

Гомельская областная организация Белорусского профсоюза
работников образования и науки

Главное управление образования Гомельского областного
исполнительного комитета

Учреждение образования
«Светлогорский государственный индустриальный колледж»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
учреждения образования
«Светлогорский государственный индустриальный колледж»
на 2023 – 2025 годы

**Одобен на профсоюзном собрании
« 30 » 12. 2022 года, протокол № 3**

г. Светлогорск
2023

СОДЕРЖАНИЕ

Раздел I «Общие положения»	4
Раздел II «Организация, нормирование и оплата труда»	7
Раздел III «Правовое обеспечение трудовых отношений, развитие социального партнерства»	12
Раздел IV «Гарантии занятости»	17
Раздел V «Охрана труда»	22
Раздел VI «Социальные гарантии, жилищно-бытовые условия, охрана здоровья и организация отдыха работников»	27
Раздел VII «Правовые гарантии деятельности отраслевого профсоюза и его профсоюзного актива»	28
Раздел VIII «Сохранение интересов работников при проведении приватизации»	31
Раздел IX «Организация выполнения соглашения и контроль, ответственность сторон»	32
Приложения	
Приложение 1. Положение о порядке оказания материальной помощи работникам учреждения образования «Светлогорский государственный индустриальный колледж»	34
Приложение 2. Положение о размерах, порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам учреждения образования «Светлогорский государственный индустриальный колледж»	36
Приложение 3. Положение о размерах, порядке и условиях выплаты премий работникам учреждения образования «Светлогорский государственный индустриальный колледж»	41
Приложение 4. Положение о порядке и условиях установления надбавки за высокие достижения в труде работникам учреждения образования «Светлогорский государственный индустриальный колледж»	47
Приложение 5. Положение об установлении надбавки за характер труда работникам учреждения образования «Светлогорский государственный индустриальный колледж»	53
Приложение 6. Перечень кабинетов, лабораторий, мастерских, транспортных средств, подлежащих обеспечению аптечками	57

первой помощи универсальными и для оснащения транспортных средств (автомобильными)	
Приложение 7. Перечень вложений, входящих в аптечку первой помощи (универсальную)	59
Приложение 8. Перечень вложений, входящих в аптечку первой помощи оснащения транспортных средств (автомобильную)	61
Приложение 9. Перечень профессий и должностей работников (виды работ), для которых обязательно прохождение предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников	62
Приложение 10. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение средств индивидуальной защиты	65
Приложение 11. Перечень категорий работников, которым могут предоставляться дополнительные отпуска за ненормированный рабочий день	71
Приложение 12. Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах, связанных с загрязнением или осуществляемых в неблагоприятных температурных условиях, дающих право на обеспечение смывающими и обезвреживающими средствами	73
Приложение 13. Перечень работников, которым устанавливается суммированный учет рабочего времени	75
Приложение 14. Перечень должностей и профессий работников, во время отсутствия которых требуется выполнение их обязанностей.	76
Приложение 15. Соглашение между администрацией учреждения образования «Светлогорский государственный индустриальный колледж» и первичной профсоюзной организацией учащихся учреждения образования «Светлогорский государственный индустриальный колледж» на 2023-2025 годы.	77



РАЗДЕЛ I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работниками учреждения образования «Светлогорский государственный индустриальный колледж», от имени которых выступает первичная профсоюзная организация работников учреждения образования «Светлогорский государственный индустриальный колледж» Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – Профсоюзный комитет), в лице председателя Профсоюзного комитета Жигуновой Екатерины Павловны, и учреждение образования «Светлогорский государственный индустриальный колледж» (далее – Наниматель), в лице уполномоченного должностного лица Нанимателя Яхновца Николая Николаевича (далее – Стороны).


2. Договор заключается в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Трудовым кодексом Республики Беларусь, Указом Президента Республики Беларусь от 15 июля 1995г. №278 «О развитии социального партнерства в Республике Беларусь», другими законодательными актами Республики Беларусь, Генеральным соглашением между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2019-2024 годы, Соглашением между Министерством образования Республики Беларусь и ЦК Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2019 – 2025 годы, Соглашением между Гомельским областным исполнительным комитетом, областным союзом нанимателей и Гомельским областным объединением профсоюзов на 2022-2024 годы, Соглашением между Главным управлением образования Гомельского облисполкома и Гомельской областной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2022-2025 годы.

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 2023 – 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 Профсоюзный комитет единственным полномочным представителем работников учреждения образования в

Наниматель  Н.Н. Яхновец

Председатель профсоюза  Е.П. Жигунова

коллективных переговорах по заключению, изменению и (или) дополнению, выполнению Договора.

6. Договор вступает в силу с момента подписания 30.12.2022 года и действует до заключения нового коллективного договора, но не более шести месяцев после окончания срока их действия.

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

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, 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, 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, если иные порядок и условия распространения действия таких положений коллективного договора на указанных работников не определены коллективным договором.

Работники организации, не являющиеся членами Профсоюза, не вправе претендовать на гарантии и льготы, защиту трудовых прав и законных интересов, предоставляемых профсоюзом.

9. 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.

10. Письменное предложение одной из Сторон о проведении переговоров, о внесении изменений и (или) дополнений в Договор рассматривается другой стороной в двухнедельный срок.

Разногласия сторон рассматриваются на совместном заседании Профсоюзного комитета и представителей Нанимателя.

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

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

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

При заключении Договора срок ведения коллективных переговоров не может превышать одного месяца.

12. 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.

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

14. Наниматель обязуется зарегистрировать Договор, а также внесенные в него изменения и (или) дополнения после подписания его Сторонами в Управлении по труду, занятости и социальной защите Светлогорского районного исполнительного комитета.

15. Стороны определились регулярно освещать на информационном стенде промежуточные и итоговые результаты выполнения Договора.

РАЗДЕЛ II. ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА

16. Наниматель обязуется:

16.1. При введении новых условий оплаты труда, внесении изменений и дополнений в законодательство о труде, оперативно доводить их до сведения работников для применения в работе, по мере необходимости давать разъяснения по вопросам нормирования и оплаты труда работников колледжа

16.2. Способствовать созданию условий работникам для осуществления методической работы и совершенствования научно-методического обеспечения преподавания учебных предметов (учебных дисциплин) и образовательного процесса в целом.

16.3. Осуществлять контроль за проведением аттестации педагогических работников в соответствии с Инструкцией о порядке проведения аттестации педагогических работников системы образования (кроме педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава), утвержденной постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 22.08.2012 года № 101 (с изменениями и дополнениями), (далее – Инструкция об аттестации).

16.4. Осуществлять контроль за присвоением соответствующей квалификации работникам, кроме педагогических, в соответствии с Типовым положением об аттестации руководителей и специалистов организаций, утвержденным постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 25 мая 2010 г. № 784, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, иными нормативными правовыми актами.

16.5. При выплате заработной платы ежемесячно выдавать каждому работнику расчетный листок с указанием в нем составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размеров удержаний из заработной платы, а также общей суммы заработной платы, подлежащей выплате (ст.80 ТК РБ).

17. Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

17.4. Оперативно доводить до сведения членов профсоюза руководящие документы, разъяснения, инструктивные письма и

проводить семинары с участием представителей профкома по их изучению

17.5. Реализовывать в полном объеме полномочия Профсоюзного комитета при проведении аттестации педагогических работников в соответствии с законодательством.

18. Стороны пришли к соглашению:

18.1. Распределение объема педагогической нагрузки преподавателей производить после ознакомления профсоюзного комитета с проектом нагрузки. Производить распределение объема педагогической нагрузки (включая часы педагогической деятельности, организационно-воспитательной работы и дополнительного контроля учебной деятельности учащихся) преподавателям по согласованию с Профсоюзным комитетом.

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

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

Режим рабочего времени педагогических работников, которым определяется объем педагогической нагрузки за ставку, устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка (далее – ПВТР) и Коллективным договором.

Расписание учебных занятий составляется в соответствии с действующим законодательством и согласовывается с профсоюзным комитетом.

18.2. Производить выплату заработной платы два раза в месяц: 19 числа – за первую половину текущего месяца и 8 числа – окончательный расчет за предыдущий месяц.

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

При совпадении срока выплаты заработной платы с выходными днями (ст.136 ТК РБ) или государственными праздниками и праздничными днями (часть 1 ст.147 ТК РБ) зарплату выплачивать накануне.

18.3. 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.

18.4. Все вопросы нормирования, оплаты труда, а также премирования, установления надбавок стимулирующего характера (далее

материальное стимулирование труда) и оказания материальной помощи, осуществление единовременной выплаты на оздоровление решаются нанимателем (уполномоченным должностным лицом нанимателя) по согласованию с профсоюзным комитетом.

18.5. Неиспользованные средства по фонду оплаты труда ежемесячно направляются на премирование работников в соответствии с действующим законодательством и Коллективным договором, Положением о премировании.

18.6. Порядок, показатели, условия и размеры премирования, установления надбавок стимулирующего характера, оказания материальной помощи, единовременной выплаты на оздоровление работникам и устанавливаются коллективным договором, соответствующими положениями. Они разрабатываются непосредственно в учреждении, утверждаются Нанимателем (уполномоченным должностным лицом Нанимателя) по согласованию с комитетом Профсоюза после их одобрения на профсоюзном собрании организации или заседании профсоюзного комитета и являются неотъемлемой частью коллективного договора.

18.7. Для обеспечения гласности и объективности в вопросах распределения средств материального стимулирования труда и средств на оказание материальной помощи в учреждении создана комиссия по распределению мер стимулирования труда с включением в ее состав представителя Профсоюзного комитета.

18.8. Выплаты из средств материального стимулирования труда и средств на оказание материальной помощи, единовременной выплаты на оздоровление осуществляются на основании приказов Нанимателя (уполномоченного должностного лица Нанимателя), согласованных с Профсоюзным комитетом.

18.9. Выплату заработной платы в учреждении производить не реже двух раз в месяц в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь.

18.10. Индексацию заработной платы в связи с инфляцией, а также при несвоевременной ее выплате осуществлять в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством (ст.58 ТК РБ) и Законом Республики Беларусь «Об индексации доходов населения с учетом инфляции».

18.11. Выплату среднего заработка за время отпуска производить до начала отпуска.

18.12. Для своевременной выплаты среднего заработка за время трудового отпуска работник, уходящий в отпуск вне графика, обязан уведомить администрацию в письменном виде не позднее, чем за 15

календарных дней до ухода в отпуск. Если данная норма не выполняется, отпускные выплачиваются в сроки очередной выплаты заработной платы.

18.13. Премирование руководителя учреждения образования, установление надбавок стимулирующего характера, оказание материальной помощи и другие выплаты, предусмотренные законодательством, осуществляются Главным управлением образования Гомельского облисполкома из средств организации.

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

18.14. Режим рабочего времени администрации, педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала и технических работников, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и Коллективным договором.

18.15. При наличии финансовой возможности за время вынужденного простоя не по вине работника (карантин, метеоусловия и другие обстоятельства) оплата производится в размере 100% установленной ему оклада в порядке, определяемом Коллективным договором.

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

18.16. Присвоение соответствующей категории педагогическим работникам осуществляется в порядке, установленном Инструкцией о порядке проведения аттестации педагогических работников системы образования и иными нормативными правовыми актами.

18.17. Проведение аттестации руководителей и специалистов осуществлять в соответствии с Типовым положением об аттестации руководителей и специалистов и иными нормативными и правовыми актами.

18.18. Установить в учреждении 5-дневную рабочую неделю общей продолжительностью 40 часов (8 часов в день с выходными суббота и воскресенье), кроме мастеров производственного обучения ССО, уборщиков территории, гардеробщиков, уборщиков помещений, сторожей, дежурных по общежитию, работающих по 6-дневной рабочей неделе. Для преподавателей 6-дневная рабочая неделя согласно расписанию.

18.19. Установить свободный от занятий день для методической работы (методический день не считается выходным днем), для повышения квалификации преподавателей в соответствии с правилами

внутреннего распорядка и возможностями организации учебного процесса, при условии педагогической нагрузки не более ставки.

18.20. Установить суммированный учет рабочего времени при соблюдении установленной нормы часов в месяц – сторожам и дежурным по общежитию. (Приложение 13).

18.21. Привлечение отдельных работников к работе в государственные праздники, выходные и праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных статьей 143 Трудового кодекса Республики Беларусь, местными соглашениями, коллективными договорами с согласия работника (за исключением случаев, предусмотренных статьей 143 Трудового кодекса) 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 ТК РБ.

18.22. Часы организационно-воспитательной работы в виде кураторства группы поручаются работникам, имеющим статус “молодого специалиста” только с их согласия в первый год работы.

18.23. После отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет Наниматель обязан предоставить работнику педагогическую нагрузку в объеме не менее чем 800 часов (ставка).

В случае работы до ухода в отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет на неполную ставку, работнику предоставляется педагогическая нагрузка в прежнем объеме при её наличии.

РАЗДЕЛ III. ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

19. Наниматель обязуется:

19.1. Создавать для работников при наличии финансовой возможности надлежащие бытовые условия, условия для питания и занятий физической культурой, организации отдыха, физкультурно-оздоровительной, спортивно-массовой работы, в том числе в части предоставления в установленном порядке возможности участия работников колледжа в отраслевых, межотраслевых спартакиадах, туристских слетах, иных физкультурно-оздоровительных и спортивно-массовых мероприятиях, их санаторно-курортного лечения.

19.2. Утверждать локальные правовые акты (правила внутреннего трудового распорядка (далее – ПВТР), графики работ (сменности) и трудовых отпусков работников, расписание учебных занятий,

должностные (рабочие) инструкции работников, приказы о материальном стимулировании работников ((об установлении надбавок, распределении премии, распределении неиспользованных средств, о выделении материальной помощи) и другие) по согласованию с Профсоюзным комитетом.

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

19.4. При подготовке нормативных правовых актов, затрагивающих социально-экономические права работников, вопросы социальной защиты работников, предоставлять возможность профсоюзному комитету принимать участие в разработке проектов указанных актов.

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

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

19.7. Включать делегированных Профсоюзным комитетом представителей в составы создаваемых комиссий, деятельность которых затрагивает права и законные интересы работников.

20. Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

20.3. Осуществлять защиту прав и законных интересов членов профсоюза, консультировать их по вопросам законодательства о труде, давать мотивированные ответы на жалобы, заявления и письма. В соответствии с законодательством по просьбе членов профсоюза

обращаться в суд с исковыми заявлениями в защиту трудовых и социально-экономических прав, представлять в суде их интересы.

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

20.5. Проекты документов, которые утверждаются по согласованию с Профсоюзным комитетом, рассматривать на заседаниях Профсоюзного комитета в двухдневный срок после их представления Нанимателем.

21. Стороны пришли к соглашению:

21.1. Признавая, что развитие и укрепление учебно-производственной базы учреждения образования «Светлогорский государственный индустриальный колледж» является основой осуществления его Уставной деятельности, повышения благополучия работников, и отвечая интересам членов профсоюза, стороны будут добиваться постоянного совершенствования учебного процесса, модернизации и технического оснащения кабинетов и учебных аудиторий, повышения качества подготовки специалистов, укрепления трудовой дисциплины работников колледжа, эффективного использования учебных и вспомогательных площадей, материальных ценностей, их сохранности и приумножения.

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

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

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

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

21.6. Предоставлять работнику, при наличии у него 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, трудовой отпуск, а в случае его использования – отпуск без сохранения заработной платы.

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

Наниматель предусматривает направление работников для получения образования, предоставляет гарантии работникам, получающим, профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, послевузовское образование, установленных Трудовым кодексом.

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

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

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

Изменением существенных условий труда признается изменение системы оплаты труда, режима рабочего времени, включая установление или отмену неполного рабочего времени, 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.

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

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

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

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

21.11. Графики трудовых отпусков составляется на календарный год не позднее 5 января и доводится до сведения всех работников, согласовываются с профсоюзным комитетом (если дата отличается от января – ст.168 ТК РБ).

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

1) необходимости прохождения лечения в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях – на срок лечения;

2) необходимости ухода за больным членом семьи (родители, дети, родные братья, сестры) на основании заключения медицинского учреждения, а также сопровождения его на лечение – до 14 календарных дней;

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

4) бракосочетания самого работника, его детей, внуков - 3 календарных дня;

5) рождения детей, внуков -1 календарный день;

6) первый учебный день детей или внуков-первоклассников (1-4 кл.) – 1 календарный день;

7) юбилейных дат (50, 55 и 60) – 1 календарный день;

8) по семейным обстоятельствам – до 30 календарных дней;

9) подготовки методических пособий и учебников до 10 дней.

21.13. Беременным женщинам по их желанию предоставляется трудовой отпуск в полном объеме независимо от периода работы перед отпуском по беременности и родам и (или) после него, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, с учетом требований ст. 167 ТК РБ.

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

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

21.15. Установить дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день продолжительностью до 7 календарных дней работникам с ненормированным рабочим днем за счет внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности нанимателя, а при отсутствии указанных средств за счет средств, предусмотренных в смете учреждения образования на оплату труда (Приложение 11).

21.16. По согласованию с Нанимателем трудовой отпуск может быть разделен более чем на две части. При этом одна часть трудового отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

21.17. Предоставлять социальные неоплачиваемые отпуска работникам продолжительностью 90 календарных дней (ст. 190 ТК РБ) на основании личных заявлений, с предоставлением подтверждающих документов:

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

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

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

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

5) приемным родителям в связи с оздоровлением детей.

21.18. Предоставлять в первую очередь жильё в общежитии для работников учреждения, а семейным работникам, имеющим детей – блоки (по возможности). Оплату за проживание установить согласно, расчета стоимости проживания в соответствии с нормами.

21.19. Оказывать безвозмездную помощь из средств профсоюзного бюджета в первую очередь малообеспеченным семьям, а также

работникам, находящимся на лечении в стационаре более одного месяца, согласно Положению о фонде помощи.

21.20. Организовывать вручение новогодних подарков детям (родители которых являются членами отраслевого профсоюза) в возрасте до 14 лет включительно из средств профсоюзного бюджета; работникам (членам отраслевого профсоюза) по возможности, при наличии средств.

РАЗДЕЛ IV. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

22 . Наниматель обязуется

22.1. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест в учреждении, а в случаях высвобождения 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.

22.2. Уведомлять Профсоюзный комитет 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 Профсоюзным комитетом и выработки согласованной программы по соблюдению прав и законных интересов работников.

23. Профсоюзный комитет обязуется:

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

23.2. Не снимать с профсоюзного учета работников, высвобождаемых в связи с выходом на пенсию по общеустановленному возрасту, в течение десяти лет.

24. Стороны пришли к соглашению:

24.1. Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности), 4, 6,

абзацам второму, четвертому пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса производится с предварительного согласия комитета Профсоюза.

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

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

24.2. 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 в Коллективном договоре работникам:

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

24.2.2. разведенным, имеющим на иждивении несовершеннолетних детей;

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

24.2.4. получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание на производстве;

24.2.5. избранным в состав профсоюзных органов;

24.2.6. членам комиссий по трудовым спорам;

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

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

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

- заполнение вакансий;

- увольнение совместителей.

25.4. В период срока предупреждения работника о сокращении предоставлять ему один свободный день в неделю без сохранения заработной платы для решения вопроса о самостоятельном трудоустройстве.

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

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

25.7. 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 Договором, действуют нормы Договора и эти условия контракта подлежат приведению в соответствие с ним.

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.

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.

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

25.9. С работниками добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, имеющими высокий профессиональный уровень и квалификацию и (или) имеющими продолжительный стаж работы по специальности более 15 лет, с их согласия:

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

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

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

25.10. 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 пять лет.

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

При заключении контрактов обязательно соблюдение условий, предусмотренных абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261² Трудового кодекса.

25.12. 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.

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

25.13.1. состояние здоровья,

25.13.2. поступления на военную службу по контракту

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

25.13.4. избрание на выборную должность;

25.13.5. переезд в другой населенный пункт на постоянное место

жительства;

25.13.6. уход за больными (инвалидами) родственниками;

25.13.7. уход за детьми в возрасте до 14 лет;

25.13.8. трудоустройство у другого Нанимателя на полную ставку, если работник работает на неполную ставку;

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

25.13.10. пенсионный возраст;

25.13.11. 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);

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

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

25.13.13. если работник нашел работу в отрасли по месту жительства.

25.14. Установить, что при наличии оснований, предусмотренных статьей 32 ТК, Наниматель с согласия работников и уведомления Профсоюзного комитета может установить работникам неполное рабочее время.

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

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

Наниматель обязан предоставить нагрузку в объеме, дающем право на получение профессионального пенсионного страхования.

25.17. Наниматель при приеме на работу обязан заключить трудовой договор (контракт) с работником и ознакомить его под роспись с Коллективным договором, правилами внутреннего трудового

распорядка, иными локальными правовыми актами, действующими в учреждении образования.

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

РАЗДЕЛ V. ОХРАНА ТРУДА

26. Наниматель обязуется:

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

26.2. Обеспечивать выполнение в установленные сроки Плана мероприятий по охране труда (утверждается ежегодно).

26.3. Выделять финансовые средства, оборудование и материалы для осуществления предусмотренных настоящим Договором, Планом мероприятий по улучшению условий и охраны труда, профилактики производственного травматизма и профессиональных заболеваний, санитарно-бытового обеспечения, медицинского обслуживания работников.

26.4. Обеспечивать прохождение работниками предварительных (при приеме на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) обязательных медицинских осмотров, а также внеочередных медицинских осмотров работающих при ухудшении состояния их здоровья. На время прохождения периодического медицинского осмотра за работником сохраняется рабочее место и средний заработок (Приложение 10).

26.5. Обеспечивать систематический контроль за физическим состоянием работников, занятых на работах с повышенной опасностью, путем проведения предсменного (перед началом работы) медицинского осмотра либо освидетельствования на предмет нахождения в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, в том числе с использованием приборов, предназначенных для определения концентрации паров абсолютного этилового спирта в выдыхаемом воздухе.

26.6. Предоставлять каждому работнику при приеме на работу и в период трудовой деятельности полную информацию о состоянии условий и охраны труда на рабочем месте, существующем риске повреждения здоровья и полагающихся средствах индивидуальной защиты, компенсациях по условиям труда, установленных законодательством и Договором.

26.7. Осуществлять обучение, стажировку, инструктаж и проверку знаний работающих по вопросам охраны труда согласно требованиям нормативных правовых актов, в том числе технических нормативных правовых актов, а также локальных правовых актов. Оказывать содействие в обучении общественных инспекторов по охране труда.

26.8. Предоставлять работникам, занятым на работах, связанных с загрязнением и (или) выполняемых в неблагоприятных температурных условиях, необходимых средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами.

26.9. Вводить в штат должность специалиста по охране труда в соответствии с нормами законодательства или возлагать соответствующие обязанности по охране труда на уполномоченное должностное лицо.

26.10. Обеспечить 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.

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

26.12. Обеспечивать в порядке, установленном законодательством, расследование и учет несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, разработку и реализацию мер по их профилактике и предупреждению.

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

26.14. Проводить целенаправленную работу по выполнению требований Директив Президента Республики Беларусь №1 от 11 марта 2014 г. (в редакции Указа №420 от 12 октября 2015г.) «О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины», №3 от 14 июня 2007 г. (в редакции Указа №26 от 26 января 2016г.) «Экономия и бережливость – главные факторы экономической безопасности

государства» (далее – Директива № 1, №3), а также требований Декрета Президента Республики Беларусь от 23 ноября 2017г. №7 «Общие требования пожарной безопасности к содержанию и эксплуатации капитальных строений (зданий, сооружений), изолированных помещений и иных объектов, принадлежащих субъектам хозяйствования».

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

26.16. Обеспечить назначение должностных лиц, ответственных за организацию охраны труда и осуществление контроля за соблюдением работниками требований по охране труда в учреждении и структурных подразделениях, а также при выполнении отдельных видов работ.

27. Профком обязуется:

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

27.2. 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.

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

27.4. «Ежегодно подводить итоги отраслевого этапа общереспубликанского смотра-конкурса на лучшее проведение первичными профсоюзными организациями общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда»

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

27.6. При произошедшем групповом несчастном случае, несчастном случае со смертельным исходом, требующим проведения специального расследования, немедленно сообщать в вышестоящую организацию отраслевого профсоюза с целью обеспечения участия в расследовании технического инспектора труда профсоюза.

27.7. В ходе расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний отстаивать права и законные интересы застрахованных членов профсоюза, в том числе в суде в соответствии с пунктом 299 Указа Президента Республики Беларусь от 25 августа 2006 №530 « О страховой деятельности», содействовать выявлению причин, приведших к гибели или травмам работников, добиваться принятия срочных мер по их устранению, оказывать материальную помощь пострадавшим или членам семей погибших.

27.8. Осуществлять постоянный контроль за своевременной

выплатой возмещения вреда работникам, получившим увечье на производстве, в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

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

27.10. Проводить разъяснительную работу в коллективе по экономии всех видов энергоресурсов, участвовать в проведении рейдовых проверок за соблюдением требований Директивы № 3.

27.11. Принимать участие в контроле за соблюдением работниками требований по охране труда в учреждении и структурных подразделениях общественным инспекторам по охране труда.

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

28. Стороны пришли к соглашению:

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

28.2. Осуществлять контроль за соблюдением работниками требований по охране труда представителями нанимателя с участием общественных инспекторов профсоюза по охране труда.

28.3. Рассматривать результаты осуществления контроля за соблюдением требований по охране труда по мере необходимости, но не реже одного раза в шесть месяцев.

28.4. Добиваться выделения в необходимых объемах финансовых средств на мероприятия, направленные на создание здоровых и безопасных условий и охраны труда.

28.5. Постоянно осуществлять контроль за:

1) обеспечением работников средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами и в установленные сроки (Приложение 10);

2) обеспечением работников, занятым на работах, связанных с загрязнением и (или) выполняемых в неблагоприятных температурных условиях, необходимыми смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами (Приложение 12);

3) обеспечением кабинетов, лабораторий, учебных мастерских, транспортных средств аптечками первой помощи (Приложение 6, 7, 8).

28.6. Обеспечить выполнение коллективного договора в части (Приложений 6,7,8,9,10,12.)

28.7. Установить, что работники обязаны оказывать содействие и

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

28.8. Предоставлять работникам наряду с перерывом для отдыха и питания дополнительные специальные перерывы в течение рабочего дня, включаемые в рабочее время (перерывы для обогрева, отдыха на погрузочно-разгрузочных и других работах), при выполнении работ на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях в холодный период года. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов определяются правилами внутреннего трудового распорядка и коллективным договором.

28.9. Направить совместные усилия на выполнение требований Директив Президента Республики Беларусь № 1, 3, Декрета №7.

28.10. Ходатайствовать перед органами управления и самоуправления, и вышестоящими организациями об оказании семье погибшего на производстве работника, помимо установленного законодательством возмещения ущерба, единовременной материальной помощи в размере не менее 10 годовых заработков погибшего по вине нанимателя, исчисленных по заработку за год от месяца, предшествующего несчастному случаю; работнику, утратившему профессиональную трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания по вине нанимателя, — единовременной материальной помощи в размере одного среднемесячного заработка за каждый процент утраты профессиональной трудоспособности при наличии средств.

Выплачиваемая материальная помощь снижается пропорционально степени вины потерпевшего, определенной в документах расследования несчастного случая на производстве или профессионального заболевания; по согласию сторон коллективного договора – в других случаях, связанных с гибелью, утратой трудоспособности или профессиональным заболеванием работника.

Данные выплаты производятся, если вина нанимателя доказана в установленном порядке.

28.11. Поощрять работников, избранных общественными инспекторами по охране труда, за активную работу по итогам квартала не менее 1 базовой величины.

28.12. В целях профилактики производственного травматизма и реализации Политики в области охраны труда учреждения во

взаимодействии с социальными партнерами продолжить работу по организации и проведению мероприятий «Неделя нулевого травматизма».

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

29. Наниматель обязуется:

29.1. Содействовать организации отдыха, оздоровления и санаторно-курортного лечения работников системы образования, в том числе на базе санаториев-профилакториев.

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

30. Профсоюзный комитет обязуется:

30.1. Установить постоянный общественный контроль за работой столовой (буфета). Итоги проверок не менее 2-х раз в год обсуждать на заседании Профсоюзного комитета, по итогам обсуждения вносить предложения Нанимателю.

30.2. Участвовать в организации и проведении культурно-массовых, оздоровительных и спортивных мероприятий в учреждении образования (вечера отдыха, экскурсии, посещение театров, музеев, выставок, чествование юбиляров и т.д.), а также организованных на областном и районном уровне.

30.3. При наличии денежных средств осуществлять частичную компенсацию путевок в детские оздоровительные лагеря для детей работников, путевок в санатории и дома отдыха, приобретенные работниками, которые последние годы не пользовались лечением и оздоровлением.

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

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

30.6. Ежегодно анализировать состояние обеспеченности жильем работников организации.

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

31. Стороны пришли к соглашению:

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

31.2. Продолжать работу по совершенствованию форм оздоровления работников.

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

31.4. Наниматель принимает все возможные меры по созданию бытовых условий, условий для питания и занятий физической культурой, организации отдыха, физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы, в том числе в части предоставления в установленном порядке возможности участия работников в отраслевых, межотраслевых спартакиадах, туристских слетах, иных физкультурно-оздоровительных и спортивно-массовых мероприятиях, их санаторно-курортного лечения.

31.5. Закреплять ветеранов труда учреждения образования и профсоюзной организации за учреждением образования, через установление над ними шефской помощи путём развития волонтерского движения учащихся.

31.6. Приглашать ветеранов труда учреждения образования и профсоюзной организации к участию в воспитательных, праздничных мероприятиях, проводимых в учреждении образования.

**РАЗДЕЛ VII. ПРАВОВЫЕ ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ПРОФСОЮЗА И ЕГО ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА**

32. Наниматель обязуется:

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

32.2. Рассматривать по представлению Профсоюзного комитета обоснованные критические замечания и предложения, высказанные членами профсоюза в ходе профсоюзных собраний, в письменных и устных обращениях. Принимать в установленном порядке необходимые

меры.

32.3. Создавать в учреждении условия для обеспечения гласности в деятельности Профсоюзного комитета.

33. Профсоюзный комитет обязуется:

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

33.2. Оказывать материальную помощь остро нуждающимся членам Профсоюза из профсоюзного бюджета в установленном порядке в соответствии с утвержденными сметами, на основании личного заявления члена Профсоюза.

34. Стороны пришли к соглашению:

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

34.2. Предоставлять профсоюзным активистам, не освобожденным от основной работы, возможность для участия в работе съездов, конференций, пленумов, иных уставных мероприятий, краткосрочной профсоюзной учебы, мероприятий, включенных в план совместной работы учреждения и Профсоюзного комитета, с сохранением среднего заработка, в необходимых случаях командированием в соответствии с законодательством на условиях, предусмотренных Договором, и время для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников.

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

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

34.4. Установить ежемесячную надбавку неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации работников и

председателю первичной профсоюзной организации учащихся в размере 30% оклада по основной работе за содействие в вопросах защиты их трудовых и социально-экономических прав и интересов, охраны труда, пропаганду здорового образа жизни, организацию досуга членов коллектива работников, и создание благоприятного морально-психологического климата в коллективе.

34.5. Установить при выполнении общественной работы в интересах коллектива ежемесячную надбавку неосвобожденным председателям первичных профсоюзных организаций, достигшим 100% членства в организации, в размере 50% оклада по основной работе.

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

34.7. Общественную работу в интересах коллектива работников неосвобожденные председатель и члены Профсоюзного комитета проводят в свободное от работы время.

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

работников, избранных в состав Профсоюзного комитета и не освобожденных от основной работы – с письменного согласия Профсоюзного комитета, а председателя Профсоюзного комитета – только с согласия вышестоящего профсоюзного органа;

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

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

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

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

34.12. Привлечение к дисциплинарной ответственности представителей Профсоюза, указанных в подпункте 36.11 настоящего Договора, допускается только с предварительного согласия Профсоюзного комитета.

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

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

34.14. Не допускать увольнение по инициативе Нанимателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, в период их полномочий и добросовестного выполнения своих профессиональных обязанностей в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения, или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым Кодексом Республики Беларусь.

РАЗДЕЛ VIII. СОХРАНЕНИЕ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПРИВАТИЗАЦИИ

35. Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

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

36. Стороны пришли к соглашению:

36.1. При изменении формы собственности и преобразования в процессе приватизации учреждения, проводятся предварительные переговоры с Профсоюзным комитетом с целью достижения общего согласия в вопросах, затрагивающих трудовые и социально-экономические права и законные интересы коллектива работников.

РАЗДЕЛ IX. ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫПОЛНЕНИЯ ДОГОВОРА И КОНТРОЛЬ ЗА ЕГО ВЫПОЛНЕНИЕМ. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА НЕВЫПОЛНЕНИЕ (НАРУШЕНИЕ) УСЛОВИЙ**37. Наниматель обязуется:**

Рассматривать предложения Профсоюзного комитета по устранению недостатков в выполнении Договора в недельный срок и давать Профсоюзному комитету мотивированный ответ в письменной форме, принимать меры дисциплинарной, материальной ответственности к виновным в невыполнении обязательств Договора либо уклоняющимся от участия в переговорах.

38. Стороны пришли к соглашению:

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

38.2. Наниматель и председатель первичной профсоюзной организации отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании коллектива работников не реже двух раз в год»

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

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

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

38.6. Коллективный договор на 2023-2025гг. учреждения образования «Светлогорский государственный индустриальный колледж» подписан 30.12.2022 года.

Наниматель

Председатель Профкома

_____ /Н.Н. Яхновец/

_____ /Е.П. Жигунова /

подпись

инициалы, фамилия

подпись

инициалы, фамилия

СОГЛАСОВАНО
Профком работников
Протокол № от

2022 г.

Е.П. Жигунова

м.п.

УТВЕРЖДАЮ
Директор учреждения образования
Светлогорский государственный
индустриальный колледж»

« ____ »

м.п.

Н.Н. Яхновец
2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ О РАЗМЕРАХ, ПОРЯДКЕ И УСЛОВИЯХ ОКАЗАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ «СВЕТЛОГОРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ КОЛЛЕДЖ»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с абзацем третьим пункта 4 Указа Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 года № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» и определяет размеры, порядок и условия оказания материальной помощи.

1.2. Материальная помощь работникам колледжа оказывается в связи с непредвиденными материальными затруднениями и другими причинами, определенными настоящим Положением, по решению директора колледжа.

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

2. ПОРЯДОК ОКАЗАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

2.1. По решению директора колледжа работникам может быть оказана материальная помощь:

2.1.1. в связи с непредвиденными материальными затруднениями в связи со смертью членов семьи и близких родственников (отца, матери, супругов, детей), несчастными случаями, авариями, катастрофами и в других подобных случаях на основании письменного заявления работника – в размере до 5 базовых величин включительно;

2.1.2. в связи с юбилейными датами дня рождения (50, 55, 60, 65 и 70 лет) – в размере до 4 базовых величин включительно (на основании письменного заявления работника либо по представлению руководителя структурного подразделения);

2.1.3. в связи с вступлением в брак впервые, рождением (усыновлением) ребенка на основании письменного заявления работника – в размере до 4 базовых величин включительно;

2.1.4. многодетным семьям, воспитывающим 3-х и более детей до 18 лет (один раз в год) на основании письменного заявления работника – в размере до 3 базовых величин включительно;

2.1.5. в связи с продолжительной болезнью работника свыше одного месяца (30 календарных дней), в связи с выходом на пенсию по общеустановленному возрасту на основании письменного заявления работника – в размере до 2 базовых величин включительно;

2.1.6. в связи с тяжелым материальным положением и по иным обстоятельствам по решению директора колледжа на основании письменного заявления работника – в размере до 10 базовых величин включительно;

2.1.7. в связи с профессиональными праздниками и праздничными днями (День учителя, День защитников Отечества и Вооруженных сил Республики Беларусь, День женщин и другие) по решению директора колледжа на основании приказа – в размере до 2 базовых величин включительно;

2.2. К заявлению об оказании материальной помощи по п. 2.1.1. – 2.1.5. прилагаются копии документов, подтверждающих причину обращения.

2.3. По решению директора колледжа в осенний период работникам может оказываться материальная помощь для приобретения плодово-овощной продукции в размере сложившегося процента в абсолютных суммах.

2.4. Материальная помощь в связи с непредвиденными материальными затруднениями директору колледжа оказывается в размере, в порядке и на условиях, предусмотренных Положением о порядке оказания материальной помощи руководителям учреждений образования, находящихся в непосредственном подчинении главного управления образования Гомельского областного исполнительного комитета.

2.5. Остаток неиспользованных средств, предусмотренных на оказание материальной помощи, выплачивается в конце календарного года всем работникам в размере сложившегося процента в абсолютных суммах.

СОГЛАСОВАНО
Профком работников
Протокол № от

2022 г.

Е.П. Жигунова

м.п.

УТВЕРЖДАЮ
Директор учреждения образования
Светлогорский государственный
индустриальный колледж»

« ____ »

м.п.

Н.Н. Яхновец
2022 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
О РАЗМЕРАХ, ПОРЯДКЕ И УСЛОВИЯХ
ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ЕДИНОВРЕМЕННОЙ ВЫПЛАТЫ НА
ОЗДОРОВЛЕНИЕ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ
ОБРАЗОВАНИЯ «СВЕТЛОГОРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ КОЛЛЕДЖ»**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с абзацем вторым пункта 4 Указа Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 года № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», Указом Президента Республики Беларусь от 22 декабря 2020г. № 482, которым внесены изменения в Указ №27, и определяет размеры, порядок и условия осуществления единовременной выплаты на оздоровление.

1.2. Единовременная выплата на оздоровление осуществляется один раз в календарном году, как правило, при предоставлении трудового отпуска (а при разделении его на части - одной из частей отпуска), из расчета 1 (одного) оклада работника, если иной размер не установлен законодательными актами или постановлениями Совета Министров Республики Беларусь.

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.

**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. При последующем изменении оклада

работника после даты начала отпуска, перерасчет единовременной выплаты на оздоровление не производится.

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. В случае не предоставления трудового отпуска в текущем календарном году, или, если при предоставлении в текущем календарном году 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 (одного) оклада, 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.

2.8. Педагогическим работникам, которым постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 05.09.2011 № 255 установлена норма часов за ставку, единовременная выплата на оздоровление осуществляется из расчета 1 (одного) оклада с учетом педагогической нагрузки.

СОГЛАСОВАНО
Профком работников
Протокол № от 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор учреждения образования
Светлогорский государственный
индустриальный колледж»

Е.П. Жигунова

Н.Н. Яхновец
2022 г.

« ____ »

М.П.

М.П.

ПОЛОЖЕНИЕ О РАЗМЕРАХ, ПОРЯДКЕ И УСЛОВИЯХ ВЫПЛАТЫ ПРЕМИЙ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ «СВЕТЛОГОРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ КОЛЛЕДЖ»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с пунктом 3 Указа Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 года № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», Указом Президента Республики Беларусь от 22 декабря 2020 г. № 482 «Об изменении Указа Президента Республики Беларусь» и определяет размеры, порядок и условия выплаты премий работникам учреждения образования «Светлогорский государственный индустриальный колледж».

1.2. Премирование производится с целью усиления материальной заинтересованности работников в достижении высокого качества труда, с учетом выявления и использования имеющихся резервов.

1.3. Источниками средств для премирования являются:

- бюджетные средства, выделяемые на премирование работников (20 % от суммы окладов работников учреждения);
- 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.
- неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда.

2. ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ

2.1. Премирование работников производится ежемесячно с учетом уровня их профессионализма, высокой эффективности труда и личного

вклада в результаты работы структурных подразделений и учреждения в целом.

2.2. Премирование производится на основании приказа руководителя (при необходимости по представлению руководителей соответствующих структурных подразделений), в соответствии с настоящим Положением.

2.3. Премия начисляется за фактически отработанное время по итогам работы в срок выплаты заработной платы.

2.4. Ежемесячная премия не начисляется за периоды:

- временной нетрудоспособности;
- трудовых отпусков;
- социальных отпусков;
- отпуска без сохранения или с частичным сохранением заработной платы, в связи с получением образования;

- повышения квалификации, переподготовки, профессиональной подготовки и стажировки,

- выполнение государственных, общественных, воинских обязанностей, командировок и иные случаи, когда за работником сохраняется средняя заработная плата в соответствии с действующим законодательством;

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

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

2.6. Премирование руководителя учреждения устанавливается приказом начальника Главного управления образования Гомельского областного исполнительного комитета из средств учреждения, в соответствии с Положением по согласованию с профсоюзным комитетом.

2.7. Премия устанавливается в процентах от оклада, в абсолютных суммах, в базовых величинах.

2.8. Всем работникам колледжа, в том числе совместителям и педагогическим работникам, выполняющим оплачиваемую педагогическую деятельность в части реализации содержания образовательных программ по месту основной работы, добросовестно исполняющим свои функциональные обязанности, ежемесячно начисляется премия в размере 5 % от оклада работника (с учетом педагогической нагрузки).

2.9. В других случаях, не оговоренных в настоящем Положении, премия выплачивается по отдельному совместному решению директора

и Профсоюзного комитета в размерах определяемых сторонами, не противоречащих законодательству.

3. ПОКАЗАТЕЛИ, УСЛОВИЯ И РАЗМЕРЫ ПРЕМИРОВАНИЯ

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

- | | |
|--|---------|
| 3.1. сбор оперативной информации и сведений, обобщения их и предоставления для анализа и принятия управленческих решений (по решению руководителя) | До 200% |
| 3.2. досрочное, оперативное и качественное выполнение работ по ремонту зданий, подготовке колледжа и общежития к новому учебному году, отопительному сезону | До 200% |
| 3.3. освоение новых прогрессивных методов в образовательном процессе | До 100% |
| 3.4. качественное и своевременное проведение инвентаризации активов и обязательств | До 100% |
| 3.5. качественное и своевременное выполнение работ, связанных с постоянными изменениями законодательной, налоговой и нормативной базами | До 100% |
| 3.6. качественное и своевременное составление и предоставление текущей, квартальной, годовой отчетности, учетно - и отчетно-планирующей документации (по решению руководителя) | До 100% |
| 3.7. выполнение доведенных целевых показателей | До 100% |
| 3.8. отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности в пределах компетенции | До 100% |
| 3.9. высокие результаты работы, подтвержденные в ходе ведомственного и других видов контроля | До 100% |
| 3.10. систематическое участие в работе по укреплению материально-технической базы | До 100% |
| 3.11. обеспечение рационального использования и экономию материальных, финансовых и энергетических ресурсов | До 100% |
| 3.12. активное внедрение в практику прогрессивных форм организации труда, управленческой деятельности и методов обучения | До 100% |
| 3.13. качественное и своевременное выполнение планов работы колледжа, программ, планов образовательного процесса | До 100% |
| 3.14. создание условий для творческого труда педагогических | До 50% |

- работников, учащихся, учебно-вспомогательного персонала
- 3.15. совершенствование образовательного процесса, укрепление материально-технической базы и трудовой дисциплины (по решению руководителя) До 200%
- 3.16. оказание помощи педагогическим работникам в повышении качества и эффективности работы, разработке и внедрению электронных средств обучения, инновационных технологий До 70%
- 3.17. подготовка и проведение педсоветов, семинаров, конференции До 50%
- 3.18. подготовка и участие в массовых мероприятиях с педагогами и учащимися До 50%
- 3.19. за внедрение комплекса бухгалтерских и других программ До 50%
- 3.20. соблюдение норм служебной и профессиональной этики До 50%
- 3.21. обеспечение условий для надлежащего содержания помещений, зданий, сооружений До 50%
- 3.22. инициатива, творческий подход к решению стоящих задач, выполнению поручений До 50%
- 3.23. выполнение работ, не предусмотренных функциональными обязанностями (по решению руководителя) До 100%
- 3.24. организация и проведение культурно-массовых мероприятий в коллективе До 50%
- 3.25. систематическая работа с родительской общественность До 50%
- 3.26. обеспечение требований охраны труда, пожарной безопасности и санитарно-гигиенических правил в учреждении До 50%
- 3.27. развитие социального партнерства До 50%
- 3.28. работа с заказчиками кадров До 50%
- 3.29. качественная и эффективная профориентационная работа До 50%
- 3.30. привлечение доходов от спонсорской и внебюджетной деятельности (по решению руководителя) До 150%
- 3.31. создание надлежащих жилищно-бытовых условий в общежитии, отвечающим санитарным правилам и нормам по их устройству и содержанию До 50%
- 3.32. за проведение открытых уроков, методических недель и семинаров в рамках учреждения До 20%
- 3.33. качественная и эффективная работа по подготовке победителей олимпиад, научно-практических конференций, смотров-конкурсов, соревнований и других мероприятий До 100%
- 3.34. работа по оформлению кабинета и содержанию его в образцовом порядке До 50%

3.35. качественная и эффективная работа приемных комиссий	До 50%
3.36. работа по поддержанию порядка, сохранности имущества и оборудования	До 50%
3.37. за качественное и оперативное обслуживание и наполнение сайта колледжа	До 50%
3.38. эффективная и результативна организационно-методическая работа	До 50% До 50%
3.39. за эффективную методическую работу по разработке и внедрению ЭСО, методических пособий, рекомендованных к изданию, принимающих участие в республиканских выставках методических материалов	До 100%
3.40. внедрение в образовательный процесс технических средств обучения, наглядных пособий, активное использование интерактивных форм обучения, разработку и использование инновационных технологий и методик	До 50%
3.41. выполнение общественных постоянных поручений в интересах трудового коллектива (по решению администрации, профкома)	До 50%
3.42. качественная и эффективная подготовка и проведение (участие) мероприятий с одаренными и мотивированными учащимися	До 50%
3.43. обеспечение бесперебойной работы вверенного оборудования, транспортного средства	До 50%
3.44. вклад в оснащение учебно-методической базы учреждения	До 200%
3.45. качественное и оперативное проведение ремонтных работ (по решению руководителя)	До 50%
3.46. образцовое содержание рабочего места, спецодежды, инструмента, оборудования	До 100%
3.47. оперативное и качественное предотвращение и ликвидацию аварий и их последствий (если они произошли не по вине работника) (по решению руководителя)	До 50%
3.48. активное участие в мероприятиях, содействующих укреплению здоровья и физическому развитию учащихся, работников	До 50%
3.49. активная и качественная воспитательная работа в общежитии	До 50%
3.50. работа с электронными базами данных учащихся и работников	
3.51. качественная и оперативная работа по исполнению Декрета №18 Президента Республики Беларусь	До 50%

- 3.52. за качественную и оперативную работу по проведению государственных закупок До 100%
- 3.53. награжденным Почетной грамотой, Грамотами, благодарностями и другими наградами, если иное не установлено локальными актами органа, выдавшего грамоту, благодарность и пр. До 50%
- 3.54. срочные работы, выполненные на высоком профессиональном уровне, инициативу, активную позицию, добросовестность и усердие (по решению руководителя) До 100%
- 3.55. высокое качество выполняемых работ, творческий и перспективный подход при выполнении новых и сложных работ До 50%
- 3.56. стабильное, непосредственное влияние работника на улучшение показателей работы учреждения До 50%
- 3.57. за активную работу по перспективному развитию учреждения и творческому сотрудничеству с другими организациями До 50%
- 3.58. качественная и эффективная организация производственной практики, выпускных квалификационных экзаменов, выпуска и трудоустройства учащихся До 100%
- 3.59. осуществление работы по экспериментальной деятельности по итогам отчетного периода До 50%
- 3.60. систематичность и результативность в работе с учащимися, состоящими на всех видах учета, составляющих группы риска До 50%
- 3.61. высокие показатели в профессиональной и педагогической деятельности (по решению руководителя) и До 200%
- 3.62. расширенные функции организационно-воспитательной работы, результативную деятельность До 50%
- 3.63. участие в разработке и издательстве учебной и методической литературы До 100%
- 3.64. активное вовлечение учащихся в творческую деятельность До 50%
- 3.65. оформление, благоустройство учреждения и прилегающей территории До 200%
- 3.66. соблюдение регламента формирования первичных документов До 50%
- 3.67. сохранность бухгалтерской, кадровой и иной документации, оформление и передача ее в установленном порядке в архив, хранение и ведение архивного фонда учреждения До 100%

- 3.68. исполнение требований Положения об учетной политике До 50%
- 3.69. оперативное, качественное решение задач, направленное на бесперебойное обеспечение, укрепление, поддержку и обслуживание учреждения, укрепление материально-технической базы (по решению руководителя) До 200%
- 3.70. активное участие в обеспечении выполнения показателей экономического развития учреждения (по решению руководителя) До 150%
- 3.71. активную работу в составе добровольной дружины пропорционально количеству выходов До 50%
- 3.72. за организацию, оперативное управление, соблюдение требований по гражданской обороне в учреждении До 50%
- 3.73. активное участие в общественной жизни учреждения, обеспечение поддержания на высоком уровне, сохранение и совершенствование вверенных помещений, материальных ценностей До 50%
- 3.74. за интенсивность труда, высокие результаты при выполнении сложной внеочередной работы (по решению руководителя) До 100%
- 3.75. за качественную и эффективную работу по ведению электрохозяйства До 50%
- 3.76. за результативность работы кружков, факультативов До 50%
- 3.77. за выступление с докладами, сообщениями по обмену опытом До 50%
- 3.78. за качественную организацию питания учащихся кураторами учебных групп До 50%

4. Показатели снижения премии

- 4.1. недобросовестное выполнение должностных обязанностей, подтвержденных результатами ведомственного контроля, других контролирующих органов До 50%
- 4.2. нарушение Правил внутреннего трудового распорядка, Устава учреждения образования, иных локальных и нормативных документов, регламентирующих деятельность учреждения До 50%
- 4.3. нарушение правил охраны труда и техники безопасности До 50%
- 4.4. неисполнение в срок обязательств по коллективному договору До 50%
- 4.5. нетактичное поведение с учащимися, родителями, коллегами До 50%

- | | |
|---|--------|
| 4.6. случаи детского травматизма, произошедшие в учебное время | До 50% |
| 4.7. неаккуратное ведение документации | До 50% |
| 4.8. нарушение трудовой дисциплины | До 50% |
| 4.9. нарушение вопросов финансово-хозяйственной деятельности | До 50% |
| 4.10. рост числа совершенных обучающимися правонарушений (преступлений) по сравнению с аналогичным периодом прошлого года | До 50% |
| 4.11. необеспечение сохранения контингента учащихся (рост отчислений без уважительных причин) | До 30% |

5. Показатели лишения премии на 100%

- 5.1. за прогул без уважительной причины
- 5.2. при невыполнении обязательств по коллективному договору
- 5.3. грубого нарушения правил внутреннего трудового распорядка
- 5.4. грубого нарушения правил охраны труда и техники безопасности
- 5.5. невыполнение функциональных обязанностей, подтвержденное результатами проверок в ходе осуществления контроля
- 5.6. халатное отношение к сохранению материальных ценностей, повлекшее за собой материальный ущерб

6. Лишение работника 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.

Приложение 4

СОГЛАСОВАНО
Профком работников
Протокол № от 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор учреждения образования
Светлогорский государственный
индустриальный колледж»

Е.П. Жигунова

Н.Н. Яхновец
2022 г.

«___»

м.п.

м.п.

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ И УСЛОВИЯХ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВКИ
ЗА ВЫСОКИЕ ДОСТИЖЕНИЯ В ТРУДЕ
РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ
«СВЕТЛОГОРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ
КОЛЛЕДЖ»**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 г. № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», на основании постановления Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019 № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования», постановления Министерства образования от 25.11.2020 № 286, постановления Министерства образования Республики Беларусь от 21.06.2021 №130 «Об изменении постановления Министерства образования Республики Беларусь от 3 июня 2019 г №71» и определяет размеры и порядок выплаты надбавки за высокие достижения в труде работникам учреждения образования.

1.2. Осуществление стимулирующих выплат производится с целью материального поощрения работников за достижение определенных количественных и качественных показателей в работе, усиления материальной заинтересованности работников в повышении эффективности деятельности учреждения образования.

1.3. Источниками средств установления надбавки за высокие достижения в труде являются:

- бюджетные средства, выделяемые на выплату надбавок за высокие достижения в труде работникам (15% от суммы окладов работников учреждения);

- 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. РАЗМЕРЫ И ПОРЯДОК ВЫПЛАТЫ НАДБАВКИ ЗА ВЫСОКИЕ ДОСТИЖЕНИЯ В ТРУДЕ

2.1. Надбавка за высокие достижения в труде устанавливается в дифференцированных размерах руководителям, специалистам и другим служащим, включая совместителей, в зависимости от уровня сложности, напряженности и интенсивности труда указанных работников, нагрузки, качества и объема выполняемых работ. При определении размера надбавки также учитываются высокие профессиональные достижения в работе, уровень знаний и опыта, необходимый для осуществления должностных обязанностей, выполнение особо важных (срочных) работ, требующих высокого уровня подготовки.

2.2. Размер надбавки устанавливается в процентах от оклада работника, в абсолютных суммах.

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

2.4. Надбавки устанавливаются приказом руководителя (при необходимости по представлению руководителей соответствующих структурных подразделений), как правило, на месяц и выплачиваются за фактически отработанное время (объем выполненной работы). Надбавка не начисляется за периоды:

- трудового отпуска;
- социального отпуска;
- отпуска без сохранения или с частичным сохранением заработной платы;
- временной нетрудоспособности;
- повышения квалификации, переподготовки, профессиональной подготовки и стажировки;
- за другие периоды, когда за работником в соответствии с действующим законодательством сохраняется или не сохраняется средняя заработная плата.

2.5. Снижение напряженности и интенсивности труда, объема выполняемых работ, некачественное исполнение функциональных обязанностей является основанием для уменьшения размера надбавки. Уменьшение (отмена) надбавки производится приказом руководителя государственного учреждения (при необходимости на основании докладной записки руководителя соответствующего структурного подразделения).

2.6. По решению руководителя учреждения образования надбавка может не устанавливаться.

2.7. Надбавки руководителю учреждения устанавливаются приказом начальника главного управления образования Гомельского областного исполнительного комитета из средств учреждения, в соответствии с Положением по согласованию с профсоюзным комитетом.

2.8. Показатели установления надбавок за высокие достижения в труде:

2.8.1. сбор оперативной информации и сведений, обобщения их и предоставления для анализа и принятия управленческих решений	до 100% включительно
2.8.2. досрочное, оперативное и качественное выполнение работ по ремонту зданий, подготовке колледжа и общежития к новому учебному году, отопительному сезону, благоустройству прилегающей территории других работ	до 100% включительно
2.8.3. освоение новых прогрессивных методов в образовательном процессе	до 100% включительно
2.8.4. проведение плановой инвентаризации активов и обязательств	до 100% включительно
2.8.5. выполнение работ, связанных с постоянными изменениями законодательной, налоговой и нормативной базами	до 100% включительно
2.8.6. подготовка и сдача бухгалтерской, статистической и ведомственной отчетности в установленные сроки	до 100% включительно
2.8.7. выполнение доведенных целевых показателей	до 100% включительно
2.8.8. отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности в пределах компетенции	до 100% включительно
2.8.9. высокие результаты в работе, подтвержденные в ходе ведомственного и других видов контроля	до 100% включительно
2.8.10. систематическое участие в работе по укреплению материально-технической базы	до 100% включительно

2.8.11. обеспечение рационального использования и экономию материальных, финансовых и энергетических ресурсов	до 100% включительно
2.8.12. активное внедрение в практику прогрессивных форм организации труда, управленческой деятельности	до 100% включительно
2.8.13. качественное и своевременное выполнение планов работы колледжа, программ, планов образовательного процесса	до 100% включительно
2.8.14. создание условий для творческого труда педагогических работников, учащихся, учебно-вспомогательного персонала	до 100% включительно
2.8.15. совершенствование образовательного процесса, укрепление материально-технической базы и трудовой дисциплины	до 100% включительно
2.8.16. оказание помощи педагогическим работникам в повышении качества и эффективности работы	до 50% включительно
2.8.17. подготовка и проведение педсоветов, семинаров, конференции	до 50% включительно
2.8.18. подготовка и участие в массовых мероприятиях с педагогами и учащимися	до 50% включительно
2.8.19. за внедрение комплекса бухгалтерских программ	до 100% включительно
2.8.20. обеспечение условий для надлежащего содержания помещений, зданий, сооружений	до 100% включительно
2.8.21. инициатива, творческий подход к решению стоящих задач, выполнению поручений	до 100% включительно
2.8.22. за работу по организации питания обучающихся, оздоровлении обучающихся, в том числе в каникулярный период	до 50% включительно
2.8. 23. за организацию участия обучающихся в региональных, республиканских, общественно значимых мероприятиях и сопровождение их в период проведения таких мероприятий	до 30% включительно
2.8. 24. за участие в экспериментальной и инновационной деятельности в сфере образования, проводимой в соответствии со статьей 97 Кодекса Республики Беларусь об образовании	до 50% включительно
2.8.25. выполнение работ, не предусмотренных функциональными обязанностями	до 100% включительно
2.8.26. организация и проведение культурно-массовых мероприятий в коллективе	до 30% включительно

2.8.27. систематическая работа с родителями и работа по обеспечению защиты прав и законных интересов детей из неблагополучных семей, детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	до 50% включительно
2.8.28. оперативное выполнение предписаний надзорных органов	до 30% включительно
2.8.29. обеспечение требований охраны труда, пожарной безопасности и санитарно-гигиенических правил в учреждении образования	до 50% включительно
2.8.30. развитие социального партнерства	до 50% включительно
2.8.31. работа с заказчиками кадров	до 100% включительно
2.8.32. проведение профориентационной работы	до 30% включительно
2.8.33. привлечение доходов от спонсорской и внебюджетной деятельности	до 100% включительно
2.8.34. создание надлежащих жилищно-бытовых условий в общежитии, отвечающим санитарным правилам и нормам по их устройству и содержанию	до 100% включительно
2.8.35. за проведение открытых уроков, методических недель и семинаров в рамках учреждения	до 30% включительно
2.8.36. работа с одарёнными и талантливыми обучающимися (подготовка обучающихся к участию в олимпиадах, конкурсах и других образовательных мероприятиях и творческих конкурсах, организациях, сопровождение и проведение указанных мероприятий)	до 50% включительно
2.8.37. за работу по оформлению кабинета и содержанию его в образцовом порядке	до 30% включительно
2.8.38. обеспечение работы приемных комиссий, выполнение контрольных цифр приема	до 100% включительно
2.8.39. работа по поддержанию порядка, сохранности имущества и оборудования	до 50% включительно
2.8.40. за качественное обслуживание и наполнение сайта колледжа, постоянное и оперативное размещение информации в социальных сетях	до 50% включительно
2.8.41. успешная организационно-методическая работа	до 100% включительно
2.8.42. за эффективную методическую работу по разработке и внедрению ЭСО, методических пособий, рекомендованных к изданию, принимающих участие в	до 100% включительно

республиканских выставках методических материалов	
2.8.43. внедрение в образовательный процесс технических средств обучения, учебно-методических, наглядных пособий, активное использование интерактивных форм обучения, разработку и использование новых технологий и методик	до 100% включительно
2.8.44. выполнение общественных постоянных поручений в интересах трудового коллектива (по решению администрации, профкома)	до 30% включительно
2.8.45. за подготовку и проведение (участие) мероприятий с одаренными и мотивированными учащимися	до 30% включительно
2.8.46. обеспечение бесперебойной работы вверенного оборудования, транспортного средства	до 50% включительно
2.8.47. проведение ремонтных работ на территории и в помещениях учреждения	до 100% включительно
2.8.48. образцовое содержание рабочего места, спецодежды, инструмента, оборудования	до 30% включительно
2.8.49. предотвращение и ликвидация аварий и их последствий, если они произошли не по вине работника	до 100% включительно
2.8.50. активное участие в мероприятиях, содействующих укреплению здоровья и физическому развитию учащихся, работников	до 30% включительно
2.8.51. за активную воспитательную работу в общежитии	до 100% включительно
2.8.52. за работу с электронными базами данных учащихся и работников	до 50% включительно
2.8.53. за качественную работу по исполнению Декрета №18 Президента Республики Беларусь	до 100% включительно
2.8.54. за работу по проведению государственных закупок	до 100% включительно
2.8.55. за срочные работы, выполненные на высоком профессиональном уровне, инициативу, активную позицию, добросовестность и усердие	до 50% включительно
2.8.56. высокие творческие, производственные достижения в работе, сложность и напряженность труда, выполнение особо важных (срочных) работ	до 100% включительно
2.8.57 за выполнение работ по уборке санузлов с применением дезинфицирующих средств	до 25% включительно
2.8.58 за качественную и эффективную работу по	до 30%

ведению электрохозяйства

ВКЛЮЧИТЕЛЬНО

Приложение 5

СОГЛАСОВАНО

Профком работников

Протокол № от 2022 г.

Е.П. Жигунова

м.п.

УТВЕРЖДАЮ

Директор учреждения образования

Светлогорский государственный
индустриальный колледж»

« ____ »

м.п.

Н.Н. Яхновец

2022 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УСТАНОВЛЕНИИ НАДБАВКИ
ЗА ХАРАКТЕР ТРУДА РАБОТНИКАМ
УЧРЕЖДЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ «СВЕТЛОГОРСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ КОЛЛЕДЖ»**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЕ

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

1.2. Положение определяет размеры, порядок и условия установления надбавки за характер труда 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 работ;

1.3.2. служащим, работникам обслуживающего персонала учреждения образования.

1.4. Надбавки за характер труда 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.

Наниматель _____ Н.Н. Яхновец

Председатель профсоюза _____ Е.П. Жигунова

2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВКИ ЗА ХАРАКТЕР ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ

2.1. Надбавка устанавливается за характер труда педагогическим работникам (за исключение руководителя учреждения образования и его заместителей) за выполнение отдельных видов работ.

2.2. Надбавка педагогическим работникам учреждения образования устанавливается в процентах от базовой ставки, устанавливаемой Советом Министров Республики Беларусь для оплаты труда работников бюджетных организаций.

2.3. Надбавка устанавливается 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, полугодие (период устанавливается приказом руководителя), по одному или нескольким основаниям. При установлении надбавки по нескольким основаниям они суммируются.

2.5. Размер надбавки за характер труда педагогическим работникам по каждому основанию устанавливается 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. Надбавка за характер труда педагогическим работникам устанавливаются:

2.7.1. за работу по обеспечению защиты прав и законных интересов детей из неблагополучных семей, детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, работу с родителями	До 45%
2.7.2. за работу по организации питания обучающихся, оздоровления обучающихся, в том числе в каникулярный период	До 45%
2.7.3. за участие в деятельности учебно-методических объединений, обновлении, разработке структурных элементов научно-методического обеспечения образования	До 60%
2.7.4. за работу с одаренными и талантливыми обучающимися (подготовка обучающихся к участию в олимпиадах, конкурсах и других образовательных мероприятиях и творческих конкурсах, организация, проведение указанных мероприятий)	До 60%

2.7.5. за организацию участия обучающихся в региональных, республиканских, общественно значимых мероприятиях и сопровождение их в период проведения таких мероприятий	До 30%
2.7.6. за участие в экспериментальной и инновационной деятельности в сфере образования, проводимой в соответствии со статьей 89 Кодекса Республики Беларусь об образовании, в том числе руководство и консультирование экспериментальных и инновационных проектов	До 45%
2.7.7. за работу с иностранными обучающимися	До 45%

3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВКИ ЗА ХАРАКТЕР ТРУДА СЛУЖАЩИМ, РАБОТНИКАМ ОБСЛУЖИВАЮЩЕГО ПЕРСОНАЛА

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, полугодие, год (период устанавливается приказом руководителя), 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 77 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 150 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. Надбавка за характер труда устанавливается по основному месту работы и по совместительству.

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 работниками	До 150%
3.7.2. за объем и разновидность выполняемой работы, ее интенсивность	До 150%
3.7.3. за качество выполняемых работ, творческий и перспективный подход при выполнении новых и сложных работ	До 150%
3.7.4. за стабильное, непосредственное влияние работника на улучшение показателей работы учреждения	До 150%
3.7.5. за соблюдение требований техники безопасности	До 150%

4. Конкретный размер надбавки за характер труда работникам учреждения образования устанавливается приказом руководителя учреждения образования по согласованию с профсоюзным комитетом на основании действующего Положения.

Положение вступает в силу с 1 января 2023 года.

Приложение 6

СОГЛАСОВАНО

Профком работников

Протокол № от

2022 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор учреждения образования

Светлогорский государственный
индустриальный колледж»

Е.П. Жигунова

Н.Н. Яхновец

«____»

2022 г.

м.п.

м.п.

ПЕРЕЧЕНЬ
кабинетов, лабораторий, мастерских, транспортных средств,
подлежащих обеспечению аптечками первой помощи
универсальными и для оснащения транспортных средств
(автомобильными)

№ п\п	Наименование помещения	№ помещения
Колледж		
1	Фойе колледжа, место сторожа	ОБК
2	Лаборатория информационных технологий	22л
3	Лаборатория информационных технологий	24л
4	Лаборатория информационных технологий	28л
5	Лаборатория электротехники, электрических измерений, электроники и микропроцессорной техники, электрических машин	25л
6	Лаборатория органической, неорганической, аналитической, физической и коллоидной химии и технического анализа сырья, материалов и изделий	35
7	Лаборатория физики и астрономии	25
8	Лаборатория электрооборудования	5л
9	Швейная мастерская	1л
10	Слесарно-механическая мастерская	ЛК
11	Кабинет физической культуры и здоровья	ОБК
12	Общежитие	Комната дежурного
13	УПС «Светлый»	Пристань д. Як. Слобода.

Наниматель _____ Н.Н. Яхновец

Председатель профсоюза _____ Е.П. Жигунова

14	Автомобиль ГАЗ-32213	Гараж
15	Трактор МТЗ 82П	Гараж

Отделение ПТО		
16	Слесарная мастерская	Мастерские
17	Электрогазосварочная мастерская	-//-
18	Электромонтажная мастерская	-//-
19	Мастерская по штукатурным, малярным и каменным работам	-//-
20	Плотнично-столярная мастерская	-//-
21	Мастерская санитарно-технических работ	-//-
22	Место сторожа	-//-

Основание:

1. Статья 231 Трудового кодекса Республики Беларусь.
2. Статья 30 Закона Республики Беларусь «Об охране труда» от 23.06.2008г. №356-3 (с изменениями и дополнениями).
3. п.77 гл.5 Правил по охране труда, утвержденных постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 01.07.2021 №53.
4. п.105 гл.6 Санитарных норм и правил «Требования для учреждений профессионально-технического и среднего специального образования», утвержденных постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь 06.05.2013 №38.

Приложение 7

СОГЛАСОВАНО
Профком работников
Протокол № от 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор учреждения образования
Светлогорский государственный
индустриальный колледж»

Е.П. Жигунова

Н.Н. Яхновец
2022 г.

«___»

м.п.

м.п.

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

№ п/п	Наименование	Единица измерения	Количество из расчета на 2-10 человек
1	Аммония раствор 10 % -1 мл № 10	упаковка	1
2	Валерианы экстракт 0,02 № 50	упаковка	1
3	Валидол 0,06 № 10 или 0,1 № 20	-//-	1
4	Глицерил тринитрат 0,0005 № 40	-//-	1
5	Дротаверина гидрохлорид 0,04 № 40	-//-	1
6	Йода спиртовой раствор 5 % - 10 мл или 5% - 1мл № 10	флакон упаковка	1 1
7	Калия перманганат порошок для приготовления раствора 5,0	упаковка	1
8	Кеторолак 0,01 № 10	-//-	1
9	Лоратадин 0,01 № 10 или Цетиризин 0,01 №20	-//-	1
10	Магния сульфат порошок для приготовления раствора для внутреннего применения 10,0 (20,0)	-//-	1
11	Натрия гидрокарбонат порошок для приготовления раствора 10,0 (20,0)	-//-	1
12	Нафазолин капли для носа 0,1% - 10 мл или Ксилометазолина капли для носа 0,1% - 10мл	флакон	1
13	Параскофен №10 или Цитрамон № 10	упаковка	1
14	Парацетамол 0,5 № 10	-//-	1
15	Перекись водорода раствор 3 % - 40 мл (100мл)	флакон	1

Наниматель _____ Н.Н. Яхновец

Председатель профсоюза _____ Е.П. Жигунова

16	Сульфацидамида раствор 20% - 1мл (1,5мл) тубик-капельница №2 или Сульфацидамида раствор 20% (30%) - 5мл	упаковка флакон	1 1
17	Уголь активированный 0,25 № 10	упаковка	1
18	Бинты нестерильные 5 м x 5 см 5 м x 10 см 7 м x 14 см	-//-	2 2 2
19	Вата гигроскопическая 50,0	-//-	1
20	Жгут кровоостанавливающий Эсмарха	-//-	1
21	Лейкопластырь катушечный 1x500см (2x500см)	упаковка	1
22	Лейкопластырь бактерицидный 4 x10 см (6 x10 см)	-//-	3
23	Напальчник резиновый № 10	-//-	1
24	Ножницы тупоконечные длиной не менее 13 см	-//-	1
25	Салфетка стерильная размером не менее 10x10 см №1	-//-	5
26	Термометр медицинский электронный в футляре	-//-	1

Основание: Приложение 2 к постановлению Министерства здравоохранения Республики Беларусь № 80 от 04.12.2014г. «Об установлении перечней аптечек первой помощи, аптечек скорой медицинской помощи, вложений, входящих в эти аптечки, и определении порядка их комплектации» (с изменениями и дополнениями)

Приложение 8

СОГЛАСОВАНО
Профком работников
Протокол № от 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор учреждения образования
Светлогорский государственный
индустриальный колледж»

Е.П. Жигунова

Н.Н. Яхновец
2022 г.

«___»

м.п.

м.п.

ПЕРЕЧЕНЬ
вложений, входящих в аптечку первой помощи для оснащения
транспортных средств (автомобильную)

№ п/п	Наименование	Единица измерения	Количество
1	Аммония раствор 10 % -1 мл № 10	упаковка	1
2	Йода спиртовой раствор 5 % - 10 мл или 5% - 1мл № 10	флакон упаковка	1 1
3	Бинты стерильные 5 м x 10 см	упаковка	1
4	Бинты нестерильные 5x5см 5 м x 10 см	упаковки упаковки	2 2
5	Бинт медицинский эластичный нестерильный трубчатый №1,3,6	упаковка	1
6	Вата гигроскопическая 50,0	упаковка	1
7	Жгут кровоостанавливающий Эсмарха	упаковка	1
8	Лейкопластырь катушечный 1x500см (2x500см)	упаковка	1
9	Лейкопластырь бактерицидный 2,5x7,2 см 4 x10 см (6 x10 см)	упаковки упаковка	3 1
10	Ножницы тупоконечные длиной не менее 13см	шт.	1
11	Пакет гипотермический охлаждающий	упаковка	1
12	Салфетка стерильная размером не менее 10x10 см №1	упаковки	4

Основание: Приложение 2 к постановлению Министерства здравоохранения Республики Беларусь № 80 от 04.12.2014г. «Об установлении перечней аптечек первой помощи, аптечек скорой медицинской помощи, вложений, входящих в эти аптечки, и определении порядка их комплектации» (с изменениями и дополнениями).

Наниматель _____ Н.Н. Яхновец

Председатель профсоюза _____ Е.П. Жигунова

Приложение 9

СОГЛАСОВАНО

Профком работников

Протокол № от 2022 г.

Е.П. Жигунова

М.П.

УТВЕРЖДАЮ

Директор учреждения образования

Светлогорский государственный
индустриальный колледж»

«___»

М.П.

Н.Н. Яхновец

2022 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

**профессий и должностей работников (виды работ), для которых
обязательно прохождение предварительных (при поступлении на
работу) и периодических (в течение трудовой деятельности)
медицинских осмотров работников**

№ п/п	Профессия (должность)	Периодичность прохождения медосмотра	
		Предварительный	Периодический
1	Педагогические работники (руководители, преподаватели, педагог-психолог, педагог социальный, мастера производственного обучения)	При трудоустройстве	1 раз в год и флюорография
2	Работники общежития (заведующий общежитием, воспитатель, дежурный по общежитию, кастелянша, сторож, дежурные по общежитию, паспортист)	При трудоустройстве	1 раз в 2 года и 1 раз в год флюорография
3	Водитель автомобиля (автобуса)	При трудоустройстве	1 раз в год и флюорография
4	Секретарь, архивариус, секретарь учебной части, методист, инспектор по кадрам, экономист, бухгалтер, комендант юрисконсульт, специалист по организации закупок, инженер-программист, библиотекарь,	При трудоустройстве	1 раз в год и флюорография

Наниматель _____ Н.Н. Яхновец

Председатель профсоюза _____ Е.П. Жигунова

	уборщик помещений, гардеробщик		
5	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений; слесарь ремонтник, сторож; электромонтер, вахтёр; лаборант; моторист, уборщик территории, кладовщик, слесарь-сантехник	При трудоустройстве	1 раз в 2 года и 1 раз в год флюорография
6	2 помощник капитана 2 помощник механика	При трудоустройстве	1 раз в 2 года и 1 раз в год флюорография

Основание:

- 1.Статья 21 Закона Республики Беларусь «Об охране труда».
- 2.Статья 228 Трудового кодекса Республики Беларусь.
- 3.Инструкция о порядке проведения обязательных и внеочередных медицинских осмотров работающих, утв. постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь 29.07.2019 № 74.
- 4.Перечень платных медицинских услуг, оказываемых гражданам Республики Беларусь государственными учреждениями здравоохранения (п.12), утв. постановлением Совета Министров Республики Беларусь 10.02.2009 № 182.

ПРИМЕЧАНИЕ: *предварительный* медосмотр лиц, поступающих на работу, осуществляется по направлению работодателя, в котором указываются производство, профессия, вредные и (или) опасные факторы производственной среды, показатели тяжести и напряженности трудового процесса в соответствии с графой 2 приложений 1-3 к Инструкции (графа 3 таблицы).

Периодические медосмотры проводятся в соответствии со списком профессий (должностей) работников, составляемым Руководителем с учетом результатов комплексной гигиенической оценки условий труда, результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, вредных и (или) опасных факторов производственной среды, показателей тяжести и напряженности трудового процесса, указанных в приложении 1 к Инструкции, и работ, указанных в приложениях 2, 3 к Инструкции (графа 3 таблицы) и направляемым до 1 января года, в течение которого необходимо проведение запланированного периодического медосмотра, в организацию здравоохранения.

Внеочередные медосмотры работающих проводятся в течение их трудовой деятельности.

Проведение внеочередных медосмотров осуществляется в следующих случаях: а) по инициативе работодателя:

- в случае изменений условий труда работающего;
- при заболевании (травме) работающего с временной утратой трудоспособности свыше трех месяцев;
- по окончании отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

б) по инициативе организации здравоохранения:

- при вновь возникшем заболевании и (или) его последствиях, препятствующих продолжению работы;
- при необходимости проведения дополнительных исследований, динамического наблюдения, консультаций врачей-специалистов и другого (по результатам периодического медосмотра);
- при угрозе возникновения или распространения групповых инфекционных заболеваний;

в) по инициативе работающего при ухудшении состояния его здоровья.

Приложение 10

СОГЛАСОВАНО

Профком работников

Протокол № от

2022 г.

Е.П. Жигунова

М.П.

УТВЕРЖДАЮ

Директор учреждения образования

Светлогорский государственный

индустриальный колледж»

« ____ »

М.П.

Н.Н. Яхновец

2022 г.

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное
получение средств индивидуальной защиты по установленным нормам

№ п/п	Наименование профессии, должности	Наименование средств индивидуальной защиты	Классификация (маркировка) средств индивидуальной защиты по защитным свойствам	Срок носки в месяцах
1	Водитель автобуса (автобуса)	Халат х/б Перчатки х/б	ЗМи Ми	24 6
2	Водитель погрузчика	Костюм х/б Ботинки кожаные Рукавицы комбинированные <i>Зимой на наружных работах дополнительно:</i> Куртка х/б на утепляющей прокладке	ЗМи Ми Ми Тн	12 12 До износа 36
3	Гардеробщик	Халат х/б	ЗМи	12
4	Уборщик территорий	Костюм х/б (халат х/б) Ботинки кожаные Рукавицы комбинированные	ЗМи Ми Ми	12 12 До износа

Наниматель _____ Н.Н. Яхновец

Председатель профсоюза _____ Е.П. Жигунова

		<i>Зимой дополнительно:</i> Куртка х/б на утепляющей прокладке Брюки х/б на утепляющей прокладке <i>В остальное время года дополнительно:</i> Плащ непромокаемый Сапоги резиновые	Тн Тн Вн В	36 36 36 24
5	Кладовщик	Костюм или халат х/б Перчатки х/б	ЗМи Ми	12 3
6	Кастелянша	Халат х/б или вискозно-лавсановый	ЗМи	12
7	Лаборант кабинета химии	Халат х/б Фартук прорезиненный с нагрудником Перчатки резиновые Очки защитные	ЗМи К20Щ20 Вн ЗНГ	12 Дежурный До износа До износа
8	Моторист	Костюм х/б Ботинки кожаные Перчатки х/б <i>На наружных работах зимой дополнительно:</i> Куртка х/б на утепляющей прокладке Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке	ЗМи Ми Ми Тн Тн	12 12 2 36 36
9	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм х/б Ботинки кожаные Перчатки х/б Перчатки резиновые Очки защитные <i>На наружных работах зимой дополнительно:</i> Куртка х/б на утепляющей прокладке	ЗМи Ми Ми Вн О Тн	12 12 1 До износа До износа 36

10	Слесарь-ремонтник	Костюм х/б Ботинки кожаные Перчатки х/б <i>На наружных работах дополнительно:</i> Куртка х/б на утепляющей прокладке Брюки х/б на утепляющей прокладке	ЗМи Ми Ми Тн Тн	12 12 1 36 36
11	Слесарь-сантехник	Костюм (комбинезон) х/б Ботинки кожаные Сапоги резиновые Перчатки х/б Перчатки резиновые <i>На наружных работах зимой дополнительно:</i> Куртка х/б на утепляющей прокладке Брюки х/б на утепляющей прокладке	ЗМи Ми В Ми Вн Тн Тн	12 12 12 1 До износа 36 36
12	Столяр	Костюм вискозно-лавсановый или костюм х/б Ботинки кожаные Перчатки х/б	ЗМи Ми Ми	12 12 1
13	Сторож	Халат х/б (вискозно-лавсановый) или костюм х/б <i>На наружных работах дополнительно:</i> Куртка х/б на утепляющей прокладке Плащ с капюшоном	ЗМи Тн Вн	12 36 Дежурный
14	Уборщик помещений	Халат х/б Перчатки х/б <i>При выполнении работ по мытью полов и мест общего пользования дополнительно:</i> Сапоги резиновые или полусапоги резиновые	ЗМи Ми В	12 2 12

		Перчатки резиновые	Вн	До износа
15	Электромонтёр	Костюм х/б (полукомбинезон х/б) Ботинки кожаные Перчатки х/б Перчатки диэлектрические Галоши диэлектрические Каска защитная	ЗМи Ми Ми Эн Эн	12 12 2 Дежурные Дежурные До износа
16	Дежурный по общежитию	Халат х/б (куртка х/б)	ЗМи	До износа
17	Заведующий общежитием	Халат х/б	ЗМи	12
18	Зам. директора по ХР	Костюм х/б (халат х/б) <i>Зимой на наружных работах дополнительно:</i> Куртка х/б на утепляющей прокладке	ЗМи Тн	24 36
19	Мастер производственного обучения:			
19.1.	работа в электроmontажной мастерской	Костюм х/б (халат х/б)	ЗМи	12
19.1.	работа в механической, слесарной, столярной мастерских	Костюм х/б (халат х/б) Очки защитные	ЗМи ЗНГ	12 До износа
19.2.	работа в мастерской по штукатурным, малярным и каменным работам	Костюм х/б (халат х/б) Ботинки кожаные Перчатки х/б	ЗМи Ми	12 24 3

19.3.	занятый газосваркой, газорезкой	Костюм для сварщиков Ботинки кожаные Рукавицы брезентовые Очки защитные (со свето-фильтром)	ЗМи Ми К	18 12 3 До износа
19.4.	занятый электросваркой и резкой электрической дугой	Костюм для сварщиков Ботинки кожаные Рукавицы брезентовые Шлем защитный сварочный		24 12 3 До износа
20	Капитан, механик-1 пом.капитана, 2 пом. капитана- 2 пом. механика	Костюм х/б Перчатки х/б Ботинки кожаные Куртка х/б на утепляющей прокладке <i>При выполнении работ на палубе дополнительно:</i> Сапоги резиновые Плащ непромокаемый с капюшоном	ЗМи Ми Ми Тн В Вн	12 До износа 36 36 36 До износа
21	Комендант	Халат х/б Перчатки х/б Перчатки резиновые	ЗМи Ми Вн	12 До износа До износа
22	Преподаватель химии	Халат х/б	ЗМи	18

Основание:

1. ст. 28 Закона Республики Беларусь «Об охране труда», ст. 230 Трудового кодекса Республики Беларусь.

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

3. Отраслевые нормы выдачи средств индивидуальной защиты рабочим и служащим учебных заведений, учреждений, организаций и

предприятий системы Министерства образования Республики Беларусь (Приказ Министерства образования Республики Беларусь 24.11.1999 № 696 в редакции постановления Министерства образования Республики Беларусь 13.11.2000 №50).

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

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

Примечание: Допускается замена костюма хлопчатобумажного на комбинезон или халат и наоборот.

Приложение 11

СОГЛАСОВАНО
Профком работников
Протокол № от 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор учреждения образования
Светлогорский государственный
индустриальный колледж»

Е.П. Жигунова

Н.Н. Яхновец
2022 г.

« ____ »

М.П.

М.П.

ПЕРЕЧЕНЬ
категорий работников,
которым могут предоставляться дополнительные отпуска за
ненормированный рабочий день

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день (в календарных днях)
1.	Заместитель директора по хозяйственной работе	5-7
2.	Главный бухгалтер, заместитель главного бухгалтера	5-7
3.	Заведующий общежитием	4-6
4.	Юрисконсульт, бухгалтер, экономист, специалист по организации закупок, инспектор по кадрам	до 5
5.	Секретарь учебной части, комендант, секретарь	до 4
6.	Лаборант	до 5

Основание:

1. Статья 158 Трудового кодекса Республики Беларусь «Дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день»

Наниматель _____ Н.Н. Яхновец

Председатель профсоюза _____ Е.П. Жигунова

2. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 18 марта 2008г. № 408 «О предоставлении дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день». Оплата дополнительных отпусков за ненормированный рабочий день производить за счет внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности (если в соответствии с законодательством такие средства остаются в их распоряжении), а при отсутствии указанных средств – за счет средств, предусмотренных в смете организации на оплату труда. Установление порядка, условий предоставления и продолжительности отпуска за ненормированный рабочий день Нанимателем производится по согласованию с профсоюзным комитетом. Ежегодно издается приказ.

Приложение 12

СОГЛАСОВАНО

Профком работников

Протокол № от 2022 г.

Е.П. Жигунова

м.п.

УТВЕРЖДАЮ

Директор учреждения образования

Светлогорский государственный
индустриальный колледж»

« ____ »

м.п.

Н.Н. Яхновец

2022 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, занятых на работах, связанных с загрязнением или осуществляемых в неблагоприятных температурных условиях, дающих право на обеспечение смывающими и обезвреживающими средствами

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Выдаваемое средство, количество
1	Уборщик помещений	Мыло, не менее 400 г/мес.
2	Уборщик территорий	Мыло, не менее 400 г/мес.
3	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Мыло, не менее 400 г/мес.
4	Слесарь-ремонтник	Мыло, не менее 400 г/мес.
5	Слесарь-сантехник	Мыло, не менее 400 г/мес.
6	Столяр	Мыло, не менее 400 г/мес.
7	Электромонтёр	Мыло, не менее 400 г/мес.
8	Водитель автобуса	Мыло, не менее 400 г/мес.
9	Кладовщик	Мыло, не менее 400 г/мес.
10	Комендант	Мыло, не менее 400 г/мес.
11	Заведующий общежитием	Мыло, не менее 400 г/мес.
12	Мастер производственного обучения	Мыло, не менее 400 г/мес.
13	2 помощник капитана – 2 помощник механика	Мыло, не менее 400 г/мес.
14	Моторист	Мыло, не менее 400 г/мес.
15	Лаборант кабинета химии	Мыло, не менее 400 г/мес.

Наниматель _____ Н.Н. Яхновец

Председатель профсоюза _____ Е.П. Жигунова

Основание:

1. Статья 230 Трудового кодекса Республики Беларусь.
2. Статья 28 Закона Республики Беларусь «Об охране труда» от 23.06.2008 г. №356-3 (с изменениями и дополнениями).
3. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30 декабря 2008 года № 208 «О нормах и порядке обеспечения работников смывающими и обезвреживающими средствами».

Приложение 13

СОГЛАСОВАНО

Профком работников

Протокол № _____ от _____ 2022 г.

Е.П. Жигунова

м.п.

УТВЕРЖДАЮ

Директор учреждения образования

Светлогорский государственный
индустриальный колледж»

«_____»

м.п.

Н.Н. Яхновец

2022 г.

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей, которым устанавливается
суммированный учет рабочего времени

Наименование профессии, должности	Учетный период
Сторож, дежурный по общежитию	квартал (полугодие, год)

Основание:

1.Статья 126 Трудового Кодекса Республики Беларусь.

Наниматель _____ Н.Н. Яхновец

Председатель профсоюза _____ Е.П. Жигунова

Приложение 14

СОГЛАСОВАНО

Профком работников

Протокол № _____ от _____ 2022 г.

Е.П. Жигунова

м.п.

УТВЕРЖДАЮ

Директор учреждения образования

Светлогорский государственный
индустриальный колледж»

«_____»

м.п.

Н.Н. Яхновец

2022 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

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

В соответствии с типовыми штатами учреждений образования предусматривать в сметах расходов средства на замену работников, уходящих в отпуск, на курсы повышения квалификации, освобожденным от работы в связи с выполнением государственных обязанностей, имеющим право на свободный от работы день в неделю (месяц) с сохранением заработной платы согласно перечню:

1. Бухгалтер
2. Заместитель главного бухгалтера
3. Заведующий общежитием
4. Уборщик территории
5. Дежурный по общежитию
6. Сторож
7. Экономист
8. Уборщик помещений
9. Секретарь
10. Секретарь учебной части
11. Гардеробщик
12. Инспектор по кадрам

Примечание: Перечень составлен в соответствии с Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 03.04.2019 г. №13

Наниматель _____ Н.Н. Яхновец

Председатель профсоюза _____ Е.П. Жигунова

СОГЛАШЕНИЕ

между администрацией учреждения образования «Светлогорский государственный индустриальный колледж» и первичной профсоюзной организацией учащихся учреждения образования «Светлогорский государственный индустриальный колледж» на 2023-2025 гг.

1. Настоящее соглашение (далее – Соглашение) заключено между первичной профсоюзной организацией учащихся учреждения образования «Светлогорский государственный индустриальный колледж» (далее – ППО), представляющей коллектив учащихся, (далее – обучающиеся) – членов Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – Профсоюз), в лице председателя ППО Дорноступ Татьяны Григорьевны, действующей на основании Устава Профсоюза, с одной стороны, и учреждением образования «Светлогорский государственный индустриальный колледж» (далее – колледж) в лице директора Яхновца Николая Николаевича, действующий на основании Устава колледжа, с другой стороны, (далее – Стороны), в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Трудовым кодексом Республики Беларусь, Указом Президента Республики Беларусь от 15 июля 1995 г. № 278 «О развитии социального партнерства в Республике Беларусь», другими законодательными актами Республики Беларусь, Генеральным соглашением между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2019—2024 годы, Соглашением между Министерством образования Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников образования и науки на 2019-2025 годы.

2. Колледж признает ППО одним из полномочных представителей обучающихся в коллективных переговорах по вопросам, которые

затрагивают их интересы. Коллектив обучающихся считает полномочным выразителем своих интересов профсоюзный комитет и поручает ему рассматривать все вопросы, связанные с заключением и исполнением Соглашения.

3. Соглашение устанавливает взаимные обязательства сторон по регулированию образовательного процесса, защите социально-экономических прав и интересов обучающихся, охране их труда и здоровья.

4. Требования о проведении переговоров по заключению Соглашения на следующий период направляется одной из сторон не позднее, чем за два месяца до истечения срока действия Соглашения.

5. Переговоры по заключению нового Соглашения проводятся в установленные сторонами сроки, но не могут превышать одного месяца.

6. Соглашение после его принятия на профсоюзной конференции учащихся, вступает в силу с момента подписания сторонами и действует до заключения нового Соглашения, но не более трех лет.

7. Стороны создают совместную постоянно действующую комиссию, состоящую из равного числа уполномоченных представителей сторон, по контролю за выполнением Соглашения, в составе:

- от администрации:

1. Заместитель директора по воспитательной работе.
2. Бухгалтер колледжа.
3. Педагог социальный.

- от профсоюзного комитета учащихся:

1. Председатель профкома учащихся.
2. Член профкома учащихся.
3. Член профкома учащихся.

8. В течение срока действия Соглашения Стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности. Письменное требование одной из сторон о проведении переговоров, о внесении изменений и (или) дополнений в Соглашение рассматривается другой стороной в двухнедельный срок.

9. Разногласия сторон рассматриваются на заседании комиссии по контролю над выполнением Соглашения. Принятые изменения и (или) дополнения в Соглашение оформляются приложением к нему и являются его неотъемлемой частью.

10. Споры, возникающие между сторонами, заключившими Соглашение, решаются путём переговоров на основе взаимного доверия и уважения.

11. Стороны не вправе в течение срока действия настоящего Соглашения в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

12. В целях обеспечения защиты прав и социально-экономических интересов учащихся, и учитывая, что учащиеся не являются работниками и не могут быть субъектами коллективного договора, настоящее Соглашение является приложением к Коллективному договору, заключенному между Колледжем и работниками колледжа.

13. Дополнения и изменения вступают в силу после принятия на конференции учащихся колледжа и подписания их сторонами.

14. Действие настоящего Соглашения распространяется только на учащихся, являющихся членами Белорусского профсоюза работников образования и науки.

15. Колледж (администрация) обязуется:

15.1. Ознакомить при зачислении на обучение с Уставом колледжа, правилами внутреннего распорядка учащихся, настоящим Соглашением и иными локальными нормативно-правовыми актами колледжа.

15.2. Осуществлять изменение условий, затрагивающие социально-экономические права и законные интересы учащихся колледжа с предварительного согласия Профкома учащихся.

16. Профком учащихся обязуется:

16.1. Осуществлять защиту прав и законных интересов учащихся.

16.2. Осуществлять общественный контроль над выполнением нормативных правовых актов, касающихся вопросов обучения, быта, досуга учащихся.

16.3. Изучать запросы, потребности, предложения учащихся, связанные с обучением, их материальным обеспечением, и вносить предложения Администрации колледжа.

17. Стороны обязуются:

17.1. Осуществлять систематический анализ реализации и выполнения положений настоящего Соглашения, совместную деятельность по повышению качества подготовки будущих специалистов через совершенствование образовательного процесса, укрепление учебной дисциплины, рациональную организацию обучения, быта и отдыха обучающихся.

17.2. Стороны обязуются информировать учащихся колледжа о принимаемых решениях по реализации настоящего Соглашения.

РАЗДЕЛ 2. УЧЕБНО-ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ ПРОЦЕСС

18. Администрация колледжа обязуется:

18.1. Планировать объём учебной нагрузки, формировать расписание учебных занятий в соответствии с законодательством Республики Беларусь, Уставом колледжа, Правилами внутреннего распорядка колледжа, Соглашением колледжа, иными локальными нормативными правовыми актами и по согласованию с Профкомом учащихся.

18.2. Не отвлекать учащихся без обоснованных причин от учебных занятий, на какие – либо работы, мероприятия, за исключением случаев, установленных законодательством Республики Беларусь, другими нормативными правовыми актами и по согласованию с Профкомом учащихся.

18.3. Согласовывать с Профкомом учащихся все локальные акты по вопросам организации учебно-воспитательного процесса, социальной защиты, введения платных услуг для учащихся и другим вопросам, касающимся их социально-экономических прав, в том числе правил внутреннего распорядка.

18.4. Обеспечивать продолжительность каникул учащихся и не допускать их изменения ниже норм, установленных законодательством.

18.5. Создать безопасные условия при реализации образовательного процесса.

18.6. Предоставлять Профкому учащихся необходимую информацию о фактах нарушения дисциплины учащимися для оперативного принятия мер общественного воздействия.

18.7. Признавать, если это не наносит вред образовательному процессу,

при предоставлении подтверждающих документов, уважительными

пропуски учебных занятий по причине:

- смерть близких родственников – 3 дня;
- регистрация брака (учащегося – 3 дня, близкого родственника – 1 день);

- сдача экзамена в ГАИ – 1 день;

- по семейным обстоятельствам – 1 день (2 раза в течение учебного года);

- по иным уважительным причинам по согласованию с профкомом и решению администрации.

18.8. Не допускать отчисления учащихся – членов Белорусского профессионального союза работников образования и науки, применения к ним мер дисциплинарного воздействия без согласования с Профкомом учащихся.

19. Профсоюзный комитет учащихся обязуется:

19.1. Участвовать в разработке нормативных документов колледжа, касающихся вопросов учебного процесса, внутриколледжной жизни, затрагивающей интересы учащихся, учебной дисциплины, охраны труда, здоровья и т.д.

19.2. Делегировать своих представителей в состав Совета колледжа, а также различных комиссий, деятельность которых затрагивает жизненные интересы учащихся. Представители Профкома учащихся пользуются правом голоса в Совете, комиссиях и выступают от имени обучающихся.

19.3. Вносить предложения Администрации колледжа в вышестоящие профсоюзные органы по урегулированию учебных, социально-экономических и иных вопросов, касающихся жизнедеятельности учащихся.

20. Стороны пришли к соглашению:

20.1. Локальные нормативные акты по вопросам организации учебно-воспитательного процесса, правил внутреннего распорядка в колледже и общежитии, социальной защиты, введение платных услуг для учащихся, и другие вопросы, касающиеся их социально-экономических прав, принимаются Администрацией колледжа по согласованию с Профкомом учащихся.

20.2. Предоставлять учащимся сведения и иную информацию об организации образовательного процесса, которые являются обязательными для исполнения учащимися посредством электронной связи (сайт).

20.3. Обеспечить гласность и наглядность в поощрении учащихся за хорошую учебу, в принятии мер дисциплинарного и общественного воздействия к нарушителям дисциплины, внутреннего распорядка.

РАЗДЕЛ 3. Материальное обеспечение учащихся

21. Колледж (администрация) обязуется:

21.1. Обеспечить полноту, своевременность назначения и выплат стипендий в соответствии с нормативно – правовыми актами Республики Беларусь.

21.2. Осуществлять назначение всех видов стипендий, установление надбавок к ним, премий, материальной помощи при участии и по согласованию с Профкомом учащихся.

21.3. Производить выплату стипендий учащимся в первоочередном порядке в срок с 22 по 26 число текущего месяца.

21.4. Осуществлять перечисление суммы средств выплат учебных стипендий, причитающихся к ним выплат на банковские счета учащихся суммарно за весь период каникул и профсоюзных взносов на

счёт Профкома учащихся разовым платёжным поручением до наступления каникул не позднее 26 июля.

21.5. Рассматривать вопросы предоставления скидок со сформированной стоимости обучения при участии Профкома учащихся.

21.6. Ежемесячно информировать Профком учащихся о размерах средств выделяемых на поощрение учащихся и оказание им материальной помощи.

21.7. Удерживать и перечислять ежемесячно профсоюзные взносы в полном размере (1% начисленной суммы стипендий, причитающихся к ним выплат, других видов дохода) на счёт Профкома учащихся.

21.8. Содействовать взысканию профсоюзных взносов в размере 1% от базовой величины для учащихся, обучающихся на договорной основе.

21.9. Осуществлять установление надбавок к стипендиям учащимся за особые успехи в учёбе, общественной и научной работе, оказание материальной помощи учащимся из средств стипендиального фонда; назначение премий учащимся и оказание материальной помощи учащимся из средств, получаемых от приносящей доход деятельности (при наличии средств), приказом директора колледжа на основании представления Профкома учащихся в соответствии с Положениями, являющимися Приложениями к Соглашению колледжа.

21.10. Согласовывать с Профкомом учащихся решение вопросов частичного погашения стоимости санаторного лечения учащихся, в связи с необходимостью прохождения курса оздоровления в форме оказания им материальной помощи из средств стипендиального фонда для обучающихся на бюджетной основе. Осуществлять распределение санаторных путевок учащимся (при наличии их востребованности) при участии и по согласованию с Профкомом учащихся.

21.11. Осуществлять денежные выплаты, и предоставлять гарантии, предусмотренные законодательством для отдельных категорий учащихся по назначению социальных и специальных стипендий по согласованию с профсоюзным комитетом.

22. Профком учащихся обязуется:

22.1. Вести учет учащихся, нуждающихся в материальной помощи, которые обратились за материальной помощью в Профком учащихся.

22.2. Оказывать из средств профсоюзного бюджета материальную помощь учащимся - членам профсоюза, оказавшимся в тяжелой жизненной ситуации.

22.3. Ежегодно сверять с социально-педагогической службой список учащихся из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, из неполных, многодетных и малообеспеченных семей, детей - инвалидов и содействовать оказанию им необходимой помощи и

держат на контроле своевременность оказания им материальной помощи.

22.4. Контролировать своевременное и полное использование стипендиального фонда, а также использование экономии средств по стипендиальному фонду на выдачу материальной помощи, установление надбавок к стипендии учащимся колледжа.

22.5. Принимать участие в решении вопросов частичного погашения стоимости санаторного лечения для учащихся, нуждающихся в оздоровлении.

23. Стороны пришли к соглашению:

23.1. Выплата стипендий учащимся производится своевременно, в первоочередном порядке с 22 по 26 числотекущего месяца.

23.2. Установление стипендии и надбавок учащимся за особые успехи в учебе, общественной работе из средств, направляемых республиканским бюджетом, их премирование из средств фонда материального поощрения, а также оказание им материальной помощи из средств стипендиального фонда и фонда материального поощрения осуществляется приказом директора колледжа в соответствии с Положением о внутриколледжной системе семестровой рейтинговой оценки учебно-воспитательной деятельности учащихся, по согласованию с Профкомом учащихся.

23.3. Учет учащихся, имеющих право на назначение социальных стипендий, ведется уполномоченным лицом колледжа и согласовывается с Профкомом учащихся.

23.4. Изменение условий, затрагивающих социально-экономические права и законные интересы учащихся, производится с предварительного согласия Профкома учащихся.

23.5. Решение вопросов назначения социальной стипендии успевающим учащимся, находящимся в тяжелом материальном положении и утратившим право на получение учебной стипендии по результатам текущей (итоговой) аттестации за семестр (полугодие), и оказания материальной помощи учащимся, находящимся в тяжелом материальном положении, принимается руководителем учреждения образования по согласованию с Профкомом учащихся на основании заявления учащегося. Конкретный размер материальной помощи определяется с учетом материального положения учащегося.

РАЗДЕЛ 4. Учебная и трудовая дисциплина

24. Администрация колледжа обязуется:

24.1. Не допускать отчисления учащихся – членов первичной профсоюзной организации учреждения образования «Светлогорский

государственный индустриальный колледж», применения к ним мер дисциплинарного воздействия без согласования с Профкомом учащихся.

24.2. Вопросы предоставления скидок учащимся, обучающимся на договорной основе осуществлять при участии и с учетом ходатайства Профкома учащихся.

24.3. Осуществлять решение вопросов по проведению индивидуальных занятий по индивидуальным учебным планам в пределах содержания образовательных программ в порядке, определенном законодательством, локальными нормативными правовыми актами с учетом мнения Профкома учащихся.

24.4. Освобождать от учебы учащихся, членов профсоюза для их участия в работе, связанной с выполнением уставных задач в профсоюзных мероприятиях; считать причину отсутствия на учебных занятиях в подобных случаях уважительной.

25. Профком учащихся обязуется:

25.1. Проводить обучение членов профсоюзного актива по вопросам реализации Соглашения колледжа и другим нормативно-правовым актам, которые затрагивают права и интересы учащихся.

25.2. Принимать участие в работе собраний, конференций, совещаний, советов, комиссий, в том числе приемной комиссии, комиссии по распределению выпускников, совета профилактики правонарушений, совещаний администрации, собраний педагогического коллектива.

25.3. Проводить информационно-просветительскую и разъяснительную работу по защите прав и интересов учащихся, освещению вопросов жизнедеятельности учащихся на период их обучения в колледже; проводить консультации с учащимися по интересующим их вопросам.

25.4. Принимать участие в решении назначения учебных, социальных, специальных стипендий; надбавок к стипендиям, премий, оказания материальной помощи; формировании фондов материального стимулирования учащихся и оказания им материальной помощи (приложения к Соглашению колледжа).

26. Стороны пришли к соглашению:

26.1. Обеспечивать гласность и наглядность в поощрении учащихся, в принятии мер дисциплинарного и общественного воздействия к нарушителям дисциплины, общественного и внутреннего распорядка.

26.2. Применять к учащимся следующие виды поощрений: благодарность, благодарственное письмо родителям, грамота, почетная грамота, размещение фотографии учащегося на Доске Почета колледжа,

установление надбавки к стипендии, единовременное (разовое) материальное поощрение.

26.3. Меры дисциплинарного воздействия применяются к учащимся в соответствии с Правилами внутреннего распорядка для учащихся учреждения образования «Светлогорский государственный индустриальный колледж».

РАЗДЕЛ 5. Жилищно-бытовые вопросы

27. Администрация колледжа обязуется:

27.1. Согласовывать с Профкомом учащихся вопросы заселения в общежитие, постановки на учет нуждающихся в общежитии, предоставления внеочередного и первоочередного права заселения, отказа в предоставлении места в общежитии; определения учащимся, проживающим в общежитии, мер наказания и поощрения в соответствии с Правилами внутреннего распорядка в общежитии и иными внутренними нормативно-правовыми документами.

27.2. Согласовывать с Профкомом учащихся локальные нормативные акты, касающиеся правил проживания, пропускного режима и работы общежития, введения платных услуг для проживающих в общежитии, непосредственно не связанных с образовательным процессом.

27.3. Производить ремонт жилых комнат в случае возникновения необходимости ремонта по причине чрезвычайных ситуаций (затопление, пожар, и т.п.), произошедших не по вине учащихся, проживающих в общежитии.

27.4. Осуществлять контроль и учет своевременности внесения учащимися платы за пользование общежитиями.

28. Профком учащихся обязуется:

28.1. Совместно с Администрацией колледжа добиваться выполнения учащимися колледжа Правил внутреннего распорядка в общежитиях.

28.2. Принимать участие в решении вопросов постановки на учет учащихся, нуждающихся в общежитии, предоставления мест для проживания в общежитии, а так же выплаты иногородним учащимся компенсации и (или) материальной помощи в соответствии с законодательством.

29. Стороны пришли к соглашению:

29.1. Осуществлять обеспечение учащихся жилой площадью в общежитии колледжа в соответствии с действующим законодательством Республики Беларусь и внутренними положениями колледжа.

29.2. Учет учащихся, нуждающихся в общежитии осуществлять уполномоченным должностным лицом колледжа (паспортист). Постановку на учет, распределение жилой площади в общежитии – производится совместным решением директора колледжа и профкома учащихся в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами на основании представления общественной комиссии по жилищным вопросам, в состав которой включается член профкома.

29.3. Предоставлять в общем порядке жилую площадь в общежитии учащимся, обучающимся на платной основе.

29.4. Общежитие предоставлять для проживания учащихся на период, не превышающий время учебы в колледже.

29.5. Ремонт поврежденных по вине проживающих учащихся зданий и помещений общежития, а также мебели, оборудования и инвентаря производится виновными лицами или за их счет.

РАЗДЕЛ 6. Обеспечение безопасности образовательного процесса, быта и здоровья обучающихся.

30. Администрация колледжа обязуется:

30.1. Обеспечить необходимые санитарно-гигиенические условия в соответствии с действующими нормативными документами в учебном корпусе, аудиториях, общежитии.

30.2. Обеспечивать решение вопросов ежегодного прохождения учащимися медицинского осмотра.

30.3. Своевременно проводить обучение учащихся мерам безопасности во время учебного и воспитательного процесса; правилам пожарной безопасности; соблюдению санитарно-гигиенических норм.

30.4. Планировать и осуществлять мероприятия по эвакуации учащихся при возникновении чрезвычайных ситуаций (стихийного бедствия, производственных аварий и др.)

30.5. Освободить (в исключительных случаях) по представлению комиссии по оздоровлению и санаторно-курортному лечению от занятий учащихся, в случае выделения им путевок на санаторно-курортное лечение на период прохождения курса санаторно-курортного лечения.

31. Профком учащихся обязуется:

31.1. Содействовать организации отдыха, оздоровления санаторно-курортного лечения учащихся членов Профсоюза.

31.2. Вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

31.3. Участвовать в организации отдыха, оздоровления и лечения учащихся, изыскивать возможности для получения путевок при наличии заявки.

31.4. Содействовать Администрации колледжа в организации проведения медосмотров.

31.5. Осуществлять регулярный общественный контроль за работой столовой (буфета) колледжа. Итоги проверок (не менее одного раза в год) обсуждать на заседании Профкома, по итогам обсуждения вносить предложения директору колледжа.

32. Стороны пришли к соглашению:

32.1. Осуществлять регулярный общественный контроль за работой пункта общественного питания, размещенного в корпусах колледжа.

32.2. Выделять при необходимости денежные средства на приобретение либо частичное погашение стоимости путевок на санаторно-курортное лечение учащихся при наличии денежных средств.

РАЗДЕЛ 7. Культурная и спортивно - массовая работа

33. Администрация колледжа обязуется:

33.1. Приобретать необходимый инвентарь для спортивной и культурно-массовой работы.

33.2. Предоставлять для учащихся в бесплатное пользование помещения и оборудование для занятий коллективов художественной самодеятельности, любительских объединений и клубов по интересам, спортивных секций, кружков и других мероприятий, кроме случаев оказания платных услуг.

33.3. Содействовать наиболее целесообразному трудоустройству выпускников.

34. Профком учащихся обязуется:

34.1. Совместно с воспитательной службой, советом физической культуры, советом ученического самоуправления, комитетом ПО ОО «БРСМ» организовывать и выделять денежные средства на культурно-массовые, спортивные мероприятия по плану профсоюзного комитета согласно утвержденной сметы, при наличии средств.

34.2. Обеспечить комплектование новогодних подарков для детей учащихся дневной формы обучения.

34.3. Производить покупку призов, ценных подарков, цветов в связи с праздничными и знаменательными датами, а также для проведения других мероприятий, осуществляемых по плану профсоюзного комитета согласно утвержденной сметы, при наличии средств.

35. Стороны пришли к соглашению:

35.1. Осуществлять активную совместную деятельность по организации и проведению культурно-массовых и спортивных мероприятий.

РАЗДЕЛ 8. Гарантии деятельности профсоюза

36. Администрация колледжа обязуется:

36.1. Информировать председателя Профкома о совещаниях, проводимых директором колледжа.

36.2. В целях создания благоприятных условий для деятельности Профкома учащихся обеспечить гарантии, предусмотренные Законом Республики Беларусь «О профессиональных союзах», Указом Президента Республики Беларусь от 29.03.2012 №150 «О вопросах аренды и безвозмездного пользования имуществом».

36.3. Обеспечить существующую форму безналичного перечисления профсоюзных взносов в размере, установленном в соответствии с Уставом Белорусского профессионального союза работников образования и науки, через бухгалтерию колледжа одновременно с выплатой стипендии учащимся.

36.4. Предоставлять председателю Профкома учащихся 1 час организационно-воспитательного времени в каждой группе на работу по мотивации профсоюзного членства среди первокурсников.

37. Профком учащихся обязуется:

37.1. Рассматривать в срок не более 3 дней вопросы, связанные с наложением дисциплинарного взыскания или отчислением учащихся из колледжа.

37.2. Оказывать материальную помощь остро нуждающимся членам профсоюза из профсоюзного бюджета в соответствии с утвержденной сметой, при наличии средств на основании личного заявления учащегося.

38. Стороны пришли к соглашению:

38.1. Поддерживать и развивать работу профсоюзной организации учащихся.

38.2. Штатные (освобожденные) работники Профкома учащихся являются равноправными членами коллектива работников колледжа и пользуются всеми правами и социально-экономическими гарантиями наравне с ними, в соответствии с действующим законодательством и Соглашением между Министерством образования Республики Беларусь и Белорусским профсоюзом работников образования и науки.

РАЗДЕЛ 9. Заключительные положения

39. Каждая из сторон, подписавших соглашение, несет ответственность за своевременное и полное его выполнение в пределах своих полномочий и обязательств.

40. Обеспечивает участие представителей Сторон Соглашения в работе своих коллегиальных органов при рассмотрении вопросов, связанных с его содержанием и исполнением.

41. Соглашение составляется в четырех экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу:

1-ый экземпляр находится у директора колледжа;

2-ой экземпляр находится в Профкоме учащихся;

3-ий экземпляр находится у заместителя директора по воспитательной работе;

4-ый экземпляр находится в обкоме профсоюзов работников образования.

Одобрено на профсоюзной конференции учащихся (протокол №__ от __.__.2022 г., утверждено директором колледжа (приказ №__ от __.__.2022 г.).

Директор колледжа

Н.Н.Яхновец

«__» _____ 20__ г.

Председатель ППО учащихся

Т.Г.Дорноступ

«__» _____ 20__ г.

Приложение №1 к **СОГЛАШЕНИЕ**
 между администрацией учреждения
 образования «Светлогорский
 государственный индустриальный колледж»
 и первичной профсоюзной организацией
 учащихся учреждения образования
 «Светлогорский государственный
 индустриальный колледж» на 2023-2025 гг

СОГЛАСОВАНО
 Председатель профсоюзного
 комитета учащихся колледжа
 _____ Т.Г.Дорноступ
 «__» _____ 20__ г.

УТВЕРЖДАЮ
 Директор учреждения образования
 «Светлогорский государственный
 индустриальный колледж»
 _____ Н.Н.Яхновец
 «__» _____ 20__ г.

ПОЛОЖЕНИЕ
«ОБ УСЛОВИЯХ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ
УЧАЩИХСЯ (УСТАНОВЛЕНИИ НАДБАВОК К СТИПЕНДИИ,
ПРЕМИРОВАНИИ), О ПОРЯДКЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ СРЕДСТВ
НА ОКАЗАНИЕ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящее Положение определяет порядок выплат поощрений (надбавок к стипендиям, премий) за успехи в учебе, научной и общественной деятельности учащихся и оказания материальной помощи учащимся. Положение разработано на основании Инструкции «Об условиях, порядке назначения и выплаты стипендий и других денежных выплат обучающимся» от 22.09.2011 №261/96 и является неотъемлемой частью Соглашения между Администрацией и профсоюзным комитетом учащихся колледжа (далее – «Соглашение»).
- 1.2. Материальное стимулирование учащихся является материальным (денежным) поощрением учащихся за высокие показатели в учебе, за внесение личного вклада в развитие и совершенствование учебной, воспитательной, общественно-

- полезной, социально-трудовой, культурно-просветительной, оздоровительной и спортивно-массовой деятельности колледжа.
- 1.3. Источником средств, направляемых на поощрение учащихся и оказание им материальной помощи, являются средства стипендиального фонда в размере 5,9%; сэкономленные средства стипендиального фонда, которые ежемесячно формируются за счет образования разницы между заявленной плановой суммой средств и фактически выплаченной.
 - 1.4. Установление поощрений (надбавок к стипендиям, премирование) осуществляется приказом директора на основании представления профсоюзного комитета учащихся колледжа с прилагаемыми к нему служебными записками заведующих отделений и других руководителей подразделений колледжа с участием профкома учащихся в соответствии с Положением «Об условиях материального стимулирования учащихся».
 - 1.5. Перечень оснований, необходимых для осуществления соответствующих выплат, распространяется на всех учащихся независимо от источников финансирования обучения.
 - 1.6. Имеющиеся средства, предназначенные для выплат поощрений (надбавок к стипендиям, премий) используются ежемесячно в полном объеме, в сроки выплат стипендий учащимся – с 22 по 26 число каждого месяца.
 - 1.7. Вопросы поощрения (установления надбавок к стипендиям, премий учащимся), связанные с нестандартными, исключительными, спорными ситуациями решаются на заседании Совета Колледжа в соответствии с нормативной правовой базой, в пользу учащихся.

1. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ПООЩРЕНИЙ УЧАЩИМСЯ (НАДБАВОК К СТИПЕНДИИ, ПРЕМИЙ)

2.1. Поощрения (надбавки к получаемой стипендии, премии) учащимся (далее – поощрения) устанавливаются:

2.1.1. На уровне учебной группы, в том числе за отличное выполнение обязанностей старосты, профгруппорга, культорга, физорга, актива ОО «БРСМ».

2.1.2. На уровне отделения, в том числе за отличное выполнение обязанностей членов совета колледжа, профорганизаторов.

2.1.3. На уровне колледжа, в том числе за отличное выполнение обязанностей членов совета ОО «БРСМ», членов профактива, участников «Молодежного отряда охраны правопорядка», членов общественной приемной комиссии, членов совета самоуправления общежития, старост комнат общежития, членов совета молодежного центра.

2.2. Поощрения учащимся устанавливаются:

2.2.1. За достижение высоких показателей в учебе.

2.2.2. По итогам олимпиад, проводимых мероприятий интеллектуального характера, социально-значимых акций и проектов.

2.2.3. По итогам смотр-конкурса «Лучшая академическая профгруппа колледжа».

2.2.4. В связи с выпуском, по итогам обучения учащихся в колледже.

2.2.5. За постоянную активную и результативную деятельность:

- в органах самоуправления учащихся;

- в ОО «БРСМ»;

- в составе профкома учащихся;

- по итогам смотра-конкурса «Лучшая комната в общежитии»;

- за активное и результативное участие в конференциях, выставках, музыкальных и творческих фестивалях и конкурсах, олимпиадах, спортивных соревнованиях и мероприятиях, общественно значимых мероприятиях;

- за активное участие в работах по благоустройству колледжа, общежития, прилегающих к ним территорий.

2.3. Поощрения учащимся устанавливаются по итогам проведения мероприятий в колледже, а также по итогам проведения мероприятий районного, городского, областного, республиканского значений. Поощрения устанавливаются за присуждение призовых мест (1 место, 2 место, 3 место), с учетом личных (индивидуальных) и (или) командных выступлений дифференцированно. Установить следующие размеры сумм поощрений (включительно):

2.3.1. За призовые места в международных, республиканских олимпиадах, спортивных соревнованиях, конкурсах профессионального мастерства, смотрах-конкурсах, выставках:

- в индивидуальных видах программы:

1-е место – в размере до 3 минимальных учебных стипендий;

2-е место – в размере до 2 минимальных учебных стипендий;

3-е место – в размере до 1 минимальной учебной стипендии.

- в командных видах соревнований:

1-е место – в размере до 3 минимальных учебных стипендий;

2-е место – в размере до 2 минимальных учебных стипендий;

3-е место – в размере до 1 минимальной учебной стипендии.

2.3.1.2. За призовые места в областных олимпиадах, спортивных соревнованиях, конкурсах профессионального мастерства, смотрах-конкурсах, выставках:

- в индивидуальных видах программы:

1-е место – в размере до 1 минимальных учебных стипендий;

2-е место – в размере до 0,75 минимальных учебных стипендий;

3-е место – в размере до 0,5 минимальной учебной стипендии.

- в командных видах соревнований:

1-е место – в размере до 1 минимальных учебных стипендий;

2-е место – в размере до 0,75 минимальных учебных стипендий;

3-е место – в размере до 0,5 минимальной учебной стипендии.

2.3.1.3. За призовые места в городских (районных) олимпиадах, спортивных соревнованиях, конкурсах профессионального мастерства, смотрах-конкурсах, выставках:

- в индивидуальных видах программы:

1-е место – в размере до 0,75 минимальных учебных стипендий;

2-е место – в размере до 0,5 минимальных учебных стипендий;

3-е место – в размере до 0,3 минимальной учебной стипендии.

- в командных видах соревнований:

1-е место – в размере до 0,75 минимальных учебных стипендий;

2-е место – в размере до 0,5 минимальных учебных стипендий;

3-е место – в размере до 0,3 минимальной учебной стипендии.

2.3.1.4. За призовые места в мероприятиях, проводимых в колледже:

- в индивидуальных видах программы:

1-е место – в размере до 1 базовой величины;

2-е место – в размере до 0,75 базовой величины;

3-е место – в размере до 0,5 базовой величины.

- в командных видах соревнований каждому:

1-е место – в размере до 1 базовой величины;

2-е место – в размере до 0,75 базовой величины;

3-е место – в размере до 0,5 базовой величины. 2.3.2. Размеры поощрений участникам командного выступления (устанавливаются индивидуально каждому участнику команды):

2.3.2. Надбавка назначается успевающим обучающимся, за особые успехи в учебе, получающим стипендию за счет бюджетных средств в следующих случаях:

2.3.2.1. При успеваемости на 9 – 10 – 100 % стипендии.

2.3.2.2. При успеваемости на 7 – 10 – 50 % стипендии.

2.3.3. За активное участие в общественной жизни колледжа, а так же за добросовестное выполнение своих обязанностей, связанных с профсоюзной деятельностью, по предложению председателя профсоюзного комитета премировать профактив до 1 БВ.

2.3.4. За выполнение обязанностей старосты учебной группы установить надбавку:

2.3.4.1. 15% к получаемой стипендии.

2.3.4.2. Для старост групп, обучающихся на договорной (платной) основе – 1 раз в квартал в размере 1 БВ из сумм превышения доходов над расходами остающихся в распоряжении колледжа (при наличии средств).

2.3.5. За активное участие в мероприятиях, проводимых на международном, республиканском, областном, районном (городском) уровне и в колледже в размере до 3 базовых величин.

2.3.6. За активное участие в общественной жизни колледжа, а также за добросовестное выполнение своих обязанностей, связанных с профсоюзной деятельностью, в ПО РОО БРСМ – по предложению председателя профкома, секретаря ПО РОО БРСМ ежегодно в размере до 3 базовых величин (включительно).

2.4. При наличии нескольких оснований для поощрения размеры поощрения суммируются.

2.5. Решения о лишении учащегося поощрения; об уменьшении его размеров, может быть принято на заседании комиссии на основании

служебных записок должностных лиц, ходатайств общественных организаций:

2.5.1. За неуспеваемость по учебным предметам.

2.5.2. За нарушение:

2.5.2.1. Правил внутреннего распорядка колледжа.

2.5.2.2. Правил проживания в общежитии.

2.5.2.3. Правовых норм поведения в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

2.6. За прекращение или безответственное выполнение общественных обязанностей, за которые была установлена надбавка.

2.7. Лишение стимулирующих выплат производится в том периоде, в котором произошло нарушение. По истечении данного периода (месяца, квартала) учащийся имеет право на поощрение по общему правилу.

3. ПОРЯДОК ОКАЗАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

3.1 Оказание материальной помощи нуждающимся учащимся рассматривается на заседании Совета отделения, и устанавливается приказом директора колледжа по согласованию с профсоюзным комитетом на основании личного заявления.

3.2. Материальная помощь оказывается, следующим категориям:

3.2.1. Учащимся из числа детей сирот и детей, оставшихся без попечения родителей - в размере не менее 1 социальной стипендии.

3.2.2. Учащимся из числа детей сирот и детей, оставшихся без попечения родителей находящихся под опекой - в размере не менее 1 социальной стипендии.

3.2.3. Учащимся - инвалидам – в размере не менее 1 социальной стипендии.

3.2.4. Учащимся, физически пострадавшим от катастрофы на ЧАЭС - в размере не менее 1 социальной стипендии.

3.2.5. Учащимся, ставшими молодожёнами - в размере до 2 БВ (включительно).

3.2.6. Учащимся, ставшими родителями - в размере до 3 БВ (включительно).

3.2.7. Учащимся, имеющим детей до 3-х лет - в размере до 2 БВ (включительно).

3.3. В связи со (с):

3.3.1. Смертью близкого родственника (родители, брат, сестра, ребенок) - в размере 3 БВ.

3.3.2. При стационарном лечении (не менее 2-х недель) или дорогостоящем амбулаторном (при предоставлении медицинского заключения) – в размере до 2 БВ (включительно).

3.3.3. Необходимостью прохождения курса санаторно-курортного лечения, курса оздоровления (в соответствии с предоставленными документами) – в размере до 4 БВ (включительно).

3.4. При совмещении причин, являющихся основанием для назначения материальной помощи, устанавливается более высокий её размер.

3.5. Для рассмотрения вопроса об оказании материальной помощи учащимся устанавливается следующая очередность выплат:

3.5.1. Вне очереди:

- в случае смерти одного из родителей, сестры, брата;
- в случае продолжительной болезни в тяжелой форме.

3.5.2. В первую очередь:

- учащимся категории сирот;
- учащимся, пострадавшим от катастрофы на ЧАЭС;
- учащимся, молодоженам;
- учащимся, молодым родителям;
- учащимся, нуждающимся в прохождении курса санаторно-курортного лечения.

3.6. Материальная помощь оказывается раз в год по каждому основанию. В исключительных случаях материальная помощь может быть оказана учащемуся повторно в течение учебного года при наличии объективных причин и обстоятельств на основании совместного решения администрации и профсоюзного комитета учащихся колледжа.