

Управление образования  
Гомельского горисполкома

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

# **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

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

**на 2022-2025 годы**

## СОДЕРЖАНИЕ

1.	РАЗДЕЛ I «ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ»	4
2.	РАЗДЕЛ II «ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА»	6
3.	РАЗДЕЛ III «ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА»	10
4.	РАЗДЕЛ IV «ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ»	15
5.	РАЗДЕЛ V «ОХРАНА ТРУДА»	21
6.	РАЗДЕЛ VI «СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЖИЛИЩНО-БЫТОВЫЕ УСЛОВИЯ, ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ И ОРГАНИЗАЦИЯ ОТДЫХА РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИЙ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ»	24
7.	РАЗДЕЛ VII «ПРАВОВЫЕ ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОТРАСЛЕВОГО ПРОФСОЮЗА И ЕГО ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА»	25
8.	РАЗДЕЛ VIII «СОХРАНЕНИЕ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПРИВАТИЗАЦИИ»	28
9.	РАЗДЕЛ IX «ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫПОЛНЕНИЯ СОГЛАШЕНИЯ И КОНТРОЛЬ, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН»	29
10.	Приложение № 1 ПОЛОЖЕНИЕ о премировании работников	31
11.	Приложение № 2 ПОЛОЖЕНИЕ о порядке оказания материальной помощи	36
12.	Приложение № 3 ПОЛОЖЕНИЕ о размерах, порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление	38
13.	Приложение № 4 ПОЛОЖЕНИЕ о размере, порядке и условиях установления надбавок педагогическим работникам	41
14.	Приложение № 5 ПОЛОЖЕНИЕ о порядке и условиях установления надбавки за высокие достижения	44
15.	Приложение № 6 ПЕРЕЧЕНЬ рабочих мест по профессиям и должностям, на которых работающим по результатам аттестации подтверждено право на доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда	48
16.	Приложение № 7 СПИСОК ПРОФЕССИЙ (ДОЛЖНОСТЕЙ) работающих, подлежащих предварительным и	49

Председатель Профсоюзного комитета  
 ГУО «Детский сад № 141 г. Гомеля»  
 \_\_\_\_\_ Д.С. Привалова

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

	периодическим медосмотрам	
17.	Приложение № 8 ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ работников, которым бесплатно выдается мыло	53
18.	Приложение № 9 ПЕРЕЧЕНЬ структурных подразделений для обеспечения медицинскими аптечками для оказания первой помощи при несчастных случаях	54
19.	Приложение № 10 ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ работников, с которыми заключаются договора о полной индивидуальной материальной ответственности	55
20.	Приложение № 11 ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени	56
21.	Приложение № 12 ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ работников, которым предоставляются основные трудовые отпуска более 24 календарных дней	57
22.	Приложение № 13 ПЕРЕЧЕНЬ рабочих мест с особыми условиями труда с применением критериев оценки условий труда отдельных категорий педагогических работников (для целей профессионального пенсионного страхования)	58
23.	Приложение № 14 ПЕРЕЧЕНЬ профессий и должностей работников, во время отсутствия которых требуется выполнение их обязанностей	59

Председатель Профсоюзного комитета  
 ГУО «Детский сад № 141 г.Гомеля»  
 \_\_\_\_\_ Д.С. Привалова

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

## РАЗДЕЛ I «ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ»

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 – Профком), в лице председателя Профкома Приваловой Дарьи Сергеевны и государственное учреждение образования «Детский сад № 141 г. Гомеля» (далее – Наниматель), в лице уполномоченного должностного лица Нанимателя Степанцовой Елены Александровны (далее – Стороны).

2. Договор заключается в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Трудовым кодексом Республики Беларусь, Указом Президента Республики Беларусь от 15 июля 1995 г. № 278 «О развитии социального партнерства в Республике Беларусь», другими законодательными актами Республики Беларусь, Генеральным соглашением между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов, Соглашением между Гомельским областным исполнительным комитетом, областным союзом нанимателей и Гомельским областным объединением профсоюзов, Соглашением между Министерством образования Республики Беларусь и ЦК Белорусского профессионального союза работников образования и науки, Соглашением между главным управлением образования Гомельского облисполкома и Гомельской областной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки, 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.

Стороны признают обязательными для исполнения нормы вышеуказанных соглашений.

3. Коллективный договор является локальным правовым актом, регулирующим трудовые и социально-экономические отношения между Нанимателем и работниками на 2022-2025 годы.

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

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

6. Договор вступает в силу с момента подписания «30» сентября 2022 г,

Председатель Профсоюзного комитета  
ГУО «Детский сад № 141 г. Гомеля»  
\_\_\_\_\_ Д.С. Привалова

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

протокол №13 и действует до заключения нового коллективного договора, но не более трех лет.

С согласия сторон действие коллективного договора может продлеваться на срок не более трех лет и не более одного раза.

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

8. Действие коллективного договора распространяется на Нанимателя и работников – членов профсоюза ГУО «Детский сад №141 г.Гомеля», от имени которых он заключался.

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

Действие иных положений коллективного договора, улучшающих положение работников в сравнении с действующим законодательством, применяется только в отношении членов 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 трудовых прав и законных интересов, предоставляемых профсоюзом.

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

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

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

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

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

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

Председатель Профсоюзного комитета  
ГУО «Детский сад № 141 г.Гомеля»  
\_\_\_\_\_ Д.С. Привалова

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

двухнедельный срок.

Разногласия сторон рассматриваются на совместном заседании Профкома и представителей Нанимателя.

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

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

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

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

В случае переименования Сторон Договора он продолжает действовать.

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

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

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

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

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

17. Положения коллективного договора, ухудшающие правовое и социально-экономическое положение работников по сравнению с законодательством, Соглашением, являются недействительными и подлежат исключению или приведению в соответствие с законодательством, Соглашением в месячный срок со дня установления несоответствия.

## **РАЗДЕЛ II «ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА»**

### **18. Наниматель обязуется:**

18.1. Доводить до сведения работников нормативные правовые акты по вопросам организации и оплаты труда в течение 2 дней с момента получения

Председатель Профсоюзного комитета  
ГУО «Детский сад № 141 г. Гомеля»  
\_\_\_\_\_ Д.С. Привалова

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

информации. Разъяснять их содержание, права и обязанности работников.

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

### **19. Профком обязуется:**

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

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

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

### **20. Стороны пришли к соглашению:**

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

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

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

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

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

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

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

20.4. Направление внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности на стимулирование качественного труда, оказание материальной

Председатель Профсоюзного комитета  
ГУО «Детский сад № 141 г. Гомеля»  
\_\_\_\_\_ Д.С. Привалова

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

помощи работникам учреждения образования, осуществляется Нанимателем по согласованию с Профкомом.

20.5. Размер средств, направляемых на стимулирующие выплаты, определяется ежемесячно. Информация о наличии и размере неиспользованных средств ежемесячно доводится до сведения Нанимателя и Профкома информационной запиской свободной формы за подписью главного бухгалтера или руководителя планово-экономического отдела бухгалтерской службы.

Размер неиспользованных средств по фонду заработной платы направляется только на установление надбавок за высокие достижения в труде работников в соответствии с коллективным договором и Положением об установлении надбавок организации.

20.6. Правила внутреннего трудового распорядка, должностные (рабочие) инструкции, графики работ (сменности), графики отпусков и изменения к ним, другие локальные правовые акты согласовываются с Профкомом.

20.7. За время вынужденного простоя не по вине работника (карантин, метеоусловия, выезд группы на оздоровление, и другие обстоятельства) оплата производится в размере 100% установленного ему оклада, надбавки за работу по контракту, надбавки за стаж работы в бюджетных организациях, надбавки за специфику работы в сфере образования при наличии средств.

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

Наниматель обязан принимать меры по обеспечению работников работой в соответствии с их функциональными обязанностями. Данная норма распространяется только на членов профсоюза.

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

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

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

Выдавать работникам расчетные листки.

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

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

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

Суммы, не выплаченные работнику за прошлые периоды и взысканные в

Председатель Профсоюзного комитета  
ГУО «Детский сад № 141 г. Гомеля»  
\_\_\_\_\_ Д.С. Привалова

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



соответствии с законодательством, выплачиваются работнику с учетом их индексации в соответствии с Законом Республики Беларусь «Об индексации доходов населения с учётом инфляции».

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

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

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

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

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

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

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

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

Председатель Профсоюзного комитета  
ГУО «Детский сад № 141 г. Гомеля»  
\_\_\_\_\_ Д.С. Привалова

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

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

20.17. Наниматель устанавливает дополнительные меры стимулирования труда (надбавку к окладу и предоставление дополнительного поощрительного отпуска) при заключении контрактов.

20.18. Конкретные размеры и порядок выплаты доплаты за особые условия труда работникам устанавливаются приказом нанимателя согласованного с профкомом.

### **РАЗДЕЛ III «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. Направлять Профкому проекты локальных правовых актов, иных документов, регулирующих жизнь коллектива работников, социально-экономические и трудовые отношения для согласования.

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

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

#### **22. Профком обязуется:**

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

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

Председатель Профсоюзного комитета  
ГУО «Детский сад № 141 г. Гомеля»  
\_\_\_\_\_ Д.С. Привалова

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

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

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

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

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

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

### **23. Стороны пришли к соглашению:**

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

23.2. Предоставлять возможность участия в семинарах, совещаниях, проводимых одной из Сторон по вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав и профессиональных интересов работников организаций системы образования, представителей другой Стороны.

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

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

23.4. 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

Председатель Профсоюзного комитета  
ГУО «Детский сад № 141 г. Гомеля»  
\_\_\_\_\_ Д.С. Привалова

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

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

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

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

В целях обеспечения прав работников на оперативное рассмотрение индивидуальных трудовых споров признать необходимым ежегодное создание в учреждении образования комиссий по трудовым спорам.

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

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

23.7. Предоставлять работникам, успешно осваивающим содержание образовательных программ, при получении среднего специального и высшего образования в вечерней или заочной форме получения образования, по направлению Нанимателя либо в соответствии с заключенными с ними договорами в сфере образования (в соответствии со статьей 59 Трудового Кодекса Республики Беларусь об образовании) гарантии, предусмотренные статьями 215 и 216 Трудового Кодекса Республики Беларусь; при обучении в учреждениях образования, организациях, реализующих образовательные программы послевузовского образования и дополнительного образования взрослых, в вечерней или заочной форме получения образования, в соответствии со статьей 220<sup>1</sup> Трудового кодекса Республики Беларусь.

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

23.8. Предоставлять трудовой отпуск по желанию работника:

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

Председатель Профсоюзного комитета  
ГУО «Детский сад № 141 г. Гомеля»  
\_\_\_\_\_ Д.С. Привалова

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

- женщинам, имеющих двух и более детей в возрасте до 14 лет или ребенка инвалида в возрасте до 18 лет;
- работникам, ставшими инвалидами вследствие катастрофы на ЧАЭС;
- работникам, принимавшим участие в ликвидации последствий катастрофы на ЧАЭС в 1986-1989 годах в зоне эвакуации (отчуждения), в 1986-1987 годах в зоне первоочередного отселения или в зоне последующего отселения;
- работникам, эвакуированным и отселенным из зон эвакуации (отчуждения), первоочередного отселения и последующего отселения, а также самостоятельно покинувшим эти зоны после аварии на ЧАЭС;
- донорам, которым выданы знаки Почетный донор Республики Беларусь, Почетный донор СССР, Почетный донор общества Красного Креста.

#### 23.8.2. в определенный период:

- работникам, обучающимся в учреждениях профессионально-технического, среднего специального, высшего и последиplomного образования в вечерней или заочной форме обучения – перед или в период прохождения производственной практики, сдачи экзаменов;
- работающим по совместительству - одновременно с трудовым отпуском по основной работе;
- женщинам перед отпуском по беременности и родам или после него;
- работающим женам (мужьям) военнослужащих - одновременно с отпуском их мужей (жен);
- работающим в одном учреждении супругам по их заявлению одновременно;
- женщинам, одиноким матерям, разведенным женщинам, вдовам, имеющим по одному и более ребенку до 14 лет;

23.9. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение, при необходимости сопровождать ребенка на стационарное лечение в лечебные учреждения в течение учебного года в период, не совпадающий с трудовым отпуском, предоставлять ему трудовой отпуск, а в случае его использования — отпуск без сохранения заработной платы.

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

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

- 1) необходимость прохождения лечения в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях;
- 2) необходимость ухода за больным членом семьи (родители, дети, родные братья, сестры) на основании заключения медицинского

Председатель Профсоюзного комитета  
ГУО «Детский сад № 141 г.Гомеля»  
\_\_\_\_\_ Д.С. Привалова

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

учреждения, а также сопровождения его на лечение;

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

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

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

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

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

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

9) один дополнительный свободный от работы день (1 сентября) по заявлению матери (отца, опекуна, попечителя), воспитывающей (воспитывающему) двоих и более детей в возрасте до шестнадцати лет без сохранения заработной платы (ст.265 ТК Республики Беларусь).

23.12. Беременным женщинам по их желанию предоставляется один трудовой отпуск в полном объеме независимо от периода работы перед отпуском по беременности и родам и (или) после него, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет с учетом требования статьи 167 Трудового кодекса Республики Беларусь.

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

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

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

Неиспользованная в связи с этим часть отпуска по договоренности

Председатель Профсоюзного комитета  
ГУО «Детский сад № 141 г.Гомеля»  
\_\_\_\_\_ Д.С. Привалова

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

между работником и Нанимателем предоставляется в течение текущего рабочего года или по желанию работника присоединяется к отпуску за следующий рабочий год либо заменяется денежной компенсацией.

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

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

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

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

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

5) приемным родителям в связи с оздоровлением детей;

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

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

23.20. Лишение работника (снижение работнику) премии, надбавки, изменение размера повышения тарифной ставки может быть осуществлено только после предварительного согласования с Профкомом.

## **РАЗДЕЛ IV «ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ»**

### **24. Наниматель обязуется:**

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

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

Председатель Профсоюзного комитета  
ГУО «Детский сад № 141 г. Гомеля»  
\_\_\_\_\_ Д.С. Привалова

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

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

### **25. Профком обязуется:**

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

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

### **26. Стороны пришли к соглашению:**

26.1. Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности), 4, 6, 7 (кроме абзацев третьего, четвертого и шестого) статьи 42, а также по пункту 3 статьи 47 Трудового кодекса производится с предварительного согласия соответствующего комитета отраслевого профсоюза.

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

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

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

26.2.1. разведенным женщинам, имеющим несовершеннолетних детей;

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

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

Председатель Профсоюзного комитета  
ГУО «Детский сад № 141 г.Гомеля»  
\_\_\_\_\_ Д.С. Привалова

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



26.2.4. получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание на производстве;

26.2.5. избранным в состав профсоюзных органов;

26.2.6. членам комиссий по трудовым спорам;

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

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

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

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

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

26.5. 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. Работник должен быть письменно предупрежден об изменении существенных условий труда (заключение контракта) не позднее чем за один месяц до заключения контракта. В день предупреждения работнику в письменном виде вручается проект контракта

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

Эти условия контракта подлежат приведению в соответствие с коллективным договором.

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

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

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

Председатель Профсоюзного комитета  
ГУО «Детский сад № 141 г. Гомеля»  
\_\_\_\_\_ Д.С. Привалова

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

возраста трёх лет Наниматель обязан с согласия работника продлить срок действия контракта в пределах максимального срока (заключить новый) на период беременности и до окончания указанных отпусков.

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

26.10. Продлевать, заключать контракты с работниками добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, которым до достижения общеустановленного пенсионного возраста остается не более пяти лет, с их согласия, не менее чем до достижения указанного возраста с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261<sup>2</sup> Трудового кодекса.

Заключение контрактов с работниками — членами первичной профсоюзной организации производится при участии председателя Профкома.

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

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

26.13. Наниматель обязан заключать новые контракты с работниками добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, имеющими длительный стаж (не менее 10 лет) работы по специальности в отрасли, имеющими высокий профессиональный уровень и квалификацию на срок не менее 3 (трех) лет либо на максимальный срок действия контракта, с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261<sup>2</sup> Трудового кодекса.

На меньший срок контракт продлевать только с письменного согласия работника.

26.14. С молодыми специалистами, а также выпускниками, получившими

Председатель Профсоюзного комитета  
ГУО «Детский сад № 141 г.Гомеля»  
\_\_\_\_\_ Д.С. Привалова

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

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

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

26.15. Наниматель обязан 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, и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, на срок 5 (пять) лет.

26.16. 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.

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

Наниматель вправе при приеме на работу гражданина запрашивать характеристику с предыдущих мест работы, которая выдается в течение пяти календарных дней со дня получения соответствующего запроса и подписывается руководителем организации и председателем профсоюзного комитета.

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

26.19. Наниматель заключает с работниками учреждения образования при их согласии трудовые договоры на неопределенный срок при отсутствии возможности выполнения абзацев второго и третьего пункта 3 части первой статьи 2612 Трудового кодекса.

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

Председатель Профсоюзного комитета  
ГУО «Детский сад № 141 г. Гомеля»  
\_\_\_\_\_ Д.С. Привалова

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

- 26.20.1. состояние здоровья;
  - 26.20.2. назначение пенсии по возрасту, пенсии по инвалидности, пенсии за выслугу лет, пенсии за особые заслуги перед республикой, социальные пенсии;
  - 26.20.3. избрание на выборную должность;
  - 26.20.4. переезд в другую местность;
  - 26.20.5. уход за больными (инвалидами) родственниками;
  - 26.20.6. уход за детьми в возрасте до 14 лет;
  - 26.20.7. изменение семейного положения;
  - 26.20.8. 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. пенсионный возраст;
  - 26.20.11. перевод одного из супругов (военнослужащего, лица начальствующего состава Следственного комитета Республики Беларусь, Государственного комитета судебных экспертиз Республики Беларусь, органов внутренних дел, финансовых расследований Комитета государственного контроля Республики Беларусь, органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям), проходящего военную службу (службу) в государственных органах, к новому месту военной службы (службы);
  - 26.20.12. зачисление в учреждение образования по дневной форме получения образования (за исключением работников, имеющих статус молодого специалиста);
  - 26.20.13. если работник работает на замене временно отсутствующего работника, а нашел постоянное место работы;
  - 26.20.14. если работник нашел работу в отрасли по месту жительства;
- 26.20. Наниматель устанавливает работникам, имеющим детей в возрасте до четырнадцати лет, режим гибкого рабочего времени, неполный рабочий день и другое по их инициативе.
- 26.21. Не допускать привлечение работников учреждения образования к выполнению работы, не обусловленной трудовым договором (контрактом), должностными (рабочими) инструкциями.
- 26.22. При наличии объективных причин и невозможности сократить продолжительность работы на 1 час в день, предшествующий государственному празднику или праздничному дню, переработка компенсируется по соглашению Нанимателя и работника предоставлением дополнительного дня отдыха, оплачиваемого в одинарном размере, по мере накопления этих часов или повышенной их оплатой в размере, установленном для оплаты сверхурочной работы (часть первая статьи 69 Трудового кодекса Республики Беларусь).

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

## **РАЗДЕЛ V «ОХРАНА ТРУДА»**

### **28. Наниматель обязуется:**

28.1. 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.

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

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

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

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

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

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

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

28.9. Обеспечить выполнение в срок до 1 октября запланированных

Председатель Профсоюзного комитета  
ГУО «Детский сад № 141 г. Гомеля»  
\_\_\_\_\_ Д.С. Привалова

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

мероприятий по подготовке учреждения образования к работе в осенне-зимний период.

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

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

Выплачиваемая материальная помощь снижается пропорционально степени вины потерпевшего, определенной в документах расследования несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

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

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

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

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

28.14. Поощрять работников, избранных общественными инспекторами по охране труда, за активную работу по итогам месяца в размере не менее 0,5 б.в.

### **29. Профком обязуется:**

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

29.2. 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.

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

29.4. Принимать участие в организации и проведении республиканских смотров-конкурсов на лучшую организацию профсоюзом общественного

Председатель Профсоюзного комитета  
ГУО «Детский сад № 141 г. Гомеля»  
\_\_\_\_\_ Д.С. Привалова

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

контроля по охране труда и по экономии энергоресурсов, сырья и материалов.

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

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

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

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

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

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

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

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

### **30. Стороны пришли к соглашению:**

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

30.2. Постоянно осуществлять контроль за:

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

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

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

30.4. Оказывать содействие и сотрудничать с Нанимателем в деле

Председатель Профсоюзного комитета

ГУО «Детский сад № 141 г. Гомеля»

\_\_\_\_\_ Д.С. Привалова

Заведующий

ГУО «Детский сад № 141 г. Гомеля»

\_\_\_\_\_ Е.А. Степанцова

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

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

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

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

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

### **32. Профком обязуется:**

32.1. Ежегодно анализировать состояние обеспеченности жильем работников организации.

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

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

### **33. Стороны обязуются:**

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

### **34. Стороны пришли к соглашению:**

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

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

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

Председатель Профсоюзного комитета  
ГУО «Детский сад № 141 г. Гомеля»  
\_\_\_\_\_ Д.С. Привалова

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



34.4. Продолжать работу по совершенствованию форм оздоровления работников.

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

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

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

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

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

### **36. Наниматель обязуется:**

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

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

Принимать в установленном порядке необходимые меры.

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

### **37. Профком обязуется:**

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

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

37.3. Оказывать материальную помощь остро нуждающимся членам отраслевого профсоюза из профсоюзного бюджета в установленном порядке в

Председатель Профсоюзного комитета  
ГУО «Детский сад № 141 г. Гомеля»  
\_\_\_\_\_ Д.С. Привалова

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

соответствии с утвержденными сметами, как правило, на основании личного заявления члена отраслевого профсоюза.

### **38. Стороны пришли к соглашению:**

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

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

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

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

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

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

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

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

38.7. Обеспечить организацию безналичного перечисления профсоюзных взносов по личным заявлениям работников — членов отраслевого профсоюза в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 18 сентября 2002 г. № 1282 "Об удержаниях из заработной платы работников денежных сумм для производства безналичных расчетов", Уставом отраслевого

Председатель Профсоюзного комитета  
ГУО «Детский сад № 141 г. Гомеля»  
\_\_\_\_\_ Д.С. Привалова

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

профсоюза в размерах, установленных его руководящими органами одновременно с выплатой заработной платы (1 раз в месяц), в том числе выплачиваемой за счет ссуд и кредитов банка, на счета профсоюзных органов.

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

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

38.10. Расторгать трудовой договор (контракт) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации), 4,6, 7 (кроме абзацев третьего, четвертого и шестого) статьи 42, по пункту 3 статьи 47 Трудового кодекса, а также привлекать к дисциплинарной ответственности лиц, избранных в состав комитетов отраслевого профсоюза организаций системы образования и не освобожденных от основной работы, с письменного согласия соответствующего комитета отраслевого профсоюза, а председателей комитетов отраслевого профсоюза – только с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

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

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

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

38.12. Расторгать трудовой договор (контракт) по инициативе нанимателя

Председатель Профсоюзного комитета  
ГУО «Детский сад № 141 г.Гомеля»  
\_\_\_\_\_ Д.С. Привалова

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

по пунктам 1 (кроме ликвидации организации), 4,6, 7 (кроме абзацев третьего, четвертого и шестого) статьи 42, по пункту 3 статьи 47 Трудового кодекса, а также привлекать к дисциплинарной ответственности лиц, представителей отраслевого профсоюза, участвующих в работе комиссий по трудовым спорам, членов отраслевого профсоюза, уполномоченных вести переговоры по коллективным договорам, а также общественных инспекторов по охране труда и контролю за соблюдением законодательства о труде с согласия соответствующего первичного профсоюзного комитета.

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

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

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

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

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

## **РАЗДЕЛ VIII «СОХРАНЕНИЕ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПРИВАТИЗАЦИИ»**

### **39. Стороны пришли к соглашению:**

39.1. При изменении формы собственности и преобразования в процессе приватизации организаций системы образования проводятся предварительные переговоры с соответствующими комитетами отраслевого профсоюза с целью

Председатель Профсоюзного комитета  
ГУО «Детский сад № 141 г.Гомеля»  
\_\_\_\_\_ Д.С. Привалова

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

достижения согласия в вопросах, затрагивающих трудовые и социально-экономические права и законные интересы коллектива работников.

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

**40. Профком обязуется:**

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

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

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

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

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

**42. Наниматель обязуется** рассматривать предложения Профкома по устранению недостатков в выполнении Договора и давать Профкому мотивированный ответ в письменной форме, принимать меры дисциплинарной, материальной ответственности к виновным в невыполнении Договора.

**43. Стороны пришли к соглашению:**

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

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

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

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

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

43.5. Довести текст Договора до коллектива работников, содействовать его

Председатель Профсоюзного комитета  
ГУО «Детский сад № 141 г. Гомеля»  
\_\_\_\_\_ Д.С. Привалова

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

выполнению.

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

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

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

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

Предусматривать в коллективном договоре порядок распространения положений коллективного договора на работников, от имени которых он не заключался (вновь принятых, не членов профсоюза и др.).

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

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

Е.А.Степанцова

Д.С.Привалова

Одобен и принят на профсоюзном  
собрании работников государственного  
учреждения образования  
«Детский сад № 141 г.Гомеля»  
30 сентября 2022 года, протокол №13

Председатель Профсоюзного комитета  
ГУО «Детский сад № 141 г.Гомеля»  
\_\_\_\_\_ Д.С. Привалова

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

## Приложение № 1

**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» с изменениями и дополнениями).

1.2. Премирование производится в Зависимости от конечных результатов работы, качества и эффективности труда всех работников учреждения.

1.3. Источниками средств для премирования являются:

- бюджетные средства, выделяемые на премирование работников (20% от суммы окладов работников учреждения с учетом нагрузки и неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда);
- средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности, учреждения в размерах, предусмотренных Законодательством;
- средства из иных источников, не Запрещенных Законодательством, если иное не установлено Президентом Республики Беларусь.

**2. Порядок премирования**

2.1. Премирование производится ежемесячно в размере 5% от оклада с учётом объема выполняемых работ (нагрузки) за фактически отработанное время по итогам работы за предыдущий период (месяц). Данный объем премии устанавливается приказом нанимателя на учебный год.

2.2. Премия выплачивается при выполнении следующих показателей:

- добросовестное и качественное выполнение работником должностных обязанностей, своевременное и полное выполнение планов работ, поручений, распоряжений;
- неукоснительное соблюдение работником трудовой дисциплины.

2.3. Из остатка средств, предусмотренных на премирование, ежемесячно осуществляется единовременное (разовое) премирование по

Председатель Профсоюзного комитета  
ГУО «Детский сад № 141 г. Гомеля»  
\_\_\_\_\_ Д.С. Привалова

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

показателям, указанным в п.3. Единовременная (разовая) премия по итогам работы за месяц выплачивается в ближайший за подведением итогов работы срок выплаты заработной платы и выплачивается в полном размере независимо от количества отработанных дней в месяце

2.4. Премирование осуществляется на основании приказа руководителя, согласованного с профсоюзным комитетом.

### **3. Показатели, условия и размеры дополнительного премирования**

Размер премии каждого работника определяется в пределах выделенной суммы премиальных средств дифференцировано с учетом качества и эффективности его труда. Определение размера премии осуществляется администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом.

#### **3.1. Показатели премирования для Заместителей руководителя и специалистов (в процентах от оклада):**

3.1.1	За высокие результаты работы, подтвержденные в ходе внутрисадового, ведомственного и других видов контроля	5 - 30
3.1.2	За качественное и своевременное выполнение планов работы, программ, планов учебно-воспитательного процесса	1 - 15
3.1.3	За оказание помощи педагогическим работникам в повышении качества и эффективности работы	1 - 20
3.1.4	За подготовку и проведение педагогических советов, семинаров, конференций	1 - 30
3.1.5	За совершенствование образовательного процесса, укрепление материально-технической базы и трудовой дисциплины	1 - 20
3.1.6	За подготовку и участие в массовых мероприятиях с работниками и воспитанниками	1 - 30
3.1.7	За активное внедрение в практику прогрессивных форм организации труда и управленческой деятельности	1 - 15
3.1.8	За рациональное использование, экономию материальных, денежных и энергетических ресурсов	1 - 20
3.1.9	За обеспечение своевременной и качественной подготовки к новому учебному году	1 - 50
3.1.10	За инициативу, творческий подход к решению стоящих задач	1 - 70
3.1.11	За выполнение поручений, не связанных с	5 - 70

Председатель Профсоюзного комитета  
ГУО «Детский сад № 141 г.Гомеля»  
\_\_\_\_\_ Д.С. Привалова

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



	должностными обязанностями	
3.1.12	За работу по организации питания в дошкольном учреждении	1 - 20

**3.2. Показатели премирования для педагогических работников (в процентах от оклада):**

3.2.1	За подготовку и проведение мероприятий, семинаров, открытых занятий, семинаров в рамках учреждения образования, для района, области, республики	1 - 20
3.2.2	За достижение стабильных положительных результатов в педагогической деятельности при выполнении функциональных обязанностей	1 - 30
3.2.3	За подготовку выступлений, презентаций, материалов для проведения педсовета	1 - 30
3.2.4	За достижение стабильных результатов в процессе проведения кружковой работы с воспитанниками	1 - 50
3.2.5	За проведение ремонтных работ в учреждении образования	1 - 70
3.2.6	За организацию оздоровления, сбор и подготовку необходимых документов для вывоза детей в здравницу	1 - 50
3.2.7	За укрепление материально-технической базы для качественного выполнения санитарных норм, правил и гигиенических нормативов	1 - 30
3.2.8	За создание предметно-развивающей среды	1 - 60
3.2.9	За внедрение новых технологий обучения, наглядных пособий, использование компьютера и т.д.	1 - 30
3.2.10	За работу по организации питания в дошкольном учреждении	1 - 20
3.2.11	За инициативу, творческий подход к решению стоящих задач	1 - 70
3.2.12	За выполнение поручений, не связанных с должностными обязанностями	1 - 70

**3.3. Показатели премирования для обслуживающего персонала:**

3.3.1	За качественное выполнение функциональных обязанностей	1 - 30
3.3.2	За сохранность и обеспечение бесперебойной работы оборудования	1 - 30
3.3.3	За работу по организации питания в дошкольном учреждении	1 - 40

Председатель Профсоюзного комитета  
ГУО «Детский сад № 141 г.Гомеля»  
\_\_\_\_\_ Д.С. Привалова

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

3.3.4	За образцовое содержание рабочего места, оборудования	1 - 30
3.3.5	За подготовку групповых помещений, спален, раздевалок, туалетных комнат к новому учебному году	1 - 70
3.3.6	За экономию материальных и энергетических ресурсов	1 - 20

#### 3.4. Показатели премирования для всех категорий работников:

3.4.1	За участие в ремонтных работах	1 - 70
3.4.2	За предотвращение и ликвидацию аварий и их последствий, если они произошли не по вине работника	1 - 20
3.4.3	За активное участие в праздниках, мероприятиях общественной жизни детского сада и интересов коллектива	1 - 80
3.4.5	За выполнение общественных поручений в интересах коллектива работников (по решению руководителя, методического объединения, профкома)	1 - 80
3.4.6	За выполнение особо важной (срочной) работы, не предусмотренной должностными обязанностями работника	1 - 80
3.4.7	За награждение Почетными грамотами вышестоящих организаций на основании Положения об указанных наградах	1 - 30
3.4.8	За работу в течение календарного года без больничных листов	1 - 15
3.4.9	За деятельность, не обозначенную в предыдущих пунктах на основании служебных записок заместителей, ходатайства профсоюзного комитета	1 - 50

#### 4. Показатели снижения премии (в % от начисленной премии)

4.1.	За недобросовестное выполнение должностных обязанностей, подтвержденных результатами ведомственного контроля, других контролирующих органов	10-40
4.2.	За нарушение правил внутреннего трудового распорядка, Устава учреждения, нормативных документов, регламентирующих деятельность учреждения	10-40
4.3.	За нарушение правил охраны труда и техники безопасности	40
4.4.	За неисполнение в срок обязательств по коллективному договору	1- 100
4.5.	За нетактичное поведение с детьми дошкольного возраста,	30-70

Председатель Профсоюзного комитета  
ГУО «Детский сад № 141 г.Гомеля»  
\_\_\_\_\_ Д.С. Привалова

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

родителями, коллегами	
4.6. За случаи детского травматизма, произошедшие в дошкольном учреждении	1 - 100
4.7. За неаккуратное ведение документации	10-40
4.8. За нарушение трудовой дисциплины	40
4.9. За нарушение вопросов финансово-хозяйственной деятельности	1 - 100

### **5. Показатели лишения 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

Лишение работника гарантированного размера 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 членов профсоюза.

Одобен на собрании коллектива государственного учреждения образования «Детский сад № 141 г. Гомеля»  
30.09.2022 г., протокол № 13

Председатель Профсоюзного комитета  
ГУО «Детский сад № 141 г. Гомеля»  
\_\_\_\_\_ Д.С. Привалова

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

**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. На оказание материальной помощи работникам учреждений образования направляются средства, предусмотримые в соответствующих бюджетах, средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности, а также средства из иных источников, не запрещенных законодательством, в размере 0,3 среднемесячной суммы окладов работников.

Выплата материальной помощи производится приказом руководителя учреждения, по согласованию с профсоюзным комитетом, на основании заявления работника с указанием причин необходимости и при наличии подтверждающих документов.

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

рождение ребенка	3 БВ
вступление в брак впервые	3 БВ
вследствие стихийного бедствия	3 БВ
при несчастных случаях в семье работника	3 БВ
смерти работника учреждения	5 БВ
продолжительной болезни работника (свыше 30 календарных дней)	2 БВ
юбилейные даты (50 лет, женщины – 55 лет, мужчины – 60 лет и каждые последующие 10 лет)	3 БВ
многодетным семьям, имеющим 3-х и более детей (1 раз в год)	2 БВ
работнику, воспитывающему двоих и более несовершеннолетних детей (1 раз в год)	2 БВ
смерти близкого родственника работника (муж, жена, сын, дочь, мать, отец)	4 БВ
в иных случаях по совместному решению	1-3 БВ

Председатель Профсоюзного комитета  
 ГУО «Детский сад № 141 г. Гомеля»  
 \_\_\_\_\_ Д.С. Привалова

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

руководителя учреждения и профсоюзного комитета (1 раз в год)	
--	--

Заявления на оказание материальной помощи подаются заявителями с подтверждающими документами не позднее 1 месяца с момента возникновения обстоятельств.

При наличии нескольких заявлений и недостаточности денежных средств для обеспечения всех поступивших заявлений, приоритет имеют заявления на оказание материальной помощи по случаю смерти работника, смерти родственника работника учреждения образования.

Материальная помощь руководителю оказывается по его заявлению из средств учреждения образования на основании Положения, действующего в учреждении образования, вышестоящим органом управления по согласованию с районным профсоюзным комитетом.

Остаток неиспользованных в течение календарного года средств, предусмотренных на оказание материальной помощи, распределяется между работниками в равных долях с учетом отработанного периода, работающим на неполное рабочее время материальная помощь распределяется в зависимости от нагрузки и выплачивается работникам в конце года.

Одобен на собрании коллектива государственного учреждения образования «Детский сад № 141 г. Гомеля»  
30.09.2022 г., протокол № 13

Председатель Профсоюзного комитета  
ГУО «Детский сад № 141 г. Гомеля»  
\_\_\_\_\_ Д.С. Привалова

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

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о размерах, порядке и условиях осуществления**  
**единовременной выплаты на оздоровление**  
**работникам 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») и определяет размеры, порядок и условия осуществления единовременной выплаты на оздоровление.

1.2. Единовременная выплата на оздоровление работникам учреждения образования осуществляется один раз в рабочем году, как правило, при предоставлении трудового отпуска (а при разделении его на части – при предоставлении одной из частей отпуска), из расчета 1 оклад работника на день ухода в отпуск (для педагогических работников – из расчета 1 оклад с учетом педагогической нагрузки на день ухода в отпуск), если иной размер не установлен законодательными актами или Советом Министров Республики Беларусь.

В случае выплаты пособия на оздоровление по заявлению работники не к трудовому отпуску, 1 оклад работника (для педагогических работников – из расчета 1 оклад с учетом педагогической нагрузки) рассчитываются на день подачи заявления.

1.3. На осуществление единовременной выплаты на оздоровление направляются средства, предусматриваемые в соответствующих бюджетах, средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности, а также средства из иных источников, не запрещенных законодательством.

1.4. Единовременная выплата на оздоровление производится приказом руководителя учреждения, по согласованию с соответствующим профсоюзным комитетом, на основании заявления работника.

**2. Порядок осуществления единовременной выплаты на оздоровление**

2.1. Размер оклада работника, из которого исчисляется единовременная выплата на оздоровление, определяется на день начала трудового отпуска работника.

Председатель Профсоюзного комитета  
ГУО «Детский сад № 141 г. Гомеля»  
\_\_\_\_\_ Д.С. Привалова

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

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

2.3. Если при предоставлении трудового отпуска или его части (частей), работнику не осуществлялась единовременная выплата на оздоровление, то по письменному заявлению работника единовременная выплата на оздоровление выплачивается в установленном размере в конце календарного года.

В этом случае размер оклада работника определяется на дату письменного заявления работника.

2.4. Работникам, принятым на работу в течение календарного года, при предоставлении им трудового отпуска в этом календарном году, единовременная выплата на оздоровление выплачивается пропорционально отработанному времени, если указанная выплата не осуществлялась (либо осуществлялась пропорционально отработанному времени) по данной должности в текущем календарном году.

2.5. Работникам, находившимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет и в связи с этим проработавшим не полный календарный год, при предоставлении им трудового отпуска, единовременная выплата на оздоровление осуществляется:

в размере 1 оклад, если выплата на оздоровление не производилась по данной должности в текущем календарном году;

пропорционально отработанному времени, если выплата на оздоровление производилась пропорционально отработанному времени по данной должности в текущем календарном году.

2.6. Работникам, принятым на работу в течение календарного года, а также находившимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, в случае, если единовременная выплата на оздоровление выплачивалась в полном размере по данной должности в текущем календарном году, данная выплата может быть произведена в конце календарного года пропорционально отработанному времени при наличии средств на эти цели.

2.7. При увольнении работника, не использовавшего трудовой отпуск в текущем календарном году, единовременная выплата на оздоровление осуществляется пропорционально отработанному времени. В данном случае размер оклада работника определяется на дату приказа об увольнении.

Председатель Профсоюзного комитета  
ГУО «Детский сад № 141 г.Гомеля»  
\_\_\_\_\_ Д.С. Привалова

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

Одобен на собрании коллектива государственного учреждения  
образования «Детский сад № 141 г. Гомеля»  
30.09.2022 г., протокол № 13

Председатель Профсоюзного комитета  
ГУО «Детский сад № 141 г. Гомеля»  
\_\_\_\_\_ Д.С. Привалова

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



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

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 г. № 27, на основании постановления Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019 № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования».

1.2. Положение определяет размеры, порядок и условия установления надбавок педагогическим работникам учреждения образования.

1.3. Надбавки устанавливаются за характер труда:

1.3.1. педагогическим работникам (за исключением руководителей учреждения образования и их заместителей) за выполнение отдельных видов работы;

1.3.2. служащим, работникам обслуживающего персонала учреждения образования.

1.4. Надбавки педагогическим работникам выплачиваются за фактически отработанное время.

Надбавка не начисляется за периоды:

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

**2. Положение об установлении надбавки за характер труда**  
**педагогическим работникам**

2.1. Надбавка устанавливается за характер труда педагогическим работникам (за исключением руководителей учреждения образования и их заместителей) за выполнение отдельных видов работы;

2.2. Надбавка педагогическим работникам учреждения образования устанавливается в процентах от базовой ставки, устанавливаемой

Председатель Профсоюзного комитета  
ГУО «Детский сад № 141 г. Гомеля»  
\_\_\_\_\_ Д.С. Привалова

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

Советом Министров Республики Беларусь для оплаты труда работников бюджетных организаций.

2.3. Надбавки устанавливаются педагогическим работникам за выполнение дополнительной работы, непосредственно не связанной с прямыми обязанностями конкретного педагога.

2.4. Надбавка устанавливается независимо от педагогической нагрузки педагогического работника на период не менее чем на месяц, квартал, по одному или нескольким основаниям, указанным в пункте 2. Положения. При установлении надбавки по нескольким основаниям они суммируются.

2.5. Размер надбавки за характер труда педагогическим работникам по каждому основанию устанавливается от 1 до 60 процентов (включительно) от базовой ставки.

2.6. На установление надбавки за характер труда педагогическим работникам направляются средства в размере - 5 процентов суммы окладов педагогических работников.

2.7. Размер и порядок выплаты надбавки определяются каждым учреждением образования самостоятельно.

## **2. 8. Надбавка за характер труда педагогическим работникам устанавливается:**

2.8.1.	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
2.8.2.	за работу по организации питания воспитанников	1% до 60% включительно
2.8.3.	за системную работу по организации оздоровления воспитанников	1% до 60% включительно
2.8.4.	за руководство учебно-методическим объединением (в том числе, районным, городским)	1% до 60% включительно
2.8.5.	за участие в мероприятиях учебно-методических объединений (в том числе, районных, городских)	1% до 60% включительно
2.8.6.	за размещение в средствах массовой информации передового опыта работы с воспитанниками и их законными представителями	1% до 60% включительно

Председатель Профсоюзного комитета  
ГУО «Детский сад № 141 г.Гомеля»  
\_\_\_\_\_ Д.С. Привалова

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

2.8.7.	за работу с одаренными и талантливыми воспитанниками:	
2.8.7.	подготовка воспитанников к участию в творческих конкурсах и других образовательных мероприятиях	1% до 60% включительно
2.8.8.	организация, проведение указанных мероприятий	1% до 60% включительно

### **3. Положение об установлении надбавки за характер труда служащим, работникам обслуживающего персонала учреждения образования**

3.1. Надбавка устанавливается за характер труда служащим и работникам обслуживающего персонала за выполнение отдельных видов работ, за выполнение поручений вышестоящих органов управления, срочных заданий, требующих оперативности, повышенной интенсивности труда, дополнительных затрат времени.

Степень важности (срочности) работ определяется руководителем учреждения образования исходя из конкретных задач, стоящих перед организацией.

3.2. Надбавка за характер труда устанавливается работнику на период не менее чем на месяц, квартал, по одному или нескольким основаниям. При установлении надбавки по нескольким основаниям они суммируются.

3.3. На установление надбавки за характер труда служащим и работникам обслуживающего персонала направляются средства в размере от 50 до 110 процентов (включительно) сумм окладов этих работников.

3.4. Размер надбавки за характер труда работнику по каждому основанию устанавливается в конкретных величинах (в процентном выражении до 120 процентов (включительно) от оклада работника или в абсолютных величинах до 350 рублей (включительно)).

3.5. Конкретные размеры надбавок определяются в зависимости от личного вклада каждого работника в повышение эффективности выполняемых работ (услуг), проводимых мероприятий.

3.6. Размер и порядок выплаты надбавки за характер труда служащим, работникам обслуживающего персонала определяются каждым учреждением образования самостоятельно.

#### **3.7. Надбавка за характер труда служащим, работникам обслуживающего персонала устанавливается:**

3.7.1.	за выполнение работником более сложной и ответственной работы по сравнению с другими	от 50 до 350 рублей
--------	--	---------------------

Председатель Профсоюзного комитета  
ГУО «Детский сад № 141 г. Гомеля»  
\_\_\_\_\_ Д.С. Привалова

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

	работниками	включительно
3.7.2.	за объем и разновидность выполняемой работы, ее интенсивность	от 50 до 350 рублей включительно
3.7.3.	за качество выполняемых работ, творческий и перспективный подход при выполнении новых и сложных работ	от 50 до 350 рублей включительно
3.7.4.	за стабильное, непосредственное влияние работника на улучшение показателей работы учреждения	от 50 до 350 рублей включительно
3.7.5.	за соблюдение требований техники безопасности	от 50 до 350 рублей включительно

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

5. Руководителю учреждения образования надбавки устанавливаются в порядке, определяемом нанимателем, по согласованию с районным профсоюзным комитетом на основании соответствующего Положения районного Соглашения.

Одобен на собрании коллектива государственного учреждения образования «Детский сад № 141 г. Гомеля»  
30.09.2022 г., протокол № 13

Председатель Профсоюзного комитета  
ГУО «Детский сад № 141 г. Гомеля»  
\_\_\_\_\_ Д.С. Привалова

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

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

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 г. № 27, на основании постановления Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019 № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования».

1.2. Надбавка за высокие достижения в труде работникам устанавливается приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом ежемесячно в процентах от оклада работника.

1.3. Надбавка устанавливается всем категориям работников, в том числе и совместителям.

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

1.5. Конкретные размеры надбавок определяются в зависимости от личного вклада каждого работника в повышение эффективности выполняемых работ (услуг), проводимых мероприятий.

1.6. Надбавка руководителю учреждения устанавливается вышестоящим органом управления из средств учреждения по согласованию с районным профсоюзным комитетом (на основании соответствующего приложения к районному Соглашению).

**2. Порядок и условия установления надбавок к окладам**  
**работников**

2.1. Надбавка за высокие достижения в труде работникам устанавливается за достижения, обеспечивающие устойчивое функционирование и развитие учреждения образования, обновление материально-технической базы, позволившие на высоком качественном уровне осуществлять учебно-воспитательный процесс в соответствии с предъявленными требованиями, добиваться качественного улучшения хозяйственной деятельности. Надбавка устанавливается в конкретных суммах с учетом нагрузки.

Председатель Профсоюзного комитета  
ГУО «Детский сад № 141 г. Гомеля»  
\_\_\_\_\_ Д.С. Привалова

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

2.2. Показатели установления надбавок за высокие достижения в труде:

**для заместителей руководителя и специалистов:**

Показатель	Процент от оклада
2.2.1. за высокие результаты работы, подтвержденные в ходе внутрисадового, ведомственного и других видов контроля	5-30%
2.2.2. за качественное и своевременное выполнение планов работы, программ, планов учебно-воспитательного процесса	5-10%
2.2.3. за оказание помощи педагогическим работникам в повышении качества и эффективности работы	1-20%
2.2.4. за подготовку и проведение педагогических советов, семинаров, конференций	5-40%
2.2.5. за совершенствование учебного процесса, укрепление материально-технической базы и трудовой дисциплины	5-40%
2.2.6. за подготовку и участие в массовых мероприятиях с работниками и воспитанниками	5-50%
2.2.7. за активное внедрение в практику прогрессивных форм организации труда и управленческой деятельности	5-50%
2.2.8. за рациональное использование, экономия материальных, денежных и энергетических ресурсов	5-20%
2.2.9. за обеспечение своевременной и качественной подготовки к новому учебному году	5-50%
2.2.10. за высокие достижения при организации работы с родителями	5-20%
2.2.11. за ведение интернет-ресурсов учреждения дошкольного образования	1-30%

**для педагогических работников:**

Показатель	Процент от оклада
2.2.12. за подготовку и проведение мероприятий, семинаров, открытых занятий, семинаров в рамках учреждения образования, для района, области, республики	5-50%
2.2.13. за достижение стабильных положительных результатов в педагогической деятельности при выполнении функциональных обязанностей	5-30%

Председатель Профсоюзного комитета  
ГУО «Детский сад № 141 г. Гомеля»  
\_\_\_\_\_ Д.С. Привалова

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

2.2.14. за достижение стабильных результатов в процессе проведения кружковой работы с воспитанниками	5-60%
2.2.15. за проведение ремонтных работ в учреждении образования	5-80%
2.2.16. за организацию оздоровления, сбор и подготовка необходимых документов для вывоза детей в здравницу	50-100%
2.2.17. за укрепление материально-технической базы для качественного выполнения санитарных норм, правил и гигиенических нормативов, создания предметно-развивающей среды	10-60%
2.2.18. за внедрение новых технологий обучения, наглядных пособий, использование компьютера и т.д.	5-60%
2.2.19. за выполнение особо важной (срочной) работы, не предусмотренной должностными обязанностями работника	10-70%
2.2.20. за активное участие в праздниках, мероприятиях общественной жизни детского сада и интересов коллектива	5-60%
2.2.21. за обеспечение стабильной посещаемости учреждения воспитанниками	5-30%
2.2.22. за высокие достижения при организации работы с родителями	5-20%
2.2.23. за ведение интернет-ресурсов учреждения дошкольного образования	1-30%

**для всех категорий работников:**

2.2.24. за обеспечение бесперебойной работы приборов и оборудования	5-30%
2.2.25. за экономию материальных и энергетических ресурсов	5-20%
2.2.26. за подготовку групповых помещений, спален, раздевалок, туалетных комнат к новому учебному году	5-60%
2.2.27. за проведение ремонтных работ	5-80%
2.2.28. за образцовое содержание рабочего места, оборудования	5-30%
2.2.29. предотвращение и ликвидация аварий и их последствий, если они произошли не по вине работника	5-30%
2.2.30. за выполнение особо важной (срочной) работы, не предусмотренной должностными обязанностями работника	10-70%
2.2.31. за активное участие в праздниках, мероприятиях общественной жизни детского сада и интересов коллектива	5-60%

Председатель Профсоюзного комитета  
ГУО «Детский сад № 141 г.Гомеля»  
\_\_\_\_\_ Д.С. Привалова

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

2.3. 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.

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

30.09.2022 г., протокол № 13

Председатель Профсоюзного комитета  
ГУО «Детский сад № 141 г. Гомеля»  
\_\_\_\_\_ Д.С. Привалова

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



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

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

Председатель Профсоюзного комитета  
ГУО «Детский сад № 141 г.Гомеля»  
\_\_\_\_\_ Д.С. Привалова

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

## Приложение № 7

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

Профессия (должность)	Вредные и (или) опасные факторы производственной среды, показатели тяжести и напряженности трудового процесса, работы	Класс условий труда, параметры вредных и (или) опасных условий труда (факторов производственной среды)	Периодичность медосмотра
Дворник	Приложение 1 п.4.7. пониженная температура воздуха: на открытой территории при средней температуре в зимнее время от -10 С и ниже;	3.3, 3.4	1 раз в год
	п.5.4. Работы, связанные с наклонами корпуса (более 30 от вертикали)	2	1 раз в три года
Повар	Приложение 1 п.4.8. Повышенная температура воздуха более чем на 4 <sup>0</sup> С выше верхней границы допустимого уровня	3.3, 3.4	1 раз в год
	Тепловое излучение (более 140Вт/м <sup>2</sup> ) Прил. 1 п. 4.9		1 раз в год
Кухонный рабочий	Приложение 3 п.2, п.6 Обследование на инфекционные и паразитарные		1 раз в год

Председатель Профсоюзного комитета  
 ГУО «Детский сад № 141 г.Гомеля»  
 \_\_\_\_\_ Д.С. Привалова

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

	заболевания		
	Приложение 1 п.5.1 подъем и перемещение груза в ручную п.5.5 нахождение в не-удобной и (или) фиксированной позе более 25% времени рабочей смены, нахождение в позе стоя более 60% времени рабочей смены	2	1 раз в три года
Уборщик служебных помещений	Приложение 3 п.2, п.6 Обследование на инфекционные и паразитарные заболевания		1 раз в год
	Приложение 1 п.5.4. Работы, связанные с наклонами корпуса (более 30 от вертикали)		1 раз в три года
Помощник воспитателя	Приложение 3 п.2, п.6 Обследование на инфекционные и паразитарные заболевания		1 раз в год
	п.5.4. Работы, связанные с наклонами корпуса (более 30 от вертикали)	2	1 раз в три года
Рабочий по комплексному обслуживанию и текущему ремонту зданий и сооружений	Приложение 2 п.1 работа на высоте	3.3, 3.4	1 раз в год
	п.5.5. Нахождение в неудобной и (или) фиксированной позе более 25% времени рабочей смены, нахождение в позе стоя более 60% времени рабочей смены	2	1 раз в три года
Воспитатель, музыкальный руководитель, руководитель, руководитель	Приложение 3 п.2, п.6 Обследование на инфекционные и паразитарные заболевания		1 раз в год
	п.5.6.4. Нагрузка на голосовой аппарат более 20 часов в неделю		1 раз в три года

Председатель Профсоюзного комитета  
ГУО «Детский сад № 141 г.Гомеля»  
\_\_\_\_\_ Д.С. Привалова

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

Б физического воспитания,			
Сторож	Приложение 2 п.10. Работа в охране организаций без права на ношение и применение огнестрельного оружия		1 раз в два года
	п.17 работа в ночную смену		1 раз в два года
Рабочий по стирке и ремонту спецодежды	Приложение 3 п.2, п.6 Обследование на инфек- ционные и паразитарные заболевания		1 раз в год
	Приложение 1 п.4.4 производственный шум.	3.1, 3.2	1 раз в два года
	Приложение 1 п.5.3 работы связанные со стереотипными движениями.	2	1 раз в три года
	Приложение 2 п.7 работы связанные с обслуживанием установок и емкостей с внутренним давлением газа и жидкостей выше 1,1 атм		1 раз в два года
Кладовщик	Приложение 1 п. 5.1 Работы, связанные с перемещением грузов вручную в течение смены. Приложение 1 п. 5.3 Периодическое удержание груза руками (более 7 кг для женщин при удержании обеими руками).		1 раз в три года

Председатель Профсоюзного комитета  
ГУО «Детский сад № 141 г.Гомеля»  
\_\_\_\_\_ Д.С. Привалова

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

Председатель Профсоюзного комитета  
ГУО «Детский сад № 141 г.Гомеля»  
\_\_\_\_\_ Д.С. Привалова

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

## Приложение № 8

**ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ  
работников, которым бесплатно выдается мыло**

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

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

Основание: 1 Статья 230 ТК РБ;

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

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

Председатель Профсоюзного комитета  
ГУО «Детский сад № 141 г. Гомеля»  
\_\_\_\_\_ Д.С. Привалова

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

## Приложение № 9

**П Е Р Е Ч Е Н Ь**  
структурных подразделений для обеспечения медицинскими аптечками  
для оказания первой помощи при несчастных случаях

1. Пищеблок
2. Прачечная
3. Физкультурный зал

Председатель Профсоюзного комитета  
ГУО «Детский сад № 141 г. Гомеля»  
\_\_\_\_\_ Д.С. Привалова

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

## Приложение № 10

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»  
\_\_\_\_\_ Д.С. Привалова

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



## Приложение № 11

**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

Председатель Профсоюзного комитета  
ГУО «Детский сад № 141 г.Гомеля»  
\_\_\_\_\_ Д.С. Привалова

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

## Приложение № 12

**ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ**  
работников, которым предоставляются основные  
трудоустройства более 24 календарных дней

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

Председатель Профсоюзного комитета  
ГУО «Детский сад № 141 г. Гомеля»  
\_\_\_\_\_ Д.С. Привалова

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

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

1. Воспитатель дошкольного образования
2. Учитель-дефектолог

Председатель Профсоюзного комитета  
ГУО «Детский сад № 141 г.Гомеля»  
\_\_\_\_\_ Д.С. Привалова

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

**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. Кухонный рабочий
5. Кладовщик
6. Уборщик помещений
7. Рабочий по стирке белья и ремонту одежды
8. Сторож
9. Уборщик территорий
10. Рабочий по комплексному обслуживанию и текущему ремонту зданий и сооружений

Председатель Профсоюзного комитета  
ГУО «Детский сад № 141 г.Гомеля»  
\_\_\_\_\_ Д.С. Привалова

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