

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 2025– 2028 годы

Одобен на профсоюзном собрании
30 сентября 2025 года, протокол №3

г. Светлогорск
2025

СОДЕРЖАНИЕ

Общие положения	4
Глава 1. Организация, нормирование и оплата труда	8
Глава 2. Правовое обеспечение трудовых отношений, развитие социального партнерства	14
Глава 3. Гарантии занятости	20
Глава 4. Охрана труда	27
Глава 5. Социальные гарантии, жилищно-бытовые условия, охрана здоровья и организация отдыха работников	32
Глава 6. Правовые гарантии деятельности отраслевого профсоюза и его профсоюзного актива	35
Глава 7. Сохранение интересов работников при проведении приватизации	39
Глава 8. Организация выполнения соглашения и контроль, ответственность сторон	39
Приложения	
Приложение 1. Положение о порядке оказания материальной помощи работникам учреждения образования «Светлогорский государственный индустриальный колледж»	42
Приложение 2. Положение о размерах, порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам учреждения образования «Светлогорский государственный индустриальный колледж»	44
Приложение 3. Положение о размерах, порядке и условиях выплаты премий работникам учреждения образования «Светлогорский государственный индустриальный колледж»	47
Приложение 4. Положение о порядке и условиях установления надбавки за высокие достижения в труде работникам учреждения образования «Светлогорский государственный индустриальный колледж»	56
Приложение 5. Положение об установлении надбавки за характер труда работникам учреждения образования «Светлогорский государственный индустриальный колледж»	62
Приложение 6. Перечень кабинетов, лабораторий, мастерских, транспортных средств, подлежащих обеспечению аптечками первой помощи универсальными	66

и для оснащения транспортных средств (автомобильными)	
Приложение 7. Перечень вложений, входящих в аптечку первой помощи (универсальную)	68
Приложение 8. Перечень вложений, входящих в аптечку первой помощи оснащения транспортных средств (автомобильную)	70
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	71
Приложение 10. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение средств индивидуальной защиты	74
Приложение 11. Перечень категорий работников, которым могут предоставляться дополнительные отпуска за ненормированный рабочий день	81
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	83
Приложение 13. Перечень работников, которым устанавливается суммированный учет рабочего времени	85
Приложение 14. Перечень должностей и профессий работников, во время отсутствия которых требуется выполнение их обязанностей.	86
Приложение 15. Перечень должностей (профессий) и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми наниматель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности	87
Приложение 16 Положение о доплате за особые условия труда	89

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

СВЕТЛОГОРСКИЙ РАЙОННЫЙ
ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЙ КОМИТЕТ
Управление по труду,
занятости и социальной защите
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
« 24 » сентября 20 25 г.
регистрационный № 112

1. 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 Яхновец Николая Николаевича, директора учреждения образования «Светлогорский государственный индустриальный колледж» (далее - Стороны)

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

3. Целью Договора является обеспечение устойчивого социально-экономического развития учреждения образования, регулирование производственных, трудовых и социально-экономических отношений, согласование интересов работников и работодателя по вопросам занятости, уровня оплаты труда, соблюдения безопасных условий труда, эффективной работы учреждения, регулирования трудовых и связанных с ними отношений на основе социального партнерства, и иным вопросам являющимися предметом настоящего Договора.

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

5. Договор заключается в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Трудовым кодексом Республики Беларусь (далее – Трудовой кодекс), Указом Президента Республики Беларусь от 15 июля 1995 г. №278 «О развитии социального партнерства в Республике Беларусь», другими законодательными актами Республики Беларусь, Генеральным соглашением между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2025-2028 годы, Соглашением между Гомельским областным исполнительным комитетом, областным союзом нанимателей и Гомельским областным объединением профсоюзов на

Наниматель  Н.Н. Яхновец

Председатель профсоюза  Е.П. Жигунова

2025-2028 годы, Соглашением между Министерством образования Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников образования и науки на 2025-2028 годы, Соглашением между главным управлением образования Гомельского облисполкома и Гомельской областной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2025-2028 годы.

Стороны признают обязательными для исполнения нормы вышеуказанных соглашений.

6. Действие Договора распространяется на Нанимателя, работников – членов Профсоюза, а также вновь принятых работников, являющихся членами Профсоюза либо вступивших в Профсоюз после принятия Договора, а также на лиц, уволенных из организации после достижения общеустановленного пенсионного возраста и (или) после приобретения права на трудовую пенсию и состоящих на учете в ППО в части их касающейся.

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

Работники организации, не являющиеся членами Профсоюза, не вправе претендовать на гарантии и льготы, защиту социально-экономических, трудовых прав и законных интересов, предоставляемые Профсоюзом.

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

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

7. В течение срока действия Договора Стороны вправе вносить в

него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности.

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

Разногласия сторон рассматриваются на заседании комиссии по коллективным переговорам (далее – Комиссия).

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

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

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

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

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

10. Письменное требование о проведении переговоров по заключению коллективного договора на следующий период направляются одной из Сторон не позднее, чем за два месяца до истечения срока действия настоящего Договора.

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

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

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

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

решения.

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

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

12. Проект коллективного договора, дополнительных соглашений к нему направляются в Гомельскую областную организацию Белорусского профессионального союза работников образования и науки в течение трех рабочих дней после принятия комиссией соответствующего решения с целью осуществления оценки норм проекта коллективного договора, дополнительных соглашений к нему на предмет их соответствия законодательству, социально-партнерским соглашениям более высокого уровня.

13. Договор подписывается в 5-ти экземплярах и регистрируется в Управлении по труду, занятости и социальной защите Светлогорского районного исполнительного комитета или распорядительном органе по месту нахождения (регистрации) Нанимателя.

14. Наниматель обязуется зарегистрировать подписанный Договор, а также внесенные в него изменения и (или) дополнения в Управлении по труду, занятости и социальной защите Светлогорского районного исполнительного комитета не позднее одного месяца с момента принятия.

15. Подписанные и зарегистрированные экземпляры Договора хранятся: 1экз. – в регистрирующем органе, 1 экз.– у Нанимателя, 1экз.- в Профсоюзном комитете, 1 экз. – в Гомельской областной организации Белорусского профессионального союза работников образования и науки, в которой ППО находится на профсоюзном обслуживании; 1экз. размещается на стенде учреждения для постоянного свободного ознакомления с ним работников с момента регистрации.

16. Договор вступает в силу с 30 сентября 2025 года и действует до заключения нового коллективного договора, но не более шести месяцев после окончания срока действия Договора.

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

Наниматель


Н.Н. Яхновец

Председатель профсоюза


Е.П. Жигунова

порядке.

18. За нарушение законодательства о труде, неисполнение обязательств, принятых в соответствии с Договором, Стороны несут ответственность в соответствии с законодательством.

ГЛАВА I. ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА

19. Наниматель обязуется:

19.1. доводить до сведения коллектива работников организации нормативные правовые акты по вопросам организации и оплаты труда. Разъяснять их содержание, права и обязанности работников;

19.2 способствовать созданию условий работникам для осуществления методической работы и совершенствования научно-методического обеспечения преподавания учебных предметов и образовательного процесса в целом;

19.3. 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 № 101 (с изменениями и дополнениями), (далее – Инструкция об аттестации);

19.4. 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;

19.5. 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 Трудового кодекса).

20. Профсоюзный комитет обязуется:

20.1. принимать участие в разработке проектов документов, касающихся организации, нормирования и условий оплаты труда;

Наниматель _____

Н.Н. Яхновец

Председатель профсоюза _____

Е.П. Жигунова

20.2. разъяснять членам коллектива содержание нормативных документов по вопросам организации и оплаты труда, их права и обязанности;

20.3. осуществлять общественный контроль за своевременным введением в действие нормативных правовых актов и локальных правовых актов по вопросам организации, нормирования, оплаты труда, распределением учебной нагрузки, премированием, установлением доплат и надбавок, оказанием материальной помощи;

20.4. способствовать укреплению производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины. Не реже одного раза в год анализировать ее состояние, результаты обсуждать на заседании Профсоюзного комитета. По результатам обсуждения вносить предложения Нанимателю;

20.5. по мере необходимости консультировать работников учреждения образования по актуальным вопросам нормирования и условий оплаты труда;

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

21. Стороны пришли к соглашению:

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

21.2. производить премирование работников в соответствии с Положением о премировании работников (Приложение №3), которое утверждается Нанимателем по согласованию с Профсоюзным комитетом после его одобрения на профсоюзном собрании, собрании работников организации или заседании профсоюзного комитета и является неотъемлемой частью Договора;

21.3. для обеспечения гласности и объективности в вопросах распределения средств материального стимулирования труда и средств на оказание материальной помощи в организации создается комиссия по распределению мер стимулирования труда с обязательным включением в ее состав представителя Профсоюза.

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

соответствующих Положений;

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

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

Предварительное распределение объема педагогической нагрузки на предстоящий учебный год осуществляется и доводится до сведения работников под роспись 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), графиком работ (сменности), расписанием занятий и Договором с учетом семейного положения этих работников, состояния их здоровья и т.д.

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

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

21.5. оказывать материальную помощь работникам в соответствии с Положением о порядке оказания материальной помощи работникам (Приложение № 1), которое утверждается Нанимателем по согласованию с Профсоюзным комитетом и является неотъемлемой частью Договора;

21.6. осуществлять единовременную выплату на оздоровление в соответствии с Положением о порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам (Приложение №2), которое утверждается Нанимателем по согласованию с

Профкомом и является неотъемлемой частью Договора;

21.7. устанавливать премию в соответствии с Приложением №3, надбавки стимулирующего характера работникам в соответствии с Приложениями №4, №5, №16, которые утверждаются Нанимателем по согласованию с Профсоюзным комитетом и являются неотъемлемой частью Договора;

21.8. осуществлять выплаты премий, надбавок стимулирующего характера, оказание материальной помощи работникам на основании приказов Нанимателя, согласованных с Профкомом;

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

При задержке выплаты заработной платы на один календарный месяц и более по сравнению со сроком, установленным частью первой настоящего подпункта, произвести индексацию несвоевременно выплаченных сумм в соответствии с законодательством.

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

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

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

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

21.12. 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 Профсоюзным комитетом после их одобрения на профсоюзном

собрании организации или заседании профсоюзного комитета и являются неотъемлемой частью коллективного договора;

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

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

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

21.15. 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;

21.16. премирование руководителя учреждения образования, установление надбавок стимулирующего характера, оказание материальной помощи осуществляется главным управлением образования Гомельского областного исполнительного комитета из средств учреждения образования по согласованию с комитетом Профсоюза, вышестоящим для первичной профсоюзной организации, в которой этот руководитель состоит на профсоюзном учете.

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

21.17. режим рабочего времени администрации, педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала и технических работников, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, графиками работ и Коллективным договором;

21.18. при наличии финансовых возможностей за время вынужденного простоя не по вине работника (отмена учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим показаниям и другие обстоятельства) оплата производится в размере 100 процентов установленного ему оклада, надбавки за работу по контракту, надбавки за стаж работы в бюджетных организациях, надбавки за специфику работы в сфере образования, надбавки за работу в отрасли 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;

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

21.20. проведение аттестации руководителей и специалистов осуществлять в соответствии с Типовым положением об аттестации руководителей и специалистов и иными нормативными и правовыми актами;

21.21. 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;

21.22. 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;

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

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

21.25. 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 ставка.

Наниматель  Н.Н. Яхновец

Председатель профсоюза  Е.П. Жигунова

21.26. руководитель учреждения образования в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 261² Трудового кодекса принимают меры по дополнительному стимулированию труда работников путем установления им надбавки к окладу и предоставлению дополнительного поощрительного отпуска в максимальном размере.

Устанавливать выпускникам, направленным на работу, надбавку в соответствии со статьей 261² Трудового кодекса в размере 50% от оклада на весь период обязательной отработки;

21.27. за нарушение без уважительных причин сроков выплаты заработной платы, установленных коллективным договором, уполномоченные должностные лица нанимателя несут ответственность в соответствии с законодательством.

21.28. постоянно анализировать уровень оплаты труда низкооплачиваемых категорий работников для своевременного принятия соответствующих мер;

ГЛАВА 2

ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

22. Наниматель обязуется:

22.1. 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;

22.2. 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;

22.3. 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, ПВТР, инструкциями по охране труда, настоящим Договором, завести (заполнить) на работника трудовую книжку, проводить вводный инструктаж по охране труда;

Рассматривать по представлению Профсоюзной организации

Наниматель _____ Н.Н. Яхновец

Председатель профсоюза _____ Е.П. Жигунова

обоснованные критические замечания и предложения, высказанные членами Профсоюза в ходе профсоюзных собраний, в письменных и устных обращениях.

22.4. 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;

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

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

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

23. Профсоюзный комитет обязуется:

23.1. осуществлять в установленном законодательством порядке общественный контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда в установленном законом порядке;

23.2. 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;

23.3. 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;

23.4. информировать систематически работников о деятельности Профсоюзного комитета не реже одного раза в год;

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

Наниматель  Н.Н. Яхновец

Председатель профсоюза  Е.П. Жигунова

24. Стороны пришли к соглашению:

24.1. 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;

24.2. 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;

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

24.4. не реже одного раза в год проводить совместные мониторинги практики применения и соблюдения законодательства о труде, об охране труда, в том числе в части соблюдения требований пункта 11 Декрета Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 №5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций», аттестации педагогических работников, по предложению Сторон с последующим рассмотрением итогов на заседаниях Нанимателя и Профсоюзного комитета;

24.5. установить, что Наниматель осуществляет беспрепятственный допуск представителей Профсоюза в организацию для осуществления общественного контроля за соблюдением законодательства о труде, охране труда, профсоюзах, выполнением Договора в форме проверок, мероприятий по наблюдению, анализу, мониторингу, иных формах, не связанных с проведением проверок, и для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством;

24.6. работник имеет право на получение от Нанимателя информации, касающейся трудовых и связанных с ними отношений, в том числе на получение по письменному заявлению документов о его

Наниматель  Н.Н. Яхновец

Председатель профсоюза  Е.П. Жигунова

работе, заработной плате, предусмотренных законодательством Республики Беларусь и в установленные им сроки;

24.7. предоставлять работнику, при наличии у него путевки на санаторно-курортное лечение, при необходимости сопровождать ребенка на стационарное лечение в лечебные (оздоровительные) учреждения в течение учебного года в период, не совпадающий с трудовым отпуском, трудовой отпуск, а в случае его использования – отпуск без сохранения заработной платы;

24.8. наниматель создает условия для совмещения работы с обучением работников, 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 или дистанционной 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;

24.9. наниматель имеет право в соответствии со 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.

Наниматель  Н.Н. Яхновец

Председатель профсоюза  Е.П. Жигунова

Изменением существенных условий труда признается изменение системы оплаты труда, режима рабочего времени, включая установление или отмену неполного рабочего времени, уменьшение объема педагогической нагрузки менее чем на ставку педагогической работы педагогическим работникам, которым 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.

Индивидуальные споры по установлению и изменению существенных условий труда разрешаются Профсоюзным комитетом, комиссией по трудовым спорам;

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

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

24.11. наниматель не вправе принудить работника к уходу в отпуск без сохранения заработной платы, без его согласия;

24.12. 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 Трудового кодекса);

24.13. предоставлять по письменному заявлению работника кратковременный социальный отпуск с сохранением заработной платы при наличии следующих уважительных причин:

1) при вступлении в брак работника впервые – до 3 календарных дней;

2) при организации похорон близких родственников (членов семьи) – до 3 календарных дней.

Сохранение среднего заработка осуществляется в пределах средств и при их наличии, предусмотренных в соответствии с

законодательством на оплату труда на соответствующий финансовый (календарный) год;

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

24.15. наниматель может с согласия работника отозвать его из трудового отпуска.

Неиспользованная в связи с этим часть отпуска по договоренности между работником и нанимателем предоставляется в течение текущего рабочего года или по желанию работника присоединяется к отпуску за следующий рабочий год;

24.16. 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);

24.17. 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;

24.18. предоставлять социальные отпуска без сохранения заработной платы работникам продолжительностью не более 90 календарных дней в течение календарного года, (ст. 190 Трудового кодекса) на основании личных заявлений, с предоставлением подтверждающих документов с согласия нанимателя:

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.

6) по иным семейно-бытовым причинам;

24.19. 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;

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

24.20. матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) двоих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) заявлению ежемесячно предоставляется один дополнительный свободный от работы день без сохранения заработной платы;

24.21. отцам, воспитывающим детей без матери (в связи с ее длительным (более месяца) пребыванием в организации здравоохранения и по другим причинам), одиноким родителям, гарантии, как и работающим женщинам-матерям в соответствии со статьей 271 Трудового кодекса.

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

ГЛАВА 3 ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

25. Наниматель обязуется

25.1. 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;

25.2. обеспечить полную занятость работников в соответствии с трудовым договором (контрактом) и квалификацией;

25.3. уведомлять Профсоюзный комитет не позднее, чем за три месяца о предстоящей ликвидации, реорганизации организации (ее структурных подразделений), смене собственника организации, о полной или частичной приостановке работы, если это влечет за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда.

При проведении ликвидации или реорганизации проводить переговоры с Профсоюзным комитетом в целях выработки

Наниматель  Н.Н. Яхновец

Председатель профсоюза  Е.П. Жигунова

согласованной программы мер по соблюдению прав и законных интересов работников;

26. Профсоюзный комитет обязуется:

26.1. осуществлять контроль за выполнением законодательства о занятости, предоставлением высвобождаемым работникам гарантий и компенсаций;

26.2. не снимать с профсоюзного учета работников - членов Профсоюза (по их письменному заявлению), высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата работников, прекращением деятельности филиала, обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, получившим статус безработного в период до их трудоустройства на новое место работы (но не более одного года со дня увольнения);

27. Стороны пришли к соглашению:

27.1. 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 Республики Беларусь производится с предварительного согласия 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 производится после предварительного, но не позднее, чем за две недели уведомления организации Профсоюза соответствующего уровня.

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

27.2. 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 работникам, не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины:

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

27.2.2. матери (отцу, опекуну, попечителю), воспитывающей

- (воспитывающему) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- 27.2.3. опекунам, попечителям, на иждивении которых находятся несовершеннолетние дети;
- 27.2.4. матери (отцу, опекуну, попечителю), воспитывающей (воспитывающему) троих и более детей в возрасте до восемнадцати лет;
- 27.2.5. являющимся единственными кормильцами в семье, при наличии двух и более иждивенцев;
- 27.2.6. одному из двух работающих в организации родителей, воспитывающих несовершеннолетнего ребенка;
- 27.2.7. имеющим длительный непрерывный стаж работы в организации (срок определяется Коллективным договором, местным соглашением);
- 27.2.8. получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание на производстве;
- 27.2.9. избранным в состав профсоюзных органов;
- 27.2.10. членам комиссий по трудовым спорам;
- 27.2.11. предпенсионного возраста (за 5 лет до наступления возраста, дающего право на назначение пенсии по возрасту);
- 27.2.12. работникам, совмещающим работу с обучением по востребованным в соответствующих организациях системы образования специальностям;
- 27.2.13. женщинам, воспитывающим несовершеннолетних детей, супруги которых призваны на срочную военную службу (на период срока службы);
- 27.3. увольнение работников в связи с сокращением численности или штата проводить только после следующих упреждающих мер:
- заполнение вакансий;
 - увольнение совместителей.
- 27.4. 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;
- 27.5. в период срока предупреждения работника о сокращении предоставлять ему один свободный день в неделю без сохранения заработной платы для решения вопроса о самостоятельном трудоустройстве;
- 27.6. предоставлять преимущественное право педагогическим работникам, уволенным по сокращению штатов, возвращаться в учреждение при появлении вакансий;

27.7. 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;

27.8. 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, без их согласия на заключение контрактов;

27.9. 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;

27.10. 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;

27.11. 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;

27.12. 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;

27.13. 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;

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

27.15. 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;

27.16. наниматель по требованию (просьбе) работника в срок, согласованный ими, но не позднее десяти дней со дня подачи работником заявления досрочно расторгает контракт, трудовой договор по пункту 3 части второй статьи 35 Трудового кодекса при наличии обстоятельств, исключающих или значительно затрудняющих продолжение работы в случае:

- 27.16.1. поступления на военную службу по контракту;
- 27.16.2. достижения общеустановленного пенсионного возраста, назначение пенсии по возрасту, пенсии по инвалидности, пенсии за выслугу лет, пенсии за особые заслуги перед республикой, социальные пенсии;
- 27.16.3. избрание на выборную должность;
- 27.16.4. необходимости ухода за больным членом семьи (инвалидом);
- 27.16.5. перевода одного из супругов на работу (военную службу) в другую местность;
- 27.16.6. зачисления в учебное заведение для получения образования в дневной форме получения образования;
- 27.16.7. если работник работает на замене временно отсутствующего работника, а нашел постоянное место работы;
- 27.16.8. другие случаи, препятствующие выполнению работы по уважительным причинам, предусмотренным законодательством, коллективным договором;

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

27.18. 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;

27.19. 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 и непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;

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

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

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

Характеристика на работника подписывается руководителем организации;

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

27.20. 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);

Для работников с неполным рабочим временем продолжительность работы в рабочий день, непосредственно предшествующий государственному празднику или праздничному дню (часть первая статьи 147 Трудового кодекса), сокращается пропорционально продолжительности неполного рабочего времени;

27.21. предоставлять работникам работающим на условиях контрактной формы найма, и имеющим основной трудовой отпуск продолжительностью 24 календарных дня, дополнительный поощрительный отпуск продолжительностью 5 календарных дней в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 261² Трудового кодекса;

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

27.23. устанавливать работникам-женщинам, воспитывающим детей в возрасте до четырнадцати лет, режим гибкого рабочего времени, неполное рабочее время (неполный рабочий день или полную рабочую неделю) и другое по их инициативе;

27.24 в рамках экспериментальной и инновационной деятельности предусматривать дополнительные гарантии для

Наниматель  Н.Н. Яхновец

Председатель профсоюза  Е.П. Жигунова

педагогических и руководящих работников, участвующих в экспериментах, в том числе материальное стимулирование труда, а также необходимое обучение работников;

27.25. не допускать привлечение работников к выполнению работы, не обусловленной трудовым договором (контрактом), должностными (рабочими) инструкциями;

27.26. предусматривать выделение молодым специалистам, обучавшимся на условиях целевой подготовки, единовременной выплаты (материальной помощи) в размере, определяемом Нанимателем, при условии продолжения работы в организации после отработки обязательного срока работы и заключения контракта сроком не менее чем на три года;

ГЛАВА 4 ОХРАНА ТРУДА

28. Наниматель обязуется:

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

28.2. обеспечить формирование и реализацию в установленные сроки Плана мероприятий по охране труда (утверждается ежегодно). Осуществлять за счет сметы расходов на мероприятия по охране труда обучение и проверку знаний работающих по вопросам охраны труда;

28.3. 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;

28.4. обеспечивать организацию прохождения 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 9);

28.5. 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;

28.6. 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;

28.7. 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.

28.8. предоставлять работникам, занятых 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.

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

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

28.11. обеспечить выполнение в срок до 1 октября запланированных мероприятий по подготовке учреждения образования к работе в осенне-зимний период;

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

28.13. лицам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание, при прекращении трудового договора (контракта) по основаниям, предусмотренным пунктами 3 и 5 статьи

42 Трудового кодекса, выплачивать выходное пособие в размере не менее одного среднемесячного заработка;

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

28.15. работники обязаны соблюдать установленные нормативными, локальными правовыми актами требования по охране труда и безопасному ведению работ, о пользовании средствами индивидуальной защиты, об оказании содействия и сотрудничества с нанимателем в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда, немедленно извещать своего непосредственного руководителя или иное уполномоченное должностное лицо нанимателя о неисправности оборудования, инструмента, приспособлений, транспортных средств, средств защиты, об ухудшении своего состояния здоровья;

28.16. 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»;

28.17. принимать действенные меры по выполнению целевых показателей по энергосбережению;

28.18. 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.

29. Профсоюзный комитет обязуется:

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

29.2. проводить в установленные сроки выборы общественных

инспекторов по охране труда, проводить обучение профсоюзного актива по вопросам охраны труда;

29.3. координировать деятельность общественных инспекторов по охране труда в учреждении образования;

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

29.5. заслушивать вопрос о состоянии охраны труда, производственного травматизма и заболеваемости на заседании Профсоюзного комитета с участием представителей Нанимателя один раз в квартал;

29.6. 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;

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

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

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

29.10. проводить разъяснительную работу в коллективе по экономии всех видов энергоресурсов;

29.11. 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;

30. Стороны пришли к соглашению:

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

30.2. осуществлять контроль за соблюдением работниками требований по охране труда представителями нанимателя с участием общественных инспекторов профсоюза по охране труда;

30.3. добиваться выделения в необходимых объемах финансовых средств на мероприятия, направленные на создание здоровых и безопасных условий и охраны труда;

30.4. постоянно осуществлять контроль за:

30.4.1. обеспечением работников средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами и в установленные сроки (Приложение 9);

30.4.2. 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);

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

30.5. обеспечить выполнение коллективного договора в части (Приложений 6,7,8,9,10,12.);

30.6. 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;

30.7. направить совместные усилия на выполнение требований Директив Президента Республики Беларусь № 1, 3, Декрета №7;

30.8. 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.

30.9. 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».

ГЛАВА 5

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

31. Наниматель обязуется:

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

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

32. Профсоюзный комитет обязуется:

32.1. 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;

Наниматель _____ Н.Н. Яхновец

Председатель профсоюза _____ Е.П. Жигунова

32.2. 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;

32.3. 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;

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

32.5. способствовать организации оздоровления и санаторно-курортного лечения работников учреждения образования, в том числе на базе организаций УП «Белпрофсоюзкурорт» и ТЭУП «Беларустурист»;

32.6. ежегодно анализировать состояние обеспеченности жильем работников организации.

33. Стороны пришли к соглашению:

33.1. представители Профсоюзного комитета включаются в составы создаваемых в учреждении образования комиссий, деятельность которых затрагивает права и законные интересы работников;

33.2. продолжить работу по совершенствованию форм оздоровления работников;

33.3. совместно ежегодно анализировать обеспеченность работников жильем и принимать возможные меры по улучшению их жилищных условий;

33.4. совместно принимать 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;

33.5. закреплять ветеранов труда учреждения образования и профсоюзной организации за учреждением образования, через установление над ними шефской помощи путём развития

волонтерского движения учащихся, осуществлять дополнительные меры поддержки ранее работавших в организации ветеранов отрасли образования и Профсоюза;

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

33.7. вести совместно учет ветеранов труда отрасли и Профсоюза, оказывать им необходимую помощь и социальную поддержку;

33.8. наниматель освобождает работников от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы, должности служащего (профессии рабочего) и среднего заработка по месту работы для прохождения диспансеризации в организации здравоохранения в соответствии со статьей 103¹ Трудового кодекса Республики Беларусь.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается с Нанимателем.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц указанных в части третьей ст.103-1 Трудового кодекса Республики Беларусь, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы, должности служащего (профессии рабочего) и среднего заработка по месту работы

Работники, достигшие общеустановленного пенсионного возраста, а также в течение пяти лет до достижения такого возраста при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы, должности служащего (профессии рабочего) и среднего заработка по месту работы

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

33.9. развивать институт наставничества, оказывая помощь в адаптации молодых специалистов на рабочем месте и вовлекая их в активную общественную жизнь;

33.10. оказывать консультационную помощь молодым семьям и молодым родителям в части соблюдения нормативных правовых актов, направленных на защиту брака и семьи, материнства, отцовства и

Наниматель _____ Н.Н. Яхновец

Председатель профсоюза _____ Е.П. Жигунова

охраны детства;

33.11. содействовать организации работы молодежных советов, советов ветеранов труда и Профсоюза проведению ими мероприятий.

Приглашать ветеранов труда и Профсоюза к участию в воспитательных, праздничных мероприятиях, проводимых в соответствующих организациях системы образования и организациях Профсоюза.

ГЛАВА 6 ПРАВОВЫЕ ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА И ЕГО ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА

34. Наниматель обязуется:

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

34.2. 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.

35. Профсоюзный комитет обязуется:

35.1. проводить обучение профсоюзного актива, работников по вопросам законодательства Республики Беларусь о труде и об охране труда;

35.2 оказывать материальную помощь членам Профсоюза в соответствии с Положением о материальной помощи из средств профсоюзного бюджета, в соответствии с утвержденными сметами, на основании личного заявления члена Профсоюза и перечня подтверждающих документов;

35.3. принимать участие в подготовке и проведении культурно-массовых мероприятий, посвященных празднованию Дня защитников Отечества и Вооруженных Сил Республики Беларусь, Дня женщин, Праздника труда, Дня Победы, Дня Независимости Республики Беларусь, Дня учителя, Нового года, юбилейных дат учреждения образования;

35.4. при наличии финансовых возможностей в пределах нормативов, установленных в смете доходов и расходов первичной профсоюзной организации, производить единовременные выплаты (приобретать подарки и др.) работающим (не находящимся в

Наниматель

Н.Н. Яхновец

Председатель профсоюза

Е.П. Жигунова

социальном отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет) членам первичной профсоюзной организации, состоящим на учете в первичной профсоюзной организации, уплачивающим членские взносы не менее 6 месяцев, за активное участие в деятельности первичной профсоюзной организации, а так же в связи с праздничными днями: День защитников Отечества и Вооруженных Сил Республики Беларусь (мужчины), День женщин (женщины), профессиональным праздником – День учителя, Новым годом, юбилейными датами учреждения образования.

Членам профсоюзной организации, решением профсоюзного комитета освобожденным от уплаты профсоюзных взносов в соответствии с Уставом Белорусского профессионального союза работников образования и науки, единовременные выплаты не производятся;

35.5. при наличии финансовых возможностей в пределах нормативов, установленных в смете доходов и расходов первичной профсоюзной организации, на основании решения профсоюзного комитета, приобретать новогодние подарки (сертификаты и др.) членам профсоюзной организации (их детям), состоящим на учете в первичной профсоюзной организации, уплачивающим членские взносы не менее 6 месяцев, а так же членам профсоюзной организации из числа женщин, временно прекративших работу в связи с рождением и воспитанием детей до достижения детьми возраста трех лет, уплачивающим членские взносы в размере 1 (одного) процента от базовой величины в соответствии с Уставом Белорусского профессионального союза работников образования и науки.

Членам профсоюзной организации, решением Профсоюзного комитета, освобожденным от уплаты профсоюзных взносов в соответствии с Уставом Белорусского профессионального союза работников образования и науки, новогодние подарки (сертификаты и др.) не приобретаются

36. Стороны пришли к соглашению:

36.1. обеспечить организацию безналичного перечисления профсоюзных взносов одновременно с выплатой заработной платы в соответствии с законодательством;

36.2. предоставлять профсоюзным активистам возможность (время) участвовать в работе профсоюзных органов в качестве делегатов на конференциях, пленумах, иных уставных мероприятиях, совместных мероприятий сторон, для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников.

В отдельных случаях расходы по направлению членов Профсоюза

для участия в вышеуказанных мероприятиях могут осуществляться за счет средств профсоюзного бюджета на основании решений руководящих органов вышестоящих организаций Профсоюза;

36.3. предоставлять возможность лицам, уполномоченным профсоюзным комитетом, осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда;

36.4. учитывать при поощрении работников организаций Профсоюза ведомственными наградами Министерства образования Республики Беларусь наличие наград Профсоюза, других органов управления образованием;

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

36.6. поощрять из профсоюзного бюджета и средств материального стимулирования труда наиболее отличившихся профсоюзных активистов и членов профсоюза;

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

с работниками, избранными в составы комитетов соответствующих организаций Профсоюза и не освобожденными от основной работы – с письменного согласия руководящего органа соответствующей организации Профсоюза, с председателями организаций Профсоюза соответствующего уровня – только с согласия руководящего органа вышестоящей организации Профсоюза;

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

с работниками, представителями Профсоюза, участвующими в работе комиссий по трудовым спорам, членами Профсоюза,

уполномоченными вести переговоры по коллективным договорам, а также общественными инспекторами по охране труда и контролю за соблюдением законодательства о труде – с согласия руководящего органа организации Профсоюза соответствующего уровня.

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

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

36.9. привлечение к дисциплинарной ответственности представителей Профсоюза, указанных в подпункте 35.7. настоящего Договора, допускается только с предварительного согласия Профсоюзного комитета;

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

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

36.11. 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;

36.12. председателю ППО обязанности по кураторству группой определяются только с его согласия;

36.13. общественную работу в интересах коллектива работников не освобожденные председатель и члены Профсоюзного комитета проводят в свободное от работы время.

36.14. расторжение срочного трудового договора (контракта) по

Наниматель  Н.Н. Яхновец

Председатель профсоюза  Е.П. Жигунова

истечению его срока с председателем первичной профсоюзной организации, не освобожденным от основной работы, не допускается при условии отсутствия дисциплинарных взысканий в период его полномочий;

36.15. с председателем первичной профсоюзной организации контракт заключается на максимальный срок его действия при условии отсутствия дисциплинарных взысканий в период его полномочий

ГЛАВА 7 ЗАЩИТА ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПРИВАТИЗАЦИИ

37. Профсоюзный комитет обязуется:

37.1. участвовать в обсуждении вопросов приватизации учреждения, ее целесообразности, отстаивать при этом интересы коллектива работников – членов отраслевого профсоюза;

37.2. вносить предложения, обеспечивающие социально-экономические и правовые гарантии работникам при изменении форм собственности;

37.3. осуществлять общественный контроль за проведением приватизации, не допускать принятия необоснованных решений и принудительной приватизации.

38. Стороны пришли к соглашению:

38.1. 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.

ГЛАВА 8 ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫПОЛНЕНИЯ ДОГОВОРА И КОНТРОЛЬ ЗА ЕГО ВЫПОЛНЕНИЕМ. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА НЕВЫПОЛНЕНИЕ (НАРУШЕНИЕ) УСЛОВИЙ ДОГОВОРА

39. Наниматель обязуется:

39.1. рассматривать предложения Профсоюзного комитета по устранению недостатков в выполнении Договора в двухнедельный 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;

Наниматель  Н.Н. Яхновец

Председатель профсоюза  Е.П. Жигунова

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

39.3. ознакомить с Договором всех работников, в том числе впервые принятых.

40. Стороны пришли к соглашению:

40.1. контроль за выполнением Договора и разрешение разногласий, возникающих при его исполнении, осуществляет комиссия по ведению коллективных переговоров, которой Сторонами предоставляется вся необходимая для реализации его полномочий информация.

Итоги выполнения Договора, внесение изменений и (или) дополнений в него рассматриваются на собрании работников или совместном заседании профсоюзного комитета и администрации учреждения образования. При осуществлении контроля Стороны обязаны предоставлять друг другу всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию;

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

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

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

40.3. принимать меры дисциплинарной ответственности к виновным в невыполнении обязательств Договора либо уклоняющимся от участия в переговорах.

Лица, виновные в невыполнении (нарушении) условий коллективного договора, могут быть полностью или частично лишены премии, привлечены к дисциплинарной ответственности соответствии с законодательством о труде.

Представления о нарушении условий коллективного договора Сторонами направляются в порядке подчиненности в вышестоящие органы Сторон, которые должны информировать соответствующие Стороны и коллектив работников о принятых мерах в месячный срок;

40.4. ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение

принятых на себя обязательств;

40.5. проводить проверку выполнения Договора не менее двух раз в год с составлением справки.

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

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

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

Создание примирительной комиссии оформляется приказом Нанимателя и решением Профкома.

Договор подписан « 30 » сентября 2025 г.



Наниматель

/Н.Н. Яхновец

инициалы, фамилия

Председатель Профсоюза



/Е.П. Жигунова

инициалы, фамилия

Одобен на профсоюзном собрании работников
«30» сентября 2025 г., протокол № 3

Наниматель  Н.Н. Яхновец

Председатель профсоюза  Е.П. Жигунова

УТВЕРЖДАЮ
 Директор учреждения образования
 Светлогорский государственный
 индустриальный колледж»

_____ Н.Н. Яхновец
 «_____» _____ 2025 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 Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 года № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» с изменениями и дополнениями 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 7 базовых величин включительно;

2.1.2. в связи с юбилейными датами дня рождения (50, 55, 60, 65 и 70,75 лет) – в размере до 5 базовых величин включительно (по представлению руководителя структурного подразделения);

Наниматель _____ Н.Н. Яхновец

Председатель профсоюза _____ Е.П. Жигунова

2.1.3. в связи с вступлением в брак впервые, рождением (усыновлением) ребенка на основании письменного заявления работника – в размере до 5 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 4 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 непредвиденным материальным затруднениям 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 (при наличии финансовых средств)

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 до 3 базовых величин включительно.

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, включая руководителя, в равных долях

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания Профкома

30.09.2025 № 13

Наниматель  Н.Н. Яхновец

Председатель профсоюза  Е.П. Жигунова

УТВЕРЖДАЮ
 Директор учреждения образования
 Светлогорский государственный
 индустриальный колледж»

 « _____ 2025 г.
 Н.Н. Яхновец



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 Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 года № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», с учетом изменений и дополнений 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.

Наниматель _____ Н.Н. Яхновец

Председатель профсоюза _____ Е.П. Жигунова

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

Протокол заседания Профкома

30.09.2025 № 13

Наниматель  Н.Н. Яхновец

Председатель профсоюза  Е.П. Жигунова

УТВЕРЖДАЮ
 Директор учреждения образования
 Светлогорский государственный
 индустриальный колледж»

Н.Н. Яхновец
 2025 г.



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 Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 года № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» с изменениями и дополнениями 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. Всем работникам колледжа, в том числе совместителям и педагогическим работникам, выполняющим оплачиваемую педагогическую деятельность в части реализации содержания

Наниматель,  Н.Н. Яхновец

Председатель профсоюза  Е.Н. Жигунова

образовательных программ в рабочее время по месту основной работы, добросовестно исполняющим свои функциональные обязанности, ежемесячно начисляется базовая премия в размере 5 % от оклада работника (с учетом педагогической нагрузки).

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

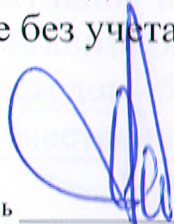
2.6. Премирование руководителя учреждения устанавливается приказом начальника главного управления образования Гомельского областного исполнительного комитета из средств учреждения, в соответствии с Положением по согласованию с профсоюзным комитетом.

2.7. Неиспользованные средства фонда премии расходуются на премирование работников ежемесячно в соответствии с их личным вкладом в общие результаты труда на основании приказа руководителя (при необходимости по представлению руководителей соответствующих структурных подразделений), согласно действующему законодательству в соответствии с настоящим Положением.

2.8. Премия устанавливается в процентах от оклада, либо в абсолютных суммах или в базовых величинах.


2.9. Единовременное премирование производится в полном размере без учета фактически отработанного времени

Наниматель



Н.Н. Яхновец

Председатель профсоюза



Е.И. Жигунова

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.	оперативность качественного решения поставленных задач, высокий уровень трудовой дисциплины, в том числе своевременное исполнение приказов, распоряжений, указаний и поручений руководителя учреждения (непосредственного руководителя) (по решению руководителя)	До 200%
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	До 100%

Наниматель  Н.Н. Яхновец

Председатель профсоюза  Е.П. Жигунова

	работы колледжа, программ, планов образовательного процесса	
3.14.	создание условий для творческого труда педагогических работников, учащихся, учебно-вспомогательного персонала	До 50 %
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 на республиканском областном и других мероприятиях	До 50 %
3.19.	за внедрение комплекса бухгалтерских и других программ	До 50 %
3.20.	обеспечение условий для надлежащего содержания помещений, зданий, сооружений	До 50%
3.21.	инициатива, творческий подход к решению стоящих задач, выполнению поручений	До 200%
3.22.	выполнение работ, не предусмотренных функциональными обязанностями (по решению руководителя)	До 100%
3.23.	организация и проведение культурно-массовых мероприятий в коллективе	До 50 %
3.24.	систематическая работа с родительской общественностью	До 50 %
3.25.	обеспечение требований охраны труда, пожарной безопасности и санитарно-гигиенических правил в учреждении	До 50%
3.26.	работа с организациями - заказчиками кадров	До 50%
3.27.	качественная и эффективная профориентационная работа	До 50 %
3.28.	привлечение доходов от спонсорской и внебюджетной деятельности (по решению	До 150%

	руководителя)	
3.29.	создание надлежащих жилищно-бытовых условий в общежитии, отвечающим санитарным правилам и нормам по их устройству и содержанию	До 50%
3.30.	за проведение открытых уроков, методических недель и семинаров в рамках учреждения	До 20%
3.31.	качественная и эффективная работа по подготовке победителей олимпиад, научно-практических конференций, смотров-конкурсов, соревнований и других мероприятий	До 100%
3.32.	работа по оформлению кабинета и содержанию его в образцовом порядке	До 50%
3.33.	качественная и эффективная работа приемных комиссий	До 50%
3.34.	работа по поддержанию порядка, сохранности имущества и оборудования	До 50%
3.35.	за качественное и оперативное обслуживание и наполнение сайта колледжа	До 50%
3.36.	эффективная и результативная организационно-методическая работа	До 50%
3.37.	за эффективную методическую работу по разработке и внедрению ЭСО, методических пособий, рекомендованных к изданию, принимающих участие в республиканских выставках методических материалов	До 50%
3.38.	внедрение в образовательный процесс технических средств обучения, наглядных пособий, активное использование интерактивных форм обучения, разработку и использование инновационных технологий и методик	До 100%
3.39.	выполнение общественных постоянных поручений в интересах трудового коллектива (по решению администрации, профкома)	До 50%
3.40.	качественная и эффективная подготовка и проведение (участие) мероприятий с одаренными и мотивированными учащимися	До 50%
3.41.	обеспечение бесперебойной работы вверенного оборудования, транспортного средства	До 50%
3.42.	вклад в оснащение учебно-методической базы	До 50%

	учреждения	
3.43.	качественное и оперативное проведение ремонтных работ (по решению руководителя)	До 200%
3.44.	образцовое содержание рабочего места, спецодежды, инструмента, оборудования	До 50 %
3.45.	оперативное и качественное предотвращение и ликвидацию аварий и их последствий (если они произошли не по вине работника) (по решению руководителя)	До 100%
3.46.	активное участие в мероприятиях общественно-значимого, гражданско-патриотического характера, содействующих укреплению здоровья и физическому развитию учащихся и работников	До 50%
3.47.	активная и качественная воспитательная работа в общежитии	До 50%
3.48.	работа с электронными базами данных учащихся и работников	До 50%
3.49.	качественная и оперативная работа по профилактике, выявлению, учету и защите детей в неблагополучных семьях, сопровождение лиц из числа детей-сирот	До 50%
3.50.	за качественную и оперативную работу по проведению государственных закупок	До 100%
3.51	награжденным Почетной грамотой, Грамотами, благодарностями и другими наградами, если иное не установлено локальными актами органа, выдавшего грамоту, благодарность и пр.	До 100%
3.52.	срочные работы, выполненные на высоком профессиональном уровне, инициативу, активную позицию, добросовестность и усердие (по решению руководителя)	До 200%
3.53.	высокое качество выполняемых работ, творческий и перспективный подход при выполнении новых и сложных работ	До 50%
3.54.	стабильное, непосредственное влияние работника на улучшение показателей работы учреждения	До 50%
3.55.	за активную работу по перспективному развитию учреждения и творческому сотрудничеству с другими организациями	До 50%

3.56.	качественная и эффективная организация производственной практики, выпускных квалификационных экзаменов, выпуска и трудоустройства учащихся	До 100%
3.57.	осуществление работы по экспериментальной деятельности по итогам отчетного периода	До 50%
3.58.	систематичность и результативность в работе с учащимися, состоящими на всех видах учета, составляющих группы риска	До 50%
3.59.	высокие показатели в профессиональной и педагогической деятельности (по решению руководителя)	До 200%
3.60.	расширенные функции организационно-воспитательной работы, результативную деятельность	До 50%
3.61.	участие в разработке и издательстве учебной и методической литературы	До 100%
3.62.	активное вовлечение учащихся в творческую деятельность	До 50%
3.63.	оформление, благоустройство учреждения и прилегающей территории	До 200%
3.64.	соблюдение регламента формирования первичных документов	До 50%
3.65.	сохранность бухгалтерской, кадровой и иной документации, оформление и передача ее в установленном порядке в архив, хранение и ведение архивного фонда учреждения	До 100%
3.66.	оперативное, качественное решение задач, направленное на бесперебойное обеспечение, укрепление, поддержку и обслуживание учреждения, укрепление материально-технической базы (по решению руководителя)	До 200%
3.67.	активное участие в обеспечении выполнения показателей экономического развития учреждения (по решению руководителя)	До 150%
3.68.	активную работу в составе добровольной дружины пропорционально количеству выходов	До 50%
3.69.	за организацию, оперативное управление,	До 50%

	соблюдение требований по гражданской обороне в учреждении	
3.70.	активное участие в общественной жизни учреждения, обеспечение поддержания на высоком уровне, сохранение и совершенствование вверенных помещений, материальных ценностей	До 50%
3.71.	за интенсивность, напряженность и сложность труда, высокие результаты при выполнении сложной внеочередной работы (по решению руководителя)	До 150%
3.72.	за качественную и эффективную работу по ведению электрохозяйства	До 50%
3.73.	за выступление с докладами, сообщениями по обмену опытом	До 50%
3.77.	за качественную организацию питания учащихся кураторами учебных групп	До 50%
	4. Показатели снижения базовой 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 учреждениям	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	До 50%

	правонарушений (преступлений) по сравнению с аналогичным периодом прошлого года	
4.11	необеспечение сохранения контингента учащихся (рост отчислений без уважительных причин)	До 30%
	5. Показатели лишения базовой 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 базовой премии частично или полностью производится в тот период, когда произошло упущение в работе, либо о нем стало известно и оформлено приказом по учреждению с указанием причин лишения премии. При этом должна быть истребована объяснительная с работника, а приказ согласован с Профсоюзным комитетом и доведен работнику для ознакомления под роспись. Профсоюзный комитет защищает интересы при этом только членов профсоюза.

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания Профкома

30.09.2025 № 13

Наниматель  Н.Н. Яхновец

Председатель профсоюза  Е.П. Жигунова

УТВЕРЖДАЮ
Директор учреждения образования
«Светлогорский государственный
индустриальный колледж»

Н.Н. Яхновец
2025 г.



**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», с изменениями и дополнениями и на основании постановления Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019 № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования», с учетом изменений и дополнений 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.

Наниматель  Н.Н. Яхновец

Председатель профсоюза  Е.П. Жигунова

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 иным работникам, 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.

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 (квартал) 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 в процентах от оклада включительно:

2.8.1. высокие результаты в работе, подтвержденные в ходе внутреннего, ведомственного и других видов контроля	до 100%
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 и других работ (по решению руководителя)	до 100%
2.8.3. совершенствование образовательного процесса с использованием передовых методов педагогического труда, новейших рекомендаций профессиональной и общей педагогики, новых форм и методов обучения	до 100%
2.8.4. выполнение работ, связанных с постоянными изменениями законодательной, налоговой и нормативной базами	до 100%
2.8.5. выполнение доведенных целевых показателей	до 100%
2.8.6. отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности в пределах компетенции	до 100%
2.8.7. качественное и своевременное выполнение планов работы колледжа, программ, планов образовательного процесса	до 100%
2.8.8. создание условий для творческого труда педагогических работников, учащихся, учебно-вспомогательного персонала	до 100%
2.8.9. обеспечение рационального использования и экономию материальных, финансовых и энергетических ресурсов	до 100%
2.8.10. систематическое участие в работе по укреплению материально-технической базы и трудовой дисциплины	до 100%
2.8.11. обеспечение работы приемных комиссий, выполнение контрольных цифр приема	до 100%
2.8.12. успешная организационно-методическая работа	до 100%

Наниматель _____

Н.Н. Яхновец

Председатель профсоюза _____

Е.П. Жигунова

2.8.13. активное внедрение в практику прогрессивных форм организации труда, управленческой деятельности	до 100%
2.8.14. за эффективную методическую работу по разработке и внедрению ЭСО, ЭУМК, методических пособий, рекомендованных к изданию, принимающих участие в республиканских выставках методических материалов	до 100%
2.8.15. своевременное и качественное составление и предоставление текущей, квартальной, годовой отчетности, учетно- и отчетно-планирующей документации (по решению руководителя)	до 100%
2.8.16. оказание помощи педагогическим работникам в повышении качества и эффективности работы	до 50%
2.8.17. подготовка и проведение педсоветов, семинаров, конференции	до 50%
2.8.18. подготовка и участие в массовых мероприятиях с педагогами и учащимися	до 50%
2.8.19. за внедрение комплекса бухгалтерских программ	до 100%
2.8.20. обеспечение условий для надлежащего содержания помещений, зданий, сооружений	до 100%
2.8.21. инициатива, творческий подход к решению стоящих задач, выполнению поручений	до 100%
2.8.22. за работу по организации питания обучающихся, оздоровлении обучающихся, в том числе в каникулярный период	до 50%
2.8.23. за организацию участия обучающихся в региональных, республиканских, общественно значимых мероприятиях и сопровождение их в период проведения таких мероприятий	до 30%
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%
2.8.25. систематичность и результативность в работе с учащимися, состоящими на всех видах учета, составляющих группы риска	до 50%
2.8.26. организация и проведение культурно-массовых мероприятий в коллективе	до 30%
2.8.27. обеспечение требований охраны труда, пожарной безопасности и санитарно-гигиенических правил в учреждении образования	до 50%

2.8.28. оперативное выполнение предписаний надзорных органов	до 30%
2.8.29. качественная 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%
2.8.30. качественная работа с заказчиками кадров	до 100%
2.8.31. качественная и эффективная профориентационная работа	до 30%
2.8.32. создание надлежащих жилищно-бытовых условий в общежитии, отвечающим санитарным правилам и нормам по их устройству и содержанию	до 100%
2.8.33. за проведение открытых уроков, методических недель и семинаров в рамках учреждения	до 30%
2.8.34. за качественное обслуживание и наполнение сайта колледжа, постоянное и оперативное размещение информации в социальных сетях	до 50%
2.8.35. за работу по оформлению кабинета и содержанию его в образцовом порядке	до 30%
2.8.36. 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%
2.8.37. выполнение общественных постоянных поручений в интересах трудового коллектива (по решению администрации, профкома)	до 30%
2.8.38. за подготовку и проведение (участие) мероприятий с одаренными и мотивированными учащимися	до 30%
2.8.39. обеспечение бесперебойной работы вверенного оборудования, транспортного средства	до 50%
2.8.40. проведение ремонтных работ на территории и в помещениях учреждения	до 100%
2.8.41. предотвращение и ликвидация аварий и их последствий, если они произошли не по вине работника	до 100%
2.8.42. активное участие в мероприятиях, содействующих укреплению здоровья и физическому развитию учащихся, работников	до 30%

Наниматель  Н.Н. Яхновец

Председатель профсоюза  Е.П. Жигунова

2.8.43. за расширенные функции организационно-воспитательной работы в общежитии	до 100%
2.8.44. за работу с электронными базами данных учащихся и работников	до 50%
2.8.45. за качественную и оперативную работу по проведению государственных закупок	до 100%
2.8.46. за срочные работы, выполненные на высоком профессиональном уровне, инициативу, активную позицию, добросовестность и усердие	до 100%
2.8.47. высокие творческие, производственные достижения в работе, сложность и напряженность труда, выполнение особо важных (срочных) работ	до 100%
2.8.48 за качественное и оперативное выполнение работ по уборке санузлов с применением дезинфицирующих средств	до 25%
2.8.49 за качественную и эффективную работу по ведению электрохозяйства	до 30%

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания Профкома

30.09.2025 № 13

Наниматель  Н.Н. Яхновец

Председатель профсоюза  Е.П. Жигунова

УТВЕРЖДАЮ
 Директор учреждения образования
 Светлогорский государственный
 индустриальный колледж»

Н.Н. Яхновец
 2025 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 работы;

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.

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

Наниматель  Н.Н. Яхновец

Председатель профсоюза  Е.П. Жигунова

2.1. Надбавка устанавливается за характер труда педагогическим работникам (за исключением 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	До 30%

мероприятиях и сопровождение их в период проведения таких мероприятий	
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 ДРУГИМ РАБОТНИКАМ

3.1. Надбавка устанавливается за характер труда работникам, должности которых являются общими для всех видов экономической деятельности, дежурному по общежитию, секретарю учебной части, рабочим (далее работникам) 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 работникам направляются средства в размере от 50 до 110 процентов (включительно) сумм окладов этих работников.

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

3.5. Надбавка за характер труда устанавливается по основному месту работы и по совместительству.

3.6. Надбавка за характер труда работникам устанавливается за:

3.6.1. повышенный объем выполняемой работы, ее интенсивность;

3.6.2. качество выполняемых работ, творческий и перспективный подход при выполнении новых и сложных работ;

3.6.3. отсутствие нареканий, жалоб со стороны работников учреждения образования

3.6.4. качество выполняемых работ;

3.6.5. проведение ремонтных работ;

3.6.6. образцовое содержание рабочего места, оборудования;

3.6.7. предотвращение и ликвидацию аварий и их последствий, если они произошли не по вине работника;

3.6.8. соблюдение санитарно-эпидемиологического режима в учреждении образования.

3.6.9. рациональное использование, экономию материальных, денежных и энергетических ресурсов.

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

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания Профкома

30.09.2025 № 13

Наниматель  Н.Н. Яхновец

Председатель профсоюза  Е.П. Жигунова

УТВЕРЖДАЮ
 Директор учреждения образования
 Светлогорский государственный
 индустриальный колледж»

« 30 » _____ * «Журнал учреждения образования» _____ Н.Н. Яхновец
 2025 г.



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

№ п/п	Наименование помещения	№ помещения
1.	Фойе колледжа, пост сторожевой службы	ОБК ул.Шоссейная,10
2.	Общежитие, комната дежурного	ул.Шоссейная,12
3.	Пост сторожевой службы, учебно-производственные мастерские	ул.Ленина,47в
4.	Кабинет физической культуры и здоровья	ОБК
5.	Лаборатория строительного материаловедения, гидравлики и аэродинамики	№20
6.	Кабинет конструирования одежды и лаборатория раскроя материалов	№21
7.	Лаборатория физики и астрономии	№25
8.	Кабинет химии и биологии	№34
9.	Лаборатория органической, неорганической, аналитической, физической и коллоидной химии, физики и химии полимеров, автоматизации химического производства, аналитического контроля сырья, материалов и изделий	№35
10.	Лаборатория информационных технологий и САПР в отрасли	№24л, №28л, №22л
11.	Лаборатория геодезии, кабинет географии, охраны окружающей среды и энергосбережения, промышленной экологии	№ 30
12.	Кабинет гражданских и промышленных зданий, конструктивных элементов зданий, строительных машин и оборудования, монолитного домостроения, лаборатория строительных материалов и изделий	№33л
13.	Лаборатория электротехники, электрических измерений, электроники и микропроцессорной техники, электрических машин	№25л

Наниматель, _____ Н.Н. Яхновец

Председатель профсоюза _____ Е.П. Жигунова

14.	Кабинет технологии, оборудования швейного, подготовительно-раскройного производства и влажно-тепловой обработки, проектирования технологических процессов, лаборатория раскроя материалов	№ 3л
15.	Лаборатория электропривода, электрических машин	№7л
16.	Учебно-производственная швейная мастерская	ЛК
17.	Учебно-производственная плотнично-столярная мастерская	ул.Ленина, 47в
18.	Учебно-производственная слесарно-механическая мастерская	ул.Ленина, 47в
19.	Учебно-производственная электрогазосварочная мастерская	ул.Ленина, 47в
20.	Учебно-производственная электромонтажная мастерская	ул.Ленина, 47в
21.	Учебно-производственная мастерская по штукатурным, малярным и каменным работам	ул.Ленина,47в
22.	Учебно-производственная мастерская санитарно-технических работ	ул.Ленина, 47в
23.	Учебно-производственная слесарная мастерская	ул.Ленина, 47в
24.	Пост сторожевой службы УПС «Светлый»	Пристань, д.Як.Слобода
25.	Автомобиль ГАЗ-32213	Гараж
26.	Трактор МТЗ 82П	Гараж

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.

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания Профкома

20.09.2025 № 13

Наниматель  Н.Н. Яхновец

Председатель профсоюза  Е.П. Жигунова

УТВЕРЖДАЮ
 Директор учреждения образования
 «Светлогорский государственный
 промышленно-технологический колледж»

Н.Н. Яхновец

2025 г.



ПЕРЕЧЕНЬ

вложений, входящих в аптечку первой помощи универсальную

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

Наниматель

Н.Н. Яхновец

Председатель профсоюза

Е.П. Жигунова

17	Салфетка антисептическая с этанолом	штука	10
18	Салфетка стерильная размером не менее 10 см x 10 см	штука	5
19	Салфетка медицинская для стимуляции дыхания (с пропиткой) или аммиак раствор для наружного применения 100 мг/мл в ампулах 1 мл	штука/ампула	10/10
20	Термометр электронный	штука	в количестве, определяемом юридическими лицами, индивидуальными предпринимателями самостоятельно в зависимости от потребности
(п. 20 в ред. постановления Минздрава от 12.06.2024 N 99) (см. текст в предыдущей редакции)			
21	Измеритель артериального давления	штука	в количестве, определяемом юридическими лицами, индивидуальными предпринимателями самостоятельно в зависимости от потребности
(п. 21 в ред. постановления Минздрава от 12.06.2024 N 99) (см. текст в предыдущей редакции)			
22	Уголь активированный таблетки 250 мг	таблетка	20
23	Фенотерол раствор для ингаляций 1 мг/мл во флаконах 20 мл/Сальбутамол аэрозоль для ингаляций дозированный 100 мкг/доза в ингаляторе 200 доз (400 доз)	флакон	1


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

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания Профкома

20.09.2025 № 13

Наниматель  Н.Н. Яхновец

Председатель профсоюза  Е.П. Жигунова

УТВЕРЖДАЮ
 Директор учреждения образования
 Светлогорский государственный
 индустриальный колледж»

« 30 » 09 2025 г.
 Н.Н. Яхновец

ПЕРЕЧЕНЬ

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

1.Бинт медицинский стерильный 5 м x 10 см	1 шт.
2.Бинт медицинский стерильный 7 м x 14 см	1 шт.
3. Жгут кровоостанавливающий типа Эсмарха	1 шт.
4. Лейкопластырь бактерицидный размер не менее 4 см x 10 см	10 шт.
5.Ножницы атравматические для резки бинта и одежды	1 шт.
6.Одеяло изотермическое 160 см x 210 см	1 шт.

Основание: Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 23.11.2023 № 178 «Об установлении перечней аптечек».

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания Профкома

30.09.2025 № 13

Наниматель  Н.Н. Яхновец

Председатель профсоюза  Е.П. Жигунова

УТВЕРЖДАЮ
 Директор учреждения образования
 «Светлогорский государственный
 индустриальный колледж»

Н.Н. Яхновец
 2025 г.

« 30 »

09

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	Директор, заместители директора по направлениям, заведующий отделением, заведующий учебными и производственными мастерскими, заведующий общежитием, главный бухгалтер	При трудоустройстве	1 раз в год и ежегодно флюорография
2	Преподаватель, мастер производственного обучения, педагог- психолог, педагог социальный, педагог- организатор, педагог дополнительного образования, руководитель физического воспитания, руководитель по военно- патриотическому воспитанию, воспитатель	При трудоустройстве	1 раз в год и ежегодно флюорография
3	Заместитель главного бухгалтера, бухгалтер, экономист, юрисконсульт, инспектор	При трудоустройстве	1 раз в год и ежегодно флюорография

Наниматель  Н.Н. Яхновец

Председатель профсоюза  Е.И. Жигунова

	по кадрам, специалист по организации закупок, инженер-программист, методист, библиотекарь, лаборант, комендант, секретарь учебной части, секретарь, паспортист, архивариус		
4	Уборщик территорий, уборщик помещений, водитель автомобиля (автобуса), кладовщик, кастаньяша, слесарь-ремонтник, слесарь-сантехник, столяр, гардеробщик	При трудоустройстве	1 раз в год и ежегодно флюорография
5	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений, электромонтёр	При трудоустройстве	1 раз в 2 года и ежегодно флюорография
6	Сторож, дежурный по общежитию	При трудоустройстве	1 раз в 2 года и ежегодно флюорография

Основание:

1. Статья 228 Трудового кодекса Республики Беларусь.
2. Статья 27 Закона Республики Беларусь «Об охране труда» от 23.06.2008 № 356-З (в редакции Закона Республики Беларусь от 18.12.2019 № 274-З).
3. Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 29 июля 2019 года № 74 (в редакции постановления Минздрава РБ № 149 от 18.10.2024) «О проведении обязательных и внеочередных медицинских осмотров работающих».
4. Перечень платных медицинских услуг, оказываемых гражданам Республики Беларусь государственными учреждениями здравоохранения (п.12 постановления Совета Министров Республики Беларусь от 10.02.2009 № 182 (в редакции постановления Совета Министров Республики Беларусь № 809 от 10.10.2016).

ПРИМЕЧАНИЕ: *предварительный* медосмотр лиц, поступающих на работу, осуществляется по направлению работодателя, в котором указываются производство, профессия, вредные и (или) опасные факторы производственной среды,

Наниматель  Н.Н. Яхновец

Председатель профсоюза  Е.П. Жигунова

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

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания Профкома

30.09.2025 № 13

Наниматель  Н.Н. Яхновец

Председатель профсоюза  Е.П. Жигунова

УТВЕРЖДАЮ
 Директор учреждения образования
 Светлогорский государственный
 индустриальный колледж»

« 30 » _____ Н.Н. Яхновец
 учреждение образования «Светлогорский государственный индустриальный колледж» 2025 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	<i>При техническом обслуживании и текущем ремонте (ТО и ТР) автобуса</i>		
		Костюм хлопчатобумажный (халат хлопчатобумажный)	ЗМи	24
		Ботинки кожаные	Ми	24
		Перчатки трикотажные	Ми	До износа
		<i>Зимой при ТО и ТР автобуса, легкового автомобиля дополнительно:</i>		
		Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	36
2	Водитель погрузчика	Костюм хлопчатобумажный	ЗМи	24
		Ботинки кожаные	Ми	24
		Рукавицы комбинированные	Ми	До износа
		<i>Зимой при ТО и ТР автобуса, легкового автомобиля дополнительно:</i>		

Наниматель _____ Н.Н. Яхновец

Председатель профсоюза _____ Е.П. Жигунова

		Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	36
3	Гардеробщик	Халат хлопчатобумажный	ЗМи	12
		Тапочки кожаные	З	12
		<i>При влажной уборке полов дополнительно:</i>		
		Галоши резиновые (туфли цельнорезиновые)	Вн	12
4	Уборщик территорий	Костюм х/б (халат х/б)	ЗМи	12
		Головной убор из х/б ткани		12
		Рукавицы комбинированные	Ми	До износа
		<i>При работе в местах движения транспортных средств дополнительно:</i>		
		Жилет сигнальный с элементами из световозвращающего материала	Со	До износа
		<i>Для защиты от атмосферных осадков при выполнении наружных работ;</i>		
		Плащ непромокаемый с капюшоном	Вн	36
		Сапоги резиновые	В	24
		<i>В холодное время года на наружных работах дополнительно:</i>		
		Костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани	Тн	36
		<i>Зимой дополнительно:</i>		
		Валяная обувь	Тн20	48
Галоши на валяную обувь		24		
Рукавицы утепленные	Тн	24		
5	Кладовщик	Костюм или халат	ЗМи	12

		хлопчатобумажный			
		Рукавицы комбинированные	Ми	До износа	
6	Кастелянша	Халат хлопчатобумажный	ЗМи	12	
7	Лаборант кабинета химии	Халат хлопчатобумажный	ЗМи	12	
		Фартук прорезиненный с нагрудником	К20Щ20	Дежурный	
		Перчатки резиновые	Вн	До износа	
		Очки защитные	ЗНГ	До износа	
8	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Ботинки кожаные	Ми	12	
		Перчатки х/б	Ми	До износа	
		Перчатки резиновые	Вн	До износа	
		Очки защитные	О	До износа	
		<i>На наружных работах зимой дополнительно:</i>			
		Куртка х/б на утепляющей прокладке	Тн	36	
		Костюм х/б	ЗМи	12	
9	Слесарь- ремонтник	Ботинки кожаные	Ми	12	
		Перчатки х/б	Ми	1	
		<i>На наружных работах дополнительно:</i>			
		Куртка х/б на утепляющей прокладке	Тн	36	
		Брюки х/б на утепляющей прокладке	Тн	36	
		Костюм (комбинезон) х/б	ЗМи	12	
10	Слесарь-сантехник	Ботинки кожаные	Ми	12	
		Сапоги резиновые	В	12	
		Перчатки х/б	Ми	1	
		Перчатки резиновые	Вн	До износа	
		<i>На наружных работах зимой дополнительно:</i>			

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

		Каска защитная		До износа
		Халат х/б (куртка х/б)	ЗМи	До износа
15	Дежурный по общежитию	Халат х/б	ЗМи	12
16	Заведующий общежитием	Костюм х/б (халат х/б)	ЗМи	24
17	Зам. директора по ХР	<i>Зимой на наружных работах дополнительно:</i>		
		Куртка х/б на утепляющей прокладке	Тн	36
		Костюм х/б (халат х/б)	ЗМи	12
18	Мастер производственного обучения:			
18.1.	работа в электромонтажной мастерской	Костюм х/б (халат х/б)	ЗМи	12
18.2.	работа в слесарно-механической, слесарной, плотнично-столярной сантехнической мастерских	Очки защитные	ЗНГ	До износа
		Ботинки кожаные	Ми	12
18.3.	работа в мастерской по штукатурным, малярным и каменным работам	Костюм х/б (халат х/б)	ЗМи	12
		Перчатки х/б	ЗМи	18
			Ми	12
18.4.	работа в электрогазосварочной мастерской	Ботинки для сварщика	Тр	12
		Костюм для	Тр	12

Наниматель  Н.Н. ЯхновецПредседатель профсоюза  Е.П. Жигунова

		сварщиков		
		Рукавицы брезентовые с крагами	Тп400Тр	До износа
		Комплексное средство защиты (каска защитная в комплекте со щитком электросварщика)	Кн	До износа
		Халат х/б	ЗМи	12
19	Комендант	Перчатки х/б	Ми	До износа
		Перчатки резиновые	Вн	До износа
		Халат х/б	ЗМи	18
20	Преподаватель химии	Халат х/б	ЗМи	12

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.

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания Профкома

28.09.2025 № 13

Наниматель  Н.Н. Яхновец

Председатель профсоюза  Е.П. Жигунова

УТВЕРЖДАЮ
 Директор учреждения образования
 Светлогорский государственный
 индустриальный колледж»

Н.Н. Яхновец
 2025 г.



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»

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

Наниматель  Н.Н. Яхновец

Председатель профсоюза  Е.П. Жигунова

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.

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания Профкома

30.09.2025 №13

Наниматель  Н.Н. Яхновец

Председатель профсоюза  Е.П. Жигунова

УТВЕРЖДАЮ
 Директор учреждения образования
 Светлогорский государственный
 индустриальный колледж»

« 30 » _____ Н.Н. Яхновец
 2025 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	Лаборант кабинета химии	Мыло, не менее 400 г/мес.

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».

Наниматель _____ Н.Н. Яхновец

Председатель профсоюза _____ Е.П. Жигунова

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания Профкома

09.09.2025 № 13

Наниматель  Н.Н. Яхновец

Председатель профсоюза  Е.П. Жигунова

УТВЕРЖДАЮ
 Директор учреждения образования
 Светлогорский государственный
 индустриальный колледж»

« 30 » _____ Н.Н. Яхновец
 «Светлогорский государственный индустриальный колледж» 2025 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.

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания Профкома

30 . 09 .2025 № 13

Наниматель  Н.Н. Яхновец

Председатель профсоюза  Е.П. Жигунова



УТВЕРЖДАЮ
 Директор учреждения образования
 Светлогорский государственный
 индустриальный колледж»

Н.Н. Яхновец

2025 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

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания Профкома

20.09.2025 №13

Наниматель  Н.Н. Яхновец

Председатель профсоюза  Е.П. Жигунова



Н.Н. Яхновец
2025 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей (профессий) и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми наниматель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности

Должности:

№	ДОЛЖНОСТЬ (ПРОФЕССИЯ)
1.	заместитель директора по учебно-производственной работе
2.	заместитель директора по воспитательной работе
3.	заместитель директора по производственному обучению
4.	заместитель директора по учебной работе
5.	заместитель директора по хозяйственной работе
6.	заведующий учебными и производственными мастерскими
7.	заведующий отделением
8.	заведующий общежитием
9.	главный бухгалтер
10.	заместитель главного бухгалтера
11.	бухгалтер
12.	экономист
13.	юрисконсульт
14.	инспектор по кадрам
15.	специалист по организации закупок
16.	комендант
17.	преподаватель
18.	гардеробщик
19.	сторож
20.	уборщик помещений
21.	секретарь учебной части
22.	мастер производственного обучения
23.	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений
24.	инженер-программист
25.	руководитель физического воспитания
26.	лаборант
27.	методист
28.	водитель автомобиля
29.	уборщик территорий
30.	электромонтёр
31.	педагог социальный
32.	педагог-организатор
33.	дежурный по общежитию

Наниматель  Н.Н. Яхновец

Председатель профсоюза  Е.П. Жигунова

34.	библиотекарь
35.	педагог-психолог
36.	слесарь-сантехник
37.	кладовщик
38.	столяр
39.	паспортист
40.	секретарь
41.	руководитель по военно-патриотическому воспитанию
42.	архивариус

Работы:

Работы, непосредственно связанные с хранением, обработкой, отпуском, перевозкой или применением в процессе работы переданных работнику материальных ценностей.

Основание:

Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 26.05.2000г. №764 «Об утверждении примерного перечня должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми нанимателем могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности, и примерного договора о полной индивидуальной материальной ответственности» (с изменениями и дополнениями).

Примечание:

Письменный договор о материальной ответственности заключается Нанимателем с работником, принявшим материальные ценности на хранение, документально определенные бухгалтерией.

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания Профкома

30.09.2025 № 13

Наниматель  Н.Н. Яхновец

Председатель профсоюза  Е.П. Жигунова

УТВЕРЖДАЮ
 Директор учреждения образования
 Светлогорский государственный
 индустриальный колледж»

« 30 » _____ Н.Н. Яхновец
 2025 г.

ПОЛОЖЕНИЕ о доплате за особые условия труда

1 Настоящее Положение разработано в соответствии с Инструкцией о порядке осуществления и размерах стимулирующих и компенсирующих выплат работникам бюджетных организаций, подчиненных Министерству образования, и бюджетных организаций, подчиненных местным исполнительным и распорядительным органам и относящихся к сфере деятельности Министерства образования, утверждённой постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019 № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования» (с изменениями и дополнениями).

2. Доплата за особые условия труда устанавливается библиотекарям и мастерам производственного обучения, находящимся на территории лечебно-трудового профилактория, подчинённого Департаменту исполнения наказаний Министерства внутренних дел по Гомельской области (включая совместителей).

3. Доплата за особые условия труда устанавливается на учебный год с учетом каникул на протяжении учебного года и летних каникул.

4. Конкретный размер доплат работникам определяется нанимателем в зависимости от особенностей выполняемой ими работы.

5. Указанная доплата устанавливается в процентах от базовой ставки.

6. Доплата не формирует оклад, на неё не начисляются стимулирующие и компенсационные выплаты.

7. Доплата начисляется за фактически отработанное время. Доплата не начисляется за периоды, не относящиеся к фактически отработанному времени:

- временной нетрудоспособности;
- социальных отпусков (отпусков без сохранения заработной платы);
- трудовых отпусков (основного и дополнительного);
- обучения (повышения квалификации, переподготовки, профессиональной подготовки и др.);

Наниматель _____ Н.Н. Яхновец

Председатель профсоюза _____ Е.П. Жигунова

- за другие периоды, когда за работником в соответствии с законодательством Республики Беларусь сохраняется средняя заработная плата.

8. Критерии и размер доплат за особые условия труда устанавливается работникам учреждения за работу:

8.1. с библиотечным фондом учебников (учебных пособий) в размере 1 процента от базовой ставки за каждую 1000 экземпляров учебников (учебных пособий), но не более 15 процентов каждому работнику.

8.2. в учреждениях образования, их структурных подразделениях, обособленных подразделениях, находящихся на территории лечебно-трудовых профилакториев Министерства внутренних дел, в размере 20 процентов от базовой ставки.

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания Профкома

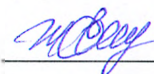
30.09.2025 № 13

Наниматель _____



Н.Н. Яхновец

Председатель профсоюза _____



Е.П. Жигунова