дисциплины	от 5% до 40% (включительно)
5.5. за подготовку и участие в массовых мероприятиях с работниками и воспитанниками	от 5% до 50% (включительно)
5.6. за активное внедрение в практику прогрессивных форм организации труда и управленческой деятельности	от 5% до 50% (включительно)
5.7. за рациональное использование, экономия материальных, денежных и энергетических ресурсов	от 5% до 20% (включительно)
5.8. за обеспечение своевременной и качественной подготовки к новому учебному году	от 5% до 50% (включительно)
5.9. за высокие достижения при организации работы с родителями	от 5% до 20% (включительно)

Председатель Профсоюзного комитета
ГУО «Детский сад № 141 г.Гомеля»
_____ Н.П.Тимофеева

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

5.10. за подготовку и проведение мероприятий, семинаров, открытых занятий, семинаров в рамках учреждения образования, для района, области, республики	от 5% до 40% (включительно)
5.11. за достижение стабильных положительных результатов в педагогической деятельности при выполнении функциональных обязанностей	от 5% до 20% (включительно)
5.12. за достижение стабильных результатов в процессе проведения кружковой работы с воспитанниками	от 5% до 40% (включительно)
5.13. за проведение ремонтных работ в учреждении образования	от 5% до 70% (включительно)
5.14. за организацию оздоровления, сбор и подготовка необходимых документов для вывоза детей в здравницу	от 50% до 100% (включительно)
5.15. за укрепление материально-технической базы для качественного выполнения санитарных норм, правил и гигиенических нормативов, создания предметно-развивающей среды	от 5% до 30% (включительно)
5.16. за внедрение новых технологий обучения, наглядных пособий, использование компьютера	от 5% до 50% (включительно)
5.17. за обеспечение стабильной посещаемости учреждения воспитанниками	от 5% до 30% (включительно)
5.18. за высокие достижения при организации работы с родителями	от 5% до 20% (включительно)
5.19. за поддержка надлежащего порядка в закрепленных группах, помещений	от 5% до 30% (включительно)
5.20. за обеспечение бесперебойной работы приборов и оборудования	от 5% до 30% (включительно)
5.21. за подготовку групповых помещений, спален, раздевалок, туалетных комнат к новому учебному году	от 5% до 60% (включительно)
5.22. вклад в оснащение учебно-методической базы учреждения	от 5% до 30% (включительно)
5.23. эффективное участие в культурно-массовых, спортивных и других районных (городских) мероприятиях	от 5% до 30% (включительно)
5.24. за ведение интернет-ресурсов учреждения дошкольного образования	от 1% до 30% (включительно)

Председатель Профсоюзного комитета
ГУО «Детский сад № 141 г.Гомеля»
_____ Н.П.Тимофеева

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

**6. Надбавка выплачивается за фактически отработанное время.
Надбавка не начисляется за периоды:**

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

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания Профкома
30.09.2025 №9

Председатель Профсоюзного комитета
ГУО «Детский сад № 141 г.Гомеля»
_____ Н.П.Тимофеева

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

Приложение № 5
Заведующий ГУО «Детский
сад №141 г.Гомеля»
Степанцова Е.А.
30.09. 2025 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о размере, порядке и условиях установления надбавок
работникам за характер труда
учреждения образования «Детский сад № 141 г. Гомеля»

1. Настоящее положение разработано на основании постановления Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019 № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования» и определяет размеры и порядок выплаты надбавок за характер труда работникам учреждения.

2. Надбавки за характер труда устанавливаются:

2.1. педагогическим работникам учреждения образования (за исключением руководителей бюджетных организаций сферы образования и их заместителей) устанавливаются в процентах от базовой ставки, устанавливаемой Советом Министров Республики Беларусь для оплаты труда работников бюджетных организаций, за выполнение отдельных видов работ:

2.1.1.	за работу по обеспечению защиты прав и законных интересов детей из неблагополучных семей, детей–сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	1% до 60% включительно
2.1.2.	за работу по организации питания воспитанников, в том числе в каникулярный период	1% до 60% включительно
2.1.3.	за системную работу по организации оздоровления воспитанников	1% до 60% включительно
2.1.4.	за руководство учебно-методическим объединением (в том числе ,районным, городским)	1% до 60% включительно
2.1.5.	за участие в мероприятиях учебно-методических объединений (в том числе,	1% до 60% включительно

Председатель Профсоюзного комитета
ГУО «Детский сад № 141 г.Гомеля»
_____ Н.П.Тимофеева

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

	районных, городских)	
2.1.6.	за размещение в средствах массовой информации передового опыта работы с воспитанниками и их законными представителями	1% до 60% включительно
2.1.7.	за работу с одаренными и талантливыми воспитанниками:	1% до 60% включительно
2.1.8.	подготовка воспитанников к участию в творческих конкурсах и других образовательных мероприятиях	1% до 60% включительно

2.2. Размер надбавки за характер труда педагогическим работникам по каждому основанию устанавливается до 60 процентов (включительно) от базовой ставки независимо от педагогической нагрузки педагогического работника.

Одному работнику надбавка за характер труда может устанавливаться по двум и более основаниям. При установлении надбавки по нескольким основаниям они суммируются.

Педагогическим работникам надбавка за характер труда устанавливается сроком от одного месяца до года.

По истечении установленных сроков выплата надбавки прекращается.

3. Надбавки устанавливаются на срок не менее чем на месяц, полугодие, год по одному или нескольким основаниям.

4. Надбавка за характер труда устанавливается работникам бюджетных организаций сферы образования, должности служащих которых являются общими для всех видов экономической деятельности, дежурному по общежитию, дежурному по режиму, секретарю учебной части, рабочим, направляя на эти цели средства в размере от 50 до 110 процентов (включительно) сумм окладов этих работников.

Надбавка за характер труда рабочим и межотраслевым служащим устанавливается ежемесячно по одному или нескольким основаниям, предусмотренным Положением. При установлении надбавки по нескольким основаниям они суммируются.

5. Размер надбавки по каждому из оснований устанавливается до 120% процентов от оклада:

6. Надбавка за характер труда рабочим и межотраслевым служащим устанавливается 120% по каждому основанию:

Председатель Профсоюзного комитета
ГУО «Детский сад № 141 г. Гомеля»
_____ Н.П. Тимофеева

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

- 6.1. повышенный объем выполняемой работы, ее интенсивность;
- 6.2. качество выполняемых работ, творческий и перспективный подход при выполнении новых и сложных работ;
- 6.3. отсутствие нареканий, жалоб со стороны работников гимназии за качество выполняемых работ;
- 6.4. проведение ремонтных работ;
- 6.5. образцовое содержание рабочего места, оборудования;
- 6.6. предотвращение и ликвидацию аварий и их последствий, если они произошли не по вине работника;
- 6.7. соблюдение санитарно-эпидемиологического режима в учреждении образования.
- 6.8. рациональное использование, экономию материальных, денежных и энергетических ресурсов.

7. Надбавки за характер труда работникам выплачиваются за фактически отработанное время.

Надбавка за характер труда выплачивается ежемесячно.

Надбавка не начисляется за периоды:

трудового отпуска;

социального отпуска;

временной нетрудоспособности;

повышения квалификации;

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

8. Конкретные размеры надбавок устанавливаются приказом Нанимателя по согласованию с Профкомом на основании данного положения.

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания Профкома

30.09.2025 №9

Приложение № 6

Председатель Профсоюзного комитета
ГУО «Детский сад № 141 г.Гомеля»
_____ Н.П.Тимофеева

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

Заведующий ГУО «Детский
сад №141 г.Гомеля»
Степанцова Е.А.
30.09. 2025 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об осуществлении компенсирующих выплат
работникам учреждения образования
«Детский сад № 141 г. Гомеля»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение об осуществлении компенсирующих выплат работникам государственного учреждения образования «Детский сад № 141 г. Гомеля» (далее - Положение) разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 №27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» (с изменениями и дополнениями), постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019 №71 «Об оплате труда работников в сфере образования» (с изменениями и дополнениями).

2. На осуществление компенсирующих выплат направляются средства, предусматриваемые в соответствующих бюджетах. Доплата за особые условия труда устанавливается работникам на учебный год с учетом каникул на протяжении учебного года и летних каникул в следующих размерах от базовой ставки за работу:

2.1. с обучающимися (детьми), имеющими: тяжелые и (или) множественные физические и (или) психические нарушения; умеренную, тяжелую интеллектуальную недостаточность; расстройства аутистического спектра; нарушения функций опорно-двигательного аппарата со значительным и резко выраженным нарушением передвижения или его отсутствием; с незрячими обучающимися - от 41 до 70 процентов (включительно);

2.2. с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, из числа лиц с особенностями психофизического развития, за исключением указанных в подпункте 2.1 пункта 3 настоящего Положения, - от 31 до 40 процентов (включительно);

2.3. с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, с обучающимися из числа лиц с особенностями психофизического развития, за исключением указанных в подпунктах 2.1,

Председатель Профсоюзного комитета
ГУО «Детский сад № 141 г.Гомеля»
_____ Н.П.Тимофеева

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

2.2 пункта 3 настоящего Положения; с обучающимися, находящимися в санаторных учреждениях дошкольного образования, санаторных, санаторных специальных группах учреждений дошкольного образования, санаторных школах-интернатах (их структурных подразделениях, обособленных подразделениях), - от 20 до 30 процентов (включительно).

4. Перечень работников, которым устанавливается доплата за особые условия труда, размер доплаты по должностям служащих (профессиям рабочих) в зависимости от степени, продолжительности общения с обучающимися (детьми) и других особенностей работы, порядок ее выплаты определяются Нанимателем.

5. Доплата за особые условия труда устанавливается работникам приказом Нанимателя по согласованию с Профкомом.

6. По решению Нанимателя размер доплаты за особые условия труда может пересматриваться.

7. Доплата за особые условия труда начисляется за фактически проработанное время в текущем месяце.

8. Доплата за особые условия труда не начисляется за периоды:

временной нетрудоспособности;

трудовых отпусков;

социальных отпусков;

повышения квалификации;

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

7. Конкретный размер доплаты руководителю устанавливается органом, уполномоченным заключать с ним контракт, по согласованию с соответствующим комитетом Профсоюза на основании Положения.

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания Профкома

30.09.2025 №9

Приложение №6 к коллективному договору на 2025-2028 годы

Председатель Профсоюзного комитета
ГУО «Детский сад № 141 г.Гомеля»
_____ Н.П.Тимофеева

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

**Примерный ПЕРЕЧЕНЬ
должностей служащих (профессий рабочих), которым
устанавливается доплата за особые условия труда**

Заведующий

Воспитатель санаторной группы

Воспитатель группы интегрированного обучения и воспитания

Помощник воспитателя

Учитель-дефектолог

Музыкальный руководитель групп интегрированного обучения и воспитания

Руководитель физического воспитания групп интегрированного обучения и воспитания

Приложение № 7

Председатель Профсоюзного комитета
ГУО «Детский сад № 141 г.Гомеля»
_____ Н.П.Тимофеева

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

**Плана мероприятий по охране труда учреждения образования
«Детский сад № 141 г. Гомеля»**

№ п/ п	Наименование (содержание) мероприятий по охране труда	Стоимость выполнени я мероприят ий, тысруб		Сроки выполнения мероприятий	Ответствен ные за выполнени е мероприяти й	Ожидаемая социальная эффективность мероприятий	Отметка о выполне нии
		Пла н	Фак т				
1	2	3		4	5	6	7
1	Обеспечение своевременного изучения вновь изданных документов по охране труда, пожарной безопасности и электробезопасности			По мере вступления в силу нормативных правовых законодательных актов	Заведующий, заведующий хозяйством, председатель ППК	Знание правил охраны труда	
2	Планирование мероприятий по охране труда			Ежегодно	заведующий, председатель ППК	Обеспечение соблюдения законодательства по охране труда	
3	Обеспечение своевременной отчетности администрации и профсоюзного комитета по организации работы по охране труда на собраниях трудового коллектива			2 раза в год	Заведующий, председатель ППК	Информирование сотрудников о соблюдении правил охраны труда	
4	Проведение анализа состояния охраны труда, выполнение мероприятий по			1 раз в год	Заведующий, председатель ППК	Повышение уровня состояния охраны труда	

Председатель Профсоюзного комитета
ГУО «Детский сад № 141 г. Гомеля»
_____ Н.П. Тимофеева

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

	охране труда						
	Обучение, проверка знаний по охране труда			по приказу, по графику	Заведующий, заведующий хозяйством	Повышение профессиональной компетентности и сотрудников	
5	Проведение инструктажей (вводного, первичного, повторного, целевого, внепланового)			по мере необходимости	Заместитель заведующего по ОД, заведующий хозяйством	Профилактика производственного травматизма	
6	Обновление информации в уголке по охране труда			по мере необходимости	Заместитель, заведующий хозяйством	Своевременное информирование сотрудников	
7	Осуществление контроля за соблюдением охраны труда			ежедневно ежемесячно ежеквартально	Заведующий, заведующий хозяйством, председатель ППК	Выявление и своевременное устранение недостатков	
8	Проведение Дня охраны труда			Ежеквартально	Заведующий, заведующий хозяйством	Актуализация соблюдения правил охраны труда	
9	Обеспечение отчетности за организацией работы по охране труда на совещаниях при заведующем			2 раза в год	Заведующий хозяйством, председатель ППК	Принятие решений по результатам контроля	
10	Утверждение графиков отпусков до 05.01			Ежегодно	Заведующий	Соблюдение трудового законодательства	
11	Проведение тренировочных занятий с воспитанниками и персоналом по			1 раз в квартал	Заведующий, заведующий хозяйством	Профилактика травматизма	

Председатель Профсоюзного комитета
 ГУО «Детский сад № 141 г.Гомеля»
 _____ Н.П.Тимофеева

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

	эвакуации при чрезвычайных ситуациях						
12	Проверка оборудования пищеблока, постирочной на предмет соответствия их безопасной эксплуатации	0,30	0,30	2 раза в год 0,15	Заведующий хозяйством	Профилактика производственного травматизма	
13	Проведение перезарядки и поверки огнетушителей	0,02 4	0,02 4	1 раз в 5 лет	Заведующий хозяйством	Соблюдение правил противопожарной безопасности	
14	Осуществлять контроль за исправным состоянием огнетушителей			1 раз в год	Заведующий хозяйством	Профилактика производственного травматизма	
15	Проведение испытания контура заземления и состояние сопротивления изоляции электрических сетей	0,15	0,15	1 раз в год 150р	Заведующий хозяйством	Профилактика производственного травматизма	
16	Проведение поверки диэлектрических перчаток, диэлектрических ковриков и другого оборудования	0,03 6	0,03 6	по мере необходимости бр	Заведующий хозяйством	Профилактика производственного травматизма	
17	Обследование надежности установки спортивного и игрового оборудования в помещении и на территории			2 раза в год	Заместитель заведующего по ОД, заведующий хозяйством	Профилактика травматизма	

Председатель Профсоюзного комитета
ГУО «Детский сад № 141 г.Гомеля»
_____ Н.П.Тимофеева

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

	учреждения дошкольного образования						
18	Организация технического осмотра и планово-предупредительного ремонта зданий и сооружений			2 раза в год или по мере необходимости	Заведующий, заведующий хозяйством	Своевременное выявление проблем	
19	Контроль за состоянием систем водоснабжения, отопления, канализации			Постоянно	Заведующий хозяйством, рабочий по КОЗ	Обеспечение здоровых и безопасных условий труда	
21	Контроль за соблюдением законодательства о труде в части режима рабочего времени			1 раз в квартал	Заведующий, председатель ППК	Соблюдение трудового законодательства	
22	Контроль за соблюдением медицинских осмотров			при приеме на работу, 1 раз в год	Заведующий медсестра	Профилактика заболеваний	
23	Контроль за соблюдением санитарно-эпидемиологического режима в учреждении дошкольного образования			Постоянно	Заведующий, медсестра	Создание здоровых и безопасных условий	
24	Обеспечение персонала спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты в			постоянно	Заведующий хозяйством	Устранение (снижение) профессиональных рисков, доведение обеспеченности работников	

Председатель Профсоюзного комитета
 ГУО «Детский сад № 141 г.Гомеля»
 _____ Н.П.Тимофеева

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

	соответствии с типовым перечнем					необходимыми средствами до установленны х норм	
25	Проведение мероприятий по основам безопасности жизнедеятельности с воспитанниками			Постоянно	Воспитатели	Повышение здоровья сберегающей компетентности и воспитанников	
26	Проведение профилактической работы по соблюдению правил безопасности, охране жизни и здоровья среди родителей воспитанников и персонала			Постоянно	Заведующий, воспитатели.	Повышение здоровья сберегающей компетентности и родителей воспитанников и персонала	
27	Своевременное оформление документации по охране труда			Постоянно	Заведующий, заведующий хозяйством, председатель ППК	Соблюдение законодательства по охране труда	
28	Пересмотр действующих, разработка новых инструкций			по мере необходимости	Заведующий хозяйством, председатель ППК	Профилактика травматизма	
29	Проведение паспортизации санитарно-технического состояния условий и охраны труда			1 раз в 5 лет	Заведующий	Выявление санитарно-технического состояния условий и охраны труда	
30	Подготовка к отопительному сезону			1 раз в год	Заведующий, заведующий хозяйством	Паспорт готовности учреждения к отопительному сезону	

Председатель Профсоюзного комитета
 ГУО «Детский сад № 141 г.Гомеля»
 _____ Н.П.Тимофеева

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

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

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

Основание: 1. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 28.11.2013 г. № 111 (в редакции постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30.04.2020 № 43)

Приложение № 8

ПЕРЕЧЕНЬ

Председатель Профсоюзного комитета
ГУО «Детский сад № 141 г.Гомеля»
_____ Н.П.Тимофеева

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

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

№№п/п	Наименование профессии и должности	Наименование средств индивидуальной защиты	Маркировка по защитным свойствам	Срок носки в мес.	Кол-во компл.
1.	Дворник, уборщик территорий	Костюм х/б (халат х/б)	ЗМи	12	
		Головной убор из х/б ткани		12	
		Ботинки кожаные	Ми	12	
		Рукавицы комбинированные	Ми	До износа	
		<i>Для защиты от атмосферных осадков при выполнении наружных работ;</i>			
		Плащ непромокаемый с капюшоном	Вн	36	
		Сапоги резиновые	В	24	
		<i>В холодное время года на наружных работах дополнительно:</i>			
		Костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани	Тн	36	
		<i>Зимой дополнительно:</i>			
		Валяная обувь	Тн20	48	
		Галоши на валяную обувь		24	
		Рукавицы утепленные	Тн	До износа	
2.	Кастелянша	Халат хлопчатобумажный	ЗМи	12	
		Фартук х/б с нагрудником	ЗМи	До износа	
		Головной убор из х/б ткани		12	
		Перчатки трикотажные	Ми	До износа	
3.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	Костюм х/б (куртка х/б и полукомбинезон х/б)	ЗМи		
		Перчатки резиновые	Вн	До износа	
		Перчатки х/б	Ми	До износа	
		Очки защитные	Г	До износа	
		<i>На наружных работах зимой дополнительно:</i>			
		Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	36	
4.	Сторож	<i>При работе сторожем:</i>			
		Костюм х/б	ЗМи	12	
		Ботинки кожаные	Ми	12	
		<i>В холодное время на наружных работах дополнительно:</i>			

Председатель Профсоюзного комитета
ГУО «Детский сад № 141 г.Гомеля»
_____ Н.П.Тимофеева

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

		Костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани	Тн	36	
		Плащ непромокаемый с капюшоном	Вн	Дежурный	
		Сапоги резиновые	В	24	
		<i>Зимой на наружных работах дополнительно:</i>			
		Полушубок	Тн	Дежурный	
		Рукавицы утепленные	Тн	До износа	
5.	Уборщик помещений	Халат х/б	ЗМи	12	
		Перчатки трикотажные	Ми	До износа	
		Перчатки резиновые	Вн	До износа	
		<i>При уборке душевых и туалетов дополнительно:</i>			
		Фартук прорезиненный с нагрудником	Бм	До износа	
		Перчатки резиновые	Бм	До износа	
6.	Рабочий по стирке и ремонту спецодежды	Костюм х/б (халат х/б)	ЗМи	12	
		Головной убор из х/б ткани		12	
		Фартук прорезиненный с нагрудником (фартук ПВХ с нагрудником)	Вн	До износа	
		Тапочки кожаные	Ми	12	
		Перчатки х/б	Ми	До износа	
		Перчатки резиновые	Вн	До износа	
7.	Заведующий хозяйством	Костюм х/б (халат х/б)	ЗМи	12	
		Перчатки трикотажные	Ми	До износа	
8.	Воспитатель дошкольного образования	Халат х/б	ЗМи	12	3
9.	Повар	Халат х/б (костюм х/б)	ЗМи	12	4
		Фартук х/б	Ми	6	3
		Шапочка х/б (косынка х/б)		6	3
		Туфли (тапочки) кожаные	3	12	2
10.	Кухонный рабочий	Куртка х/б		12	4
		Фартук прорезиненный с нагрудником	Вн	6	3
		Колпак х/б (косынка х/б)		6	3
		Перчатки резиновые		До износа	
11.	Помощник воспитателя	<i>Для уборки помещений:</i> Халат х/б	ЗМи	12	3

Председатель Профсоюзного комитета
ГУО «Детский сад № 141 г.Гомеля»
_____ Н.П.Тимофеева

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

		Перчатки резиновые		До износа	
		<i>Для раздачи пищи:</i> Фартук х/б Косынка х/б	Ми	6 6	3 3
		<i>Для мойки посуды:</i> Фартук прорезиненный с нагрудником Перчатки резиновые	Вн	6 До износа	2
		<i>Для уборки туалета:</i> Халат х/б Фартук клеенчатый	ЗМи Вн	12 6	3 2

Основание:

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

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

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

4. Типовые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты по аналогичным профессиям и видам работ для работников иных отраслей экономики, утвержденных постановлениями Минтруда и соцзащиты РБ.

Примечание:

В отдельных случаях наниматель имеет право, исходя из особенностей производства (выполняемых работ), характера и условий труда и по согласованию с организацией Профсоюза соответствующего уровня заменять один вид средств индивидуальной защиты, предусмотренный типовыми нормами, другим с равноценными или более высокими (дополнительными) защитными свойствами и гигиеническими характеристиками.

Председатель Профсоюзного комитета
ГУО «Детский сад № 141 г. Гомеля»
_____ Н.П. Тимофеева

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

Если в типовых нормах для профессии рабочего (должности служащего) предусмотрена выдача отдельных средств индивидуальной защиты дополнительно при определенных условиях труда или выполнении определенных видов работ, а по технологическому процессу, осуществляемому в организации, не предусмотрены указанные виды работ или результатами аттестации рабочих мест по условиям труда (если ее проведение предусмотрено требованиями нормативных правовых актов) подтверждено отсутствие вредных производственных факторов, для защиты от которых данные средства индивидуальной защиты дополнительно предназначены, то эти средства индивидуальной защиты работнику не выдаются. (п.14 Инструкции о порядке обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь № 209 от 30.12.2008 (в редакции постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 24.04.2024 № 23).

Требования к выдаче, эксплуатации и хранению санитарной одежды установлены санитарными нормами и правилами, право разрабатывать и утверждать которые предоставлено Министерству здравоохранения Республики Беларусь (далее – Минздрав), а именно:

Санитарные нормы и правила «Требования для учреждений дошкольного образования», утвержденные постановлением Минздрава от 25.01.2013 № 8;

Санитарные нормы и правила «Требования для учреждений общего среднего образования», утвержденные постановлением Минздрава от 27 декабря 2012 г. № 206;

Санитарные нормы и правила «Санитарно-эпидемиологические требования для учреждений высшего образования и учреждений дополнительного образования взрослых», утвержденные постановлением Минздрава 29 октября 2012 г. № 167 и другие.

Поскольку сроки эксплуатации санитарной одежды и нормы ее выдачи для работников учреждений образования в данных СанПиН не определены, организациям в соответствии с рекомендациями Минздрава, (письмо от 27.11.2023 № 7-25/24273) предоставлено право разрабатывать свой локальный правовой акт, регламентирующий порядок обеспечения работников санитарной одеждой.

Приложение № 9

Председатель Профсоюзного комитета
ГУО «Детский сад № 141 г.Гомеля»
_____ Н.П.Тимофеева

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

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий рабочих и должностей служащих, дающих право на оплату труда в повышенном размере путем установления доплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, подтвержденными результатами аттестации рабочих мест по условиям труда

№№п/п	Код и наименование профессии, должности по ОКПД	Вредные и опасные производственные факторы
1.	Повар 5120-003	рабочая поза; инфракрасное тепловое излучение

РАЗМЕРЫ ДОПЛАТ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ АТТЕСТАЦИИ РАБОЧИХ МЕСТ ПО УСЛОВИЯМ ТРУДА

Классы условий труда	Процент от базовой ставки за 1 час работы в условиях труда, соответствующих классу
1 класс (оптимальные условия труда)	0
2 класс (допустимые условия труда)	0
3 класс (вредные условия труда):	
3.1 (1 степени)	0,03
3.2 (2 степени)	0,04
3.3 (3 степени)	0,05
3.4 (4 степени)	0,06
4 класс (опасные условия труда)	0,07

Основание:

1. Статья № 225 Трудового Кодекса Республики Беларусь.

2.Статья 13 Закона Республики Беларусь «Об охране труда» от 23.06.2008 № 356-3 (в редакции Закона Республики Беларусь от 18.12.2019 № 274-3).

Председатель Профсоюзного комитета
ГУО «Детский сад № 141 г.Гомеля»
_____ Н.П.Тимофеева

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

3.Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 22 февраля 2008 г. № 253 (в редакции постановления Совета Министров Республики Беларусь № 125 от 03.03.2021) «Об аттестации рабочих мест по условиям труда».

4.Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 22 февраля 2008 г. № 35 (в редакции постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 18.06.2024 № 43) «Об утверждении инструкции по оценке условий труда при аттестации рабочих мест по условиям труда и предоставлению компенсаций по ее результатам».

5.Постановление Совета Министров Республики Беларусь № 575 от 14.06.2014 (в редакции постановления Совета Министров Республики Беларусь № 50 от 28.01.2020) «О некоторых вопросах предоставления компенсаций по условиям труда».

Приложение 10

Председатель Профсоюзного комитета
ГУО «Детский сад № 141 г.Гомеля»
_____ Н.П.Тимофеева

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

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий рабочих и должностей служащих, дающих право на
дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными
условиями труда и дополнительный отпуск за особый характер
работы

№№п/п	Наименование профессий и должностей	Продолжительность отпуска
1.	Повар	4

ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОТПУСКА ЗА РАБОТУ
С ВРЕДНЫМИ И (ИЛИ) ОПАСНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА В ЗАВИСИМОСТИ ОТ
УСТАНОВЛЕННОГО ПО РЕЗУЛЬТАТАМ АТТЕСТАЦИИ КЛАССА(СТЕПЕНИ)
ВРЕДНОСТИ ИЛИ ОПАСНОСТИ УСЛОВИЙ ТРУДА

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

Основание:

1. Статья 225 Трудового Кодекса Республики Беларусь.

Председатель Профсоюзного комитета
ГУО «Детский сад № 141 г. Гомеля»
_____ Н.П. Тимофеева

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

2. Статья 13 Закона Республики Беларусь «Об охране труда» от 23.06.2008 № 356-З (в редакции Закона Республики Беларусь от 18.12.2019 № 274-З).

3. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 19 января 2008 г. № 73 (в редакции постановления Совета Министров Республики Беларусь № 301 от 10.05.2023) «О дополнительных отпусках за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и особый характер работы».

Примечание: Дополнительный отпуск предоставляется по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда только тем работникам, которые заняты на работах с вредными и (или) опасными условиями труда полный рабочий день, т.е. не менее 80% рабочего времени, установленного законодательством.

Председатель Профсоюзного комитета
ГУО «Детский сад № 141 г. Гомеля»
_____ Н.П. Тимофеева

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

Приложение № 11

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

№ п/п	Наименование профессии и должности работающих	Наименования вредных и (или) опасных производственных факторов	Периодичность медосмотра
1	Кастелянша	Приложение 3 П.24. Работы в организациях бытового обслуживания (бани, парикмахерские, прачечные, пункты приема белья)	1 раз в год
2	Кладовщик	Приложение 3 П.20. Работы в организациях общественного питания, раздаточных, пищеблоках, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, реализации, в том числе работы по санитарной обработке и ремонту инвентаря, оборудования	1 раз в год
3	Кухонный рабочий	Приложение 1 П.1.2.8. Дезинфицирующие средства (А) (приготовление и использование (если оно является аллергеном)) Приложение 3 П.20. Работы в организациях общественного питания, раздаточных, пищеблоках, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, реализации, в том числе работы по санитарной обработке и ремонту инвентаря, оборудования	1 раз в 2 года 1 раз в год
4	Повар	Приложение 3 П.20. Работы в организациях общественного питания, раздаточных, пищеблоках, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, реализации, в том числе работы по санитарной обработке и ремонту инвентаря, оборудования	1 раз в 2 года 1 раз в год

Председатель Профсоюзного комитета
ГУО «Детский сад № 141 г.Гомеля»
_____ Н.П.Тимофеева

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

5	Помощник воспитателя	Приложение 3 П.23.Работы в учреждениях, обеспечивающих получение дошкольного образования, детских интернатных учреждениях, в том числе учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, круглогодичных санаторно-курортных и оздоровительных организациях, в сезонных оздоровительных организациях с круглосуточным пребыванием детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей	1 раз в год
6	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	Приложение 3 П.1.Работы на высоте (работы, при которых работник находится на расстоянии менее 2 м от не огражденных перепадов по высоте 1,3 м и более)	1 раз в два года
7	Рабочий по стирке и ремонту спецодежды	Приложение 3 П.24. Работы в организациях бытового обслуживания (бани, парикмахерские, прачечные, пункты приема белья)	1 раз в год
8	Сторож	Приложение 3 П.11. Работа в организациях, не обладающих правом создания военизированной охраны	1 раз в два года
9	Уборщик помещений	Приложение 1 П.1.2.8.Дезинфицирующие средства (А) (приготовлении и использовании (если оно является аллергеном)) Приложение 3 П.1.Работы на высоте (работы, при которых работник находится на расстоянии менее 2 м от не огражденных перепадов по высоте 1,3 м и более)	1 раз в два года 1 раз в два года
10	Работники данных учреждений образования и организаций	Приложение 3 П.23.Работы в учреждениях, обеспечивающих получение дошкольного образования, детских интернатных учреждениях, в том числе учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, круглогодичных санаторно-курортных и оздоровительных организациях, в сезонных оздоровительных организациях с круглосуточным пребыванием детей,	1 раз в год

Председатель Профсоюзного комитета
ГУО «Детский сад № 141 г.Гомеля»
_____ Н.П.Тимофеева

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

		связанные с непосредственным обслуживанием детей, включая учащихся и студентов, проходящих производственную практику	
--	--	--	--

и другие

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

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

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

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

Внеочередные медосмотры работающих проводятся в течение их трудовой деятельности.

Проведение внеочередных медосмотров осуществляется в следующих случаях:

- а) по инициативе работодателя:
 - в случае изменений условий труда работающего;
 - при заболевании (травме) работающего с временной утратой трудоспособности свыше трех месяцев;
 - по окончании отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- б) по инициативе организации здравоохранения:
 - при вновь возникшем заболевании и (или) его последствиях, препятствующих продолжению работы;
 - при необходимости проведения дополнительных исследований, динамического наблюдения, консультаций врачей-специалистов и другого (по результатам периодического медосмотра);

Председатель Профсоюзного комитета
ГУО «Детский сад № 141 г.Гомеля»
_____ Н.П.Тимофеева

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

- при угрозе возникновения или распространения групповых инфекционных заболеваний;
- в) по инициативе работающего при ухудшении состояния его здоровья.

Основание: 1. Статья 228 Трудового кодекса Республики Беларусь.

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

3.Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 29 июля 2019 года № 74 (в редакции постановления Минздрава РБ № 149 от 18.10.2024) «О проведении обязательных и внеочередных медицинских осмотров работающих».

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

5.Постановление Совета Министров Республики Беларусь № 583 от 02.09.2022 «Перечень должностей педагогических работников, должностей служащих, связанных с выполнением воспитательных функций, других должностей служащих, профессий рабочих, связанных с постоянной работой с детьми».

Приложение 12

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

№ №п/п	Наименование профессий и работ	Выдаваемое средство и количество
1.	Дворник, уборщик территорий	Мыло, 400 гр.
2.	Уборщик помещений	Мыло, 400 гр.
3.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	Мыло, 400 гр.

и другие.

Основание:

1. Статья 28 Закона Республики Беларусь «Об охране труда» от 23.06.2008 № 356-З.

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

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

Председатель Профсоюзного комитета
 ГУО «Детский сад № 141 г. Гомеля»
 _____ Н.П. Тимофеева

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

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

1. Пищеблок
2. Прачечная
3. Физкультурный зал

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

2. п.77, глава 5 постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 01.07.2021 № 53 «Об утверждении Правил по охране труда».

3. п.31, глава 3 постановления Министерства образования Республики Беларусь от 03.08.2022 № 227 «Правила организации образовательного процесса, организации воспитательного процесса при реализации образовательной программы дополнительного образования одаренных детей и молодежи».

4.п.53, глава 7 постановления Министерства образования Республики Беларусь от 03.08.2022 № 227 «Правила организации образовательного процесса, организации воспитательного процесса при реализации образовательных программ общего среднего образования».

5.п.31, глава 3 постановления Министерства образования Республики Беларусь от 03.08.2022 № 227 «Правила организации образовательного процесса, организации воспитательного процесса при реализации образовательных программ специального образования».

6.п.8 постановления Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 16.05.2022 № 44 СанПин «Санитарно-эпидемиологические требования к содержанию и эксплуатации бассейнов, аквапарков, объектов по оказанию бытовых услуг бань, саун и душевых, спа-объектов, физкультурно-спортивных сооружений».

Председатель Профсоюзного комитета
ГУО «Детский сад № 141 г.Гомеля»
_____ Н.П.Тимофеева

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

7.п.46 постановления Совета Министров Республики Беларусь
от 07.08.2019 № 525 «Специфические санитарно-
эпидемиологические требования к содержанию и эксплуатации
учреждений образования».

Председатель Профсоюзного комитета
ГУО «Детский сад № 141 г.Гомеля»
_____ Н.П.Тимофеева

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

Приложение 14

**ПЕРЕЧЕНЬ
вложений, входящих в аптечку первой помощи
универсальную**

№ п/п	Наименование	Единица измерения	Количество из расчета на 2 - 10 человек
1	Бинт медицинский стерильный размер 5 м х 10 см	штука	1
2	Бинт медицинский стерильный размер 7 м х 14 см	штука	1
3	Глицерил тринитрат таблетки подъязычные 0,5 мг или спрей подъязычный дозированный 0,4 мг/доза в баллонах 10 г	таблетка/штука	20/1
4	Дротаверин таблетки 40 мг	таблетка	10
5	Жгут кровоостанавливающий типа Эсмарха	штука	1
6	Каптоприл таблетки 25 мг	таблетка	20
7	Кеторолак таблетки, покрытые пленочной оболочкой, 10 мг	таблетка	10
8	Лейкопластырь бактерицидный размер не менее 4 см х 10 см	штука	10
9	Лоратадин таблетки 10 мг или Дезлоратадин таблетки 5 мг, покрытые оболочкой	таблетка	10
10	Маска медицинская нестерильная одноразовая	штука	5
11	Ножницы атравматические для резки бинта и одежды	штука	1
12	Пакет гипотермический охлаждающий	штука	1
13	Пакет перевязочный медицинский индивидуальный стерильный	штука	2
14	Парацетамол таблетки 500 мг	таблетка	10
15	Перекись водорода 3% - 100 мл	флакон	1
16	Перчатки медицинские нестерильные	пара	5
17	Салфетка антисептическая с этанолом	штука	10
18	Салфетка стерильная размером не менее 10 см х 10 см	штука	5
19	Салфетка медицинская для стимуляции дыхания (с пропиткой) или аммиак	штука/ампула	10/10

Председатель Профсоюзного комитета
ГУО «Детский сад № 141 г. Гомеля»
_____ Н.П. Тимофеева

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

	раствор для наружного применения 100 мг/мл в ампулах 1 мл		
20	Термометр электронный	штука	в количестве, определяемом юридическими лицами, индивидуальными предпринимателями самостоятельно в зависимости от потребности
(п. 20 в ред. постановления Минздрава от 12.06.2024 N 99) (см. текст в предыдущей редакции)			
21	Измеритель артериального давления	штука	в количестве, определяемом юридическими лицами, индивидуальными предпринимателями самостоятельно в зависимости от потребности
(п. 21 в ред. постановления Минздрава от 12.06.2024 N 99) (см. текст в предыдущей редакции)			
22	Уголь активированный таблетки 250 мг	таблетка	20
23	Фенотерол раствор для ингаляций 1 мг/мл во флаконах 20 мл/Сальбутамол аэрозоль для ингаляций дозированный 100 мкг/доза в ингаляторе 200 доз (400 доз)	флакон	1

Основание: Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 23.11.2023 № 178 (в редакции постановления Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 12.06.2024 № 99) «Об установлении перечней аптек первой помощи, аптек скорой медицинской помощи, вложений, входящих в эти аптеки, и определении порядка их комплектации»

Председатель Профсоюзного комитета
ГУО «Детский сад № 141 г. Гомеля»
_____ Н.П. Тимофеева

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

Приложение № 15

**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 месяц

Основание: Статья 126 Трудового Кодекса Республики Беларусь.

Председатель Профсоюзного комитета
ГУО «Детский сад № 141 г.Гомеля»
_____ Н.П.Тимофеева

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

Приложение № 16

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

1. Воспитатель дошкольного образования
2. Помощник воспитателя дошкольного образования
3. Повар
4. Кастелянша
5. Кухонный рабочий
6. Кладовщик
7. Уборщик помещений
8. Рабочий по стирке белья и ремонту одежды
9. Сторож
10. Уборщик территорий
11. Рабочий по комплексному обслуживанию и текущему ремонту зданий и сооружений

Примечание: Перечень работников, на период отсутствия которых требуется выполнение их обязанностей, определяется в коллективном договоре учреждения образования.

Основание: постановление Министерства образования Республики Беларусь от 21.07.2021 г. №149 «О порядке расчета планового фонда оплаты труда работников бюджетных организаций сферы образования».

Председатель Профсоюзного комитета
ГУО «Детский сад № 141 г. Гомеля»
_____ Н.П. Тимофеева

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

Приложение № 17

**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. Повар
4. Кладовщик
5. Кастелянша

Председатель Профсоюзного комитета
ГУО «Детский сад № 141 г. Гомеля»
_____ Н.П. Тимофеева

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

Приложение 18
УТВЕРЖДАЮ
Заведующий
ГУО «Детский сад №141
г. Гомеля
Степанцова Е.А.
30.09.2025

Приложение к коллективному
договору на 2025-2028 годы

ПОЛОЖЕНИЕ
о комиссии по распределению
стимулирующих и компенсирующих
выплат, премии, материальной помощи

ГЛАВА 1

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее положение определяет порядок создания и деятельности комиссии по распределению стимулирующих и компенсирующих выплат, премии, материальной помощи работникам государственного учреждения образования «Детский сад №141 г. Гомеля» (далее - Комиссия).

2. Комиссия в своей деятельности руководствуется Конституцией Республики Беларусь, нормами Указа Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. №27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», иными актами законодательства, в том числе настоящим Положением, утвержденным приказом руководителя учреждения образования, положением о размерах, порядке и условиях выплаты премий работникам государственного учреждения образования «Детский сад №141 г. Гомеля» положением о размерах, порядке и условиях выплаты надбавки за высокие достижения в труде работникам государственного учреждения образования «Детский сад №141 г. Гомеля», положением об осуществлении компенсирующих выплат работникам государственного учреждения образования «Детский сад №141 г. Гомеля», положением о размерах, порядке и условиях оказания материальной помощи работникам государственного учреждения образования «Детский сад №141 г. Гомеля», Положения о размерах, порядке и условиях установления надбавки за

Председатель Профсоюзного комитета
ГУО «Детский сад № 141 г. Гомеля»
_____ Н.П. Тимофеева

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

характер труда работникам государственного учреждения образования «Детский сад №141 г. Гомеля

3. Комиссия создается с целью оценки качества работы работников учреждения образования в соответствии с критериями для расчета стимулирующих и компенсирующих выплат, неиспользованных средств, предусмотренных на оплату труда, материальной помощи.

4. Основными задачами Комиссии являются:

рассмотрение вопросов материального стимулирования и оказания материальной помощи работникам;

рассмотрение и анализ итогов и показателей работы, учитываемых при установлении стимулирующих и компенсирующих выплат работникам, при распределении неиспользованных средств, предусмотренных на оплату труда;

оценка результатов работы работников;

принятие решения об установлении (не установлении), с учётом наличия (отсутствия) дисциплинарных взысканий, размера ежемесячных стимулирующих и компенсирующих выплат, об оказании материальной помощи работникам учреждения образования.

ГЛАВА 2 ПРАВА КОМИССИИ

5. Комиссия имеет право:

1. требовать от руководителя необходимую информацию для полного изучения деятельности работников;

2. по мере необходимости совершенствовать целевые показатели эффективности деятельности при начислении стимулирующих и компенсирующих выплат, премии, материальной помощи работникам учреждения образования.

ГЛАВА 3 ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ КОМИССИИ

6. Решение о создании Комиссии оформляется приказом руководителя учреждения образования, в котором на начало календарного года определяется численность и персональный состав комиссии. В течение года в состав Комиссии в случае необходимости приказом руководителя учреждения образования могут вноситься изменения и дополнения.

7. В комиссию включается не менее пяти членов.

Председатель Профсоюзного комитета
ГУО «Детский сад № 141 г. Гомеля»
_____ Н.П. Тимофеева

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

8. Персональный состав комиссии формируется из администрации, не менее 1/3 представителей ППО, трудового коллектива.

9. Председатель, заместитель председателя, секретарь Комиссии и ответственный за расчет премии назначаются руководителем учреждения образования из числа членов Комиссии при утверждении ее персонального состава.

10. Председатель осуществляет непосредственное руководство деятельностью Комиссии, несёт персональную ответственность за правильную организацию работы Комиссии и обоснованность выносимых решений, руководит деятельностью Комиссии, определяет место и время проведения заседаний Комиссии, проводит заседания Комиссии, распределяет обязанности между членами Комиссии. При отсутствии председателя его функции выполняет заместитель председателя Комиссии.

11. Секретарь Комиссии:

обеспечивает уведомление членов Комиссии и подготовку заседаний Комиссии;

оформляет протоколы заседаний Комиссии;

обеспечивает ознакомление членов Комиссии с протоколами заседаний комиссии;

осуществляет учёт и хранение протоколов заседаний Комиссии и материалов к ним.

12. Члены Комиссии вправе:

вносить предложения по вопросам, входящим в компетенцию Комиссии;

выступать на заседаниях Комиссии и инициировать проведение голосования по внесенным предложениям;

рассматривать материалы по анализу деятельности работников в соответствии с положением о размерах, порядке и условиях выплаты премий работникам государственного учреждения образования «Детский сад №141 г. Гомеля», положением о размерах, порядке и условиях выплаты надбавки за высокие достижения в труде работникам государственного учреждения образования «Детский сад №141 г. Гомеля», положением об осуществлении компенсирующих выплат работникам государственного учреждения образования «Детский сад №141 г. Гомеля», положением о размерах, порядке и условиях оказания материальной помощи работникам государственного учреждения образования «Детский сад №141 г. Гомеля», Положения о размерах, порядке и условиях

установления надбавки за характер труда работникам государственного учреждения образования «Детский сад №141 г. Гомеля»:

принимать решения о соответствии деятельности работника требованиям к установлению размеров стимулирующих и компенсирующих выплат; материальной помощи работникам или отказе в их установлении (оказании);

задавать участникам заседания Комиссии вопросы в соответствии с повесткой дня и получать на них ответы по существу;

изучать материалы, касающиеся деятельности Комиссии;

в случае несогласия с решением Комиссии излагать письменно особое мнение по рассматриваемому вопросу, подлежащее обязательному приобщению к протоколу заседания Комиссии;

осуществлять иные полномочия в целях выполнения возложенных на Комиссию задач и функций.

13.Заседания Комиссии проводятся ежемесячно, не позднее ____ числа.

14.Заседание Комиссии считается правомочным при участии на заседании более половины членов Комиссии при обязательном участии представителей профсоюзного комитета.

15.Очередность рассмотрения вопросов на заседании Комиссии определяется повесткой заседания комиссии.

16.Решение на заседании комиссии принимается открытым голосованием большинством голосов. При равном количестве голосов «за» и «против» решение принимается в пользу работника. Или принимается решение, за которое проголосовал председатель Комиссии.

17.Конкретные размеры стимулирующих и компенсирующих выплат, премирования, с учётом личного вклада работников, определяются комиссией:

для работников, непосредственно подчиняющихся руководителю учреждения, – с учётом предложений руководителя;

для других категорий работников – с учётом предложений заместителей руководителя, руководителя.

18.Служебная записка по установлению стимулирующих и компенсирующих выплат работникам, по премированию, должна содержать следующие сведения:

выполнение установленных показателей;

предлагаемый размер стимулирующих и компенсирующих выплат, премии с указанием источников выплаты;

Председатель Профсоюзного комитета
ГУО «Детский сад № 141 г.Гомеля»
_____ Н.П.Тимофеева

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

иные сведения (при необходимости), характеризующие достижение положительных результатов работы школы, отдельного работника;

при невыполнении показателей или других нарушениях в обязательном порядке указываются причины нарушений, невыполнения.

19.Комиссия рассматривает поступившие предложения об установлении ежемесячной, ежеквартальной и единовременной премии; надбавок; дает оценку результатам работы работников за месяц; принимает решение о размере установления (снижения) стимулирующих выплат.

20.Решение Комиссии оформляется протоколом, который подписывается всеми членами Комиссии, присутствующими на заседании. Нумерация протоколов ведётся от начала календарного года.

21.Секретарь Комиссии обязан в течение трех рабочих дней после заседания Комиссии оформить протокол заседания, подготовить соответствующий проект приказа, согласовать его с профсоюзным комитетом.

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания Профкома

30.09.2025 №9

Председатель Профсоюзного комитета
ГУО «Детский сад № 141 г.Гомеля»
_____ Н.П.Тимофеева

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