

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

**Горецкий педагогический колледж
учреждения образования
«Могилевский государственный университет
имени А.А. Кулешова»**

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между администрацией и первичной профсоюзной организацией
работников Горецкого педагогического колледжа учреждения
образования «Могилевский государственный университет
имени А.А. Кулешова на 2022-2025 годы**

Зарегистрирован в Горецком
райисполкоме

Регистрационный номер _____

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
обособленного структурного подразделения
Горецкий педагогический колледж учреждения образования
«Могилевский государственный университет имени А.А. Кулешова»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работниками обособленного структурного подразделения Горецкий педагогический колледж учреждения образования «Могилевский государственный университет имени А.А. Кулешова» от имени, которых выступает первичная профсоюзная организация работников обособленного структурного подразделения Горецкий педагогический колледж учреждения образования «Могилевский государственный университет имени А.А. Кулешова» Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – ППО), представляющая интересы работников – членов Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – Профсоюз), в лице председателя профсоюзного комитета (далее – Профком) Шимбаровой Тамары Петровны и учреждением образования «Могилевский государственный университет имени А.А. Кулешова» в лице директора обособленного структурного подразделения Горецкий педагогический колледж Левицкого Алексея Николаевича (далее – Наниматель), действующего на основании Положения и доверенности от 29.08.2022 г. № 335.

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, занятости работников, надлежащего уровня оплаты труда, здоровых и безопасных условий труда, эффективной работы учреждения, регулирование трудовых и связанных с ними отношений на основе социального партнерства.

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

5. Нормы и положения Генерального соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов, Соглашения между Министерством образования Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников образования и науки (далее – Соглашение), областного соглашения между главным управлением по образованию Могилевского облисполкома и Могилевской областной организацией профсоюза работников образования и науки на 2020-2023 годы обязательны для исполнения Нанимателем и ППО (далее – Стороны).

6. Действие Договора распространяется на Нанимателя, работников – членов Профсоюза, а также вновь принятых работников, являющихся членами

Профсоюза либо вступивших в Профсоюз после принятия Договора.

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 учреждения.

Действие иных положений Договора, улучшающих положение работников в сравнении с действующим законодательством, может быть распространено на работников – не являющихся членами Профсоюза, утративших профсоюзное членство в период действия Договора, при условии, что они выразят согласие на это в письменной форме и с согласия сторон, подписавших настоящий Договор. При этом такой работник направляет Сторонам Договора письменное заявление, которое рассматривается в пятнадцатидневный срок на совместном заседании Нанимателя и Профкома. О принятом Сторонами согласованном решении о полном, частичном либо не распространении дополнительных гарантий Договора работник письменно информируется в течение пяти рабочих дней после его принятия.

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

7. Изменения и (или) дополнения в Договор вносятся с согласия Сторон. Письменное предложение одной из Сторон о внесении изменений и (или) дополнений в Договор принимается к рассмотрению другой стороной в семидневный срок и рассматривается Сторонами на заседании комиссии по ведению коллективных переговоров по заключению коллективного договора, внесению в него изменений или дополнений (далее – Комиссия) в двухнедельный срок.

Разногласия сторон рассматриваются на совместном заседании ППО и представителей Нанимателя (комиссии), собрании работников.

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

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.

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. Требования 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.

Переговоры по принятию и подписанию нового коллективного договора, внесению изменений и дополнений в Договор не могут превышать одного месяца.

Стороны не прекращают коллективные переговоры в одностороннем порядке.

11. Порядок ведения переговоров определяется Сторонами на заседании Комиссии.

12. Действие Договора не прекращается при изменении в названии Сторон. В случае реорганизации организации в период действия Договора его выполнение гарантируется правопреемниками.

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

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

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

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

15. Наниматель обязуется зарегистрировать подписанный Договор, а также внесенные в него изменения и (или) дополнения в местном исполнительном или распорядительном органе по месту нахождения (регистрации) не позднее одного месяца с момента принятия.

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

17. Договор вступает в силу с « » 202__ года и действует до « » 202__ года (не менее одного года и не более трех лет) либо до заключения нового коллективного договора, но не более шести месяцев после окончания срока его действия.

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

2. ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА

18. Наниматель обязуется:

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

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

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

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

19. Профком обязуется:

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

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

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

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

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

20. Стороны пришли к соглашению:

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

20.2. Производить премирование работников в соответствии с Положением о премировании работников (Приложение 1), которое утверждается Нанимателем по согласованию с Профкомом и является неотъемлемой частью Договора.

Для обеспечения гласности и объективности в вопросах распределения

средств материального стимулирования труда и средств на оказание материальной помощи, в учреждении создается соответствующая комиссия с включением в ее состав представителя ППО.

При распределении надбавок, средств материального стимулирования труда учитывается осуществление руководства методическим объединением, наставничества, организационно-воспитательной работы, кураторства учебной группой лицами из числа преподавательского состава и т.д. в порядке и на условиях соответствующих Положений.

20.3. Премирование руководителя учреждения, установление выплат стимулирующего и компенсирующего характера, оказание материальной помощи осуществляется Ректором учреждения образования «Могилевский государственный университет имени А.А. Кулешова» за счет средств Горецкого педагогического колледжа МГУ имени А.А. Кулешова на основании Положения по согласованию с соответствующим комитетом Профсоюза.

20.4. Размер средств, направляемых на стимулирующие выплаты, определяется ежемесячно.

Информация о наличии и размере неиспользованных средств, предусмотренных на оплату труда, ежемесячно доводится бухгалтерией колледжа до сведения Нанимателя и Профкома.

Неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда, направляются в текущем календарном году на премирование работников колледжа в соответствии с законодательством и в порядке, установленном Приложениями 1, 2 настоящего Договора.

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

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

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

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

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

20.6. Оказывать материальную помощь работникам в соответствии с Положением о порядке оказания материальной помощи работникам (Приложение 2), которое утверждается Нанимателем по согласованию с Профкомом и является неотъемлемой частью Договора.

20.7. Осуществлять единовременную выплату на оздоровление в соответствии с Положением о порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам (Приложение 3), которое утверждается Нанимателем по согласованию с Профкомом и является неотъемлемой частью Договора.

20.8. Устанавливать надбавки стимулирующего характера работникам колледжа в соответствии с Положением о порядке и условиях установления надбавок (Приложения 4, 5), которое утверждается Нанимателем по согласованию с Профкомом и является неотъемлемой частью Договора.

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

20.10. Устанавливать единовременные выплаты из средств материального стимулирования или внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности (далее – внебюджетные средства) в размере до двух базовых величин работникам, которым присвоены почетные звания «Заслуженный работник образования Республики Беларусь», «Заслуженный работник физической культуры и спорта Республики Беларусь», «Заслуженный мастер спорта Республики Беларусь»; награжденным нагрудным знаком Министерства образования «Выдатнік адукацыі», но не более чем за одну награду.

20.11. Дополнительное премирование работников за счет внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации, осуществляется в соответствии с Приложениями 1, 2 настоящего Договора по согласованию с Профкомом.

20.12. При наличии финансовых возможностей за время вынужденного простоя не по вине работника (отмена учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим показаниям и другие обстоятельства) оплата труда производится в размере 100 процентов установленного ему оклада, надбавки за работу по контракту, надбавки за стаж работы в бюджетных организациях, надбавки за специфику работы в сфере образования, надбавки за работу в сельской местности. В случае выполнения работниками в этот период другой работы в соответствии с их должностными обязанностями оплату труда производить им в полном объеме.

20.13. Устанавливать работникам дополнительные меры материального стимулирования труда (надбавки к окладу и предоставление дополнительного поощрительного отпуска) при заключении контрактов.

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

20.14.1. надбавку за высокие достижения в труде – до 100 % от оклада с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы при выполнении должностных обязанностей;

20.14.2. оптимальный режим труда и отдыха с учетом пожеланий

работника, в том числе с учетом необходимости посещения учебно-методического кабинета, работы в библиотеке и т.д.;

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

20.15. Установить в учреждении шестидневную рабочую неделю с выходным днем воскресенье.

20.16. Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: 17 числа – за первую половину текущего месяца и 2 числа – окончательный расчет за предыдущий месяц.

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

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

Выдавать работникам расчетные листки не позднее дня выплаты заработной платы.

При совпадении срока выплаты зарплаты с выходными и праздничными днями заработную плату выплачивать накануне.

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

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

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

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

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

Руководителю учреждения доплата устанавливается Ректором учреждения образования «Могилевский государственный университет имени А.А. Кулешова» за счет средств Горецкого педагогического колледжа МГУ имени А.А. Кулешова на основании Положения по согласованию с соответствующим комитетом Профсоюза.

20.21. Проводить аттестацию педагогических работников в соответствии с Инструкцией о порядке проведения аттестации педагогических работников системы образования.

20.22. Привлечение отдельных работников к работе в государственные

праздники, выходные и праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных законодательством Республики Беларусь, местными соглашениями, Договором с согласия работника (за исключением случаев, предусмотренных статьей 143 Трудового кодекса Республики Беларусь) (далее – Трудовой кодекс), 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.

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

20.24. Устанавливать полную и ограниченную материальную ответственность работников в соответствии со статьями 402–404 Трудового кодекса Республики Беларусь.

20.25. Установить отдельным категориям работников суммированный учет рабочего времени согласно Приложению 12.

20.26. Наниматель осуществляет оплату замены временно отсутствующих работников в связи с предоставлением отпуска, дополнительного свободного от работы дня в неделю матери (отцу), повышением квалификации, переподготовкой на основании Перечня работников, на период отсутствия которых требуется выполнение их обязанностей (Приложение 13).

20.27. В случае смерти работника за счёт внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами выплачивается единовременная выплата одному из близких родственников (родители, супруг(а), дети, родные братья и сестры) на основании заявления близкого родственника в размере до 7 базовых величин.

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

3. ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

21. Наниматель обязуется:

21.1. Утверждать локальные правовые акты (ПВТР, графики работ (сменности), трудовых отпусков работников, расписание учебных занятий, должностные (рабочие) инструкции работников, приказы о материальном стимулировании работников (об установлении надбавок, распределении премии, о выделении материальной помощи) и иные по согласованию с Профкомом.

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

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

21.4. При решении вопросов, затрагивающих законные интересы работников, привлекать делегированных Профкомом представителей к разработке проектов соответствующих решений, принятие решений осуществлять с согласия Профкома. Предусматривать данный порядок другими локальными правовыми актами.

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

22. Профком обязуется:

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

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

22.3. Осуществлять защиту прав и законных интересов членов Профсоюза, в пределах компетенции консультировать их по вопросам законодательства о труде, давать мотивированные ответы на жалобы, заявления и письма. В соответствии с законодательством по просьбе члена Профсоюза оказывать содействие в обращении в суд с исковым заявлением в защиту трудовых и социально-экономических прав работника, представлении в суде его интересов.

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

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

23. Стороны пришли к соглашению:

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

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

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

23.4. Проводить совместные мониторинги практики применения и соблюдения законодательства о труде, об охране труда, аттестации педагогических работников, по предложению Сторон с последующим

рассмотрением итогов на совместных заседаниях Нанимателя и Профкома.

23.5. Установить, что Наниматель осуществляет беспрепятственный допуск представителей Профсоюза в учреждение 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 Республики Беларусь.

23.6. Наниматель имеет право в порядке, предусмотренном статьей 32 Трудового кодекса Республики Беларусь, 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 Профкомом.

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

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

Предупреждать за один месяц педагогических работников, для которых аттестация на подтверждение квалификационной категории является обязательной, о возможном изменении существенных условий труда в случае неподтверждения имеющейся категории по итогам аттестации.

23.7. В целях обеспечения прав работников на оперативное рассмотрение индивидуальных трудовых споров создавать в учреждении комиссию по трудовым спорам.

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

23.9. Предоставлять трудовой отпуск по желанию работника:

- в летнее или другое удобное время в соответствии со статьей 168 Трудового кодекса Республики Беларусь;

в определенный период:

- работникам, получающим общее среднее, профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, послевузовское образование, специальное образование на уровне общего среднего образования в вечерней и заочной форме получения образования, – перед или в период прохождения текущей и итоговой

аттестации, а также во время каникул в учреждении образования; организации, реализующей образовательные программы послевузовского образования;

- работникам, жены которых находятся в отпуске по беременности и родам, – в период этого отпуска;

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

- преподавателям учреждения – в летнее время;

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

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

- работающим в одном учреждении супругам по их заявлению одновременно;

- одиноким родителям, разведенным женщинам и мужчинам, воспитывающим одного и более детей до 14 лет.

23.10. Предоставлять работнику трудовой отпуск, при наличии у него путевки на санаторно-курортное лечение в течение учебного года в период, не совпадающий с трудовым отпуском по графику отпусков, а в случае его использования – отпуск без сохранения заработной платы.

23.11. Наниматель создает условия для совмещения работы с обучением работникам, получающим общее среднее образование, специальное на уровне общего среднего образования, 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.

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

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

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

23.13. Наниматель обязан по желанию работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней категориям работников, предусмотренных статьей 189 Трудового кодекса Республики Беларусь.

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

- необходимости прохождения лечения в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях;
- необходимости ухода за больным членом семьи (родители, дети, родные братья, сестры) на основании заключения медицинского учреждения, а также сопровождения его на лечение;
- смерти члена семьи, близкого родственника – 3 дня без учета дороги;
- бракосочетания самого работника, его детей, внуков – 2 дня;
- рождения детей, внуков – 2 дня;
- первый учебный день детей (1 – 4 классы), последний учебный день для детей выпускных классов (9, 11) или внуков-первоклассников – 1 день;
- юбилейных дат (40, 50, 60 и т.д.) – 1 день;
- а также для работы над диссертацией, подготовки методических пособий и учебников – 2 дня.

23.15. 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.

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

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

23.18. График трудовых отпусков работников составляется на календарный год не позднее 5 января и доводится до сведения всех работников.

23.19. 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 либо компенсируется в денежной форме.

23.20. По уважительным причинам (по семейным обстоятельствам, в связи с болезнью близких родственников и др.) или по договоренности между Нанимателем и работником трудовой отпуск может быть разделен более чем на две части. При этом одна часть трудового отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

23.21. По письменной просьбе преподавателя по истечении отпуска по

уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет в период летних каникул Нанимателем может быть предоставлен ему отпуск по семейно-бытовым причинам продолжительностью 60 календарных дней, но не позднее начала нового учебного года (1 сентября).

23.22. Кратковременный отпуск без сохранения заработной платы по семейно-бытовым причинам может быть предоставлен в течение календарного года не более 30 календарных дней.

4. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

24. Наниматель обязуется:

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

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

24.3. Перевод учреждения на режим работы, влекущий ухудшение условий трудового договора (контракта), сокращение рабочих мест производить только после предварительного согласования с Профкомом.

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

25. Профком обязуется:

25.1. Осуществлять контроль за выполнением законодательства о занятости в части соблюдения высвобождаемым работникам предоставления гарантий и компенсаций.

25.2. Не снимать с профсоюзного учета уволенных работников (по их заявлению) в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников, и получившим статус безработного в период до их трудоустройства на новое место работы, но не более одного календарного года со дня увольнения.

26. Стороны пришли к соглашению:

26.1. Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе Нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности), 4, 6, 7 (абзацы 2, 4) статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь производится с предварительного согласия Профкома.

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе Нанимателя по пунктам 1 (кроме сокращения численности или штата работников) 4, 5, 6, 7 (абзацев второго, пятого и девятого), 8 – 11 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь производится после предварительного, но не позднее чем

за две недели уведомления Профкома.

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

26.2. При сокращении численности или штата работников предпочтение в оставлении на работе, в случае равной производительности труда и квалификации, отдается (помимо категорий, указанных в статье 45 Трудового кодекса и других законодательных актах Республики Беларусь) в порядке перечисления работникам: разведенным, имеющим на их иждивении несовершеннолетних детей; являющимся единственными кормильцами в семье, при наличии двух и более иждивенцев; имеющим длительный непрерывный стаж работы в учреждении – 10 лет; получившим травму или профессиональное заболевание на производстве; избранным в состав профсоюзных органов; членам комиссий по трудовым спорам; предпенсионного возраста (за 5 лет до наступления возраста, дающего право на назначение пенсии по возрасту); женщинам, мужья которых призваны на действительную воинскую службу; работникам, совмещающим работу с обучением по востребованным в учреждении специальностям.

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

- заполнение вакансий;
- увольнение совместителей.

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

Принимать меры к трудоустройству работников, подлежащих увольнению в связи с сокращением численности или штата, ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, содействовать их переобучению.

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

26.6. 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.

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

дали согласия на заключение таких контрактов.

26.8. В случае истечения срока действия 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.

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

26.10. Продлевать, заключать контракты с работниками добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, которым до достижения общеустановленного пенсионного возраста остается не более пяти лет, с их согласия, не менее чем до достижения указанного возраста с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261² Трудового кодекса Республики Беларусь.

26.11. 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 действующих дисциплинарных взысканий на дату окончания контракта с их согласия, на срок пять лет.

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

26.13. Наниматель по письменному заявлению работника, добросовестно работающего, не допускающего нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, извещает его в письменном виде о причине (причинах) непродления (незаключения нового) контракта с ним.

26.14. Заключение контрактов с работниками – членами Профсоюза производится при участии представителя Профкома.

Установить, что Наниматель по согласованию с профсоюзным комитетом утверждает примерную форму контракта для работников учреждения.

26.15. Установить, что Наниматель и работник за один месяц до истечения срока действия контракта обязаны письменно предупредить друг друга о решении продлить или прекратить трудовые отношения.

26.16. 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 (в отрасли) не менее 5 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 Республики Беларусь;

- 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 Республики Беларусь.

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

Продолжать трудовые отношения (продлевать, заключать контракты) с работниками добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины и не имеющими действующих дисциплинарных взысканий на дату окончания контракта.

26.17. Установить, что с молодыми специалистами 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 Республики Беларусь.

26.18. Установить, что Наниматель по просьбе работника в срок, согласованный ими, но не позднее десяти дней со дня подачи работником заявления досрочно расторгает контракт, трудовой договор при наличии обстоятельств, исключающих или значительно затрудняющих продолжение работы: состояние здоровья, поступление на военную службу по контракту, назначение пенсии по возрасту, пенсии по инвалидности, пенсии за выслугу лет, пенсии за особые заслуги перед республикой, социальной пенсии, избрание на выборную должность, переезд в другую местность, уход за больными (инвалидами) родственниками, уход за детьми в возрасте до 14 лет, изменение семейного положения, трудоустройство у другого нанимателя на полную ставку, если работник работает на неполную ставку, или с более высоким уровнем оплаты труда, пенсионный возраст, перевод одного из супругов (военнослужащего, лица начальствующего состава Следственного комитета Республики Беларусь, Государственного комитета судебных экспертиз Республики Беларусь, органов внутренних дел, финансовых расследований Комитета государственного контроля Республики Беларусь, органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям), проходящего военную службу

(службу) в государственных органах, к новому месту военной службы (службы), зачисление в учреждение образования по дневной форме получения образования.

26.19. Установить, что при наличии оснований, предусмотренных статьей 32 Трудового кодекса Республики Беларусь, Наниматель с согласия работников и уведомления Профкома может установить работникам неполное рабочее время.

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

26.21. Заключать с работниками с их согласия трудовые договоры на неопределенный срок при отсутствии возможности выполнения абзацев второго и третьего пункта 3 части первой статьи 261² Трудового кодекса Республики Беларусь.

26.22. При приеме на работу заключать письменный трудовой договор (контракт) с работником, знакомить его под подпись с приказом о приеме на работу, условиями и оплатой труда, должностными (рабочими) инструкциями, Положением о колледже, ПВТР, инструкциями по охране труда, Договором, завести (заполнить) на работника трудовую книжку, проводить вводный инструктаж по охране труда.

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 педагогических работников.

Характеристика на работника подписывается Нанимателем и председателем ППО.

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

26.24. 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.

26.25. Категории работников, на которые не может быть распространена контрактная форма найма:

- совместители;

26.26. 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.

5. ОХРАНА ТРУДА

27. Наниматель обязуется:

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

27.2. Обеспечить реализацию в установленные сроки Плана мероприятий по охране труда. Осуществлять за счет сметы расходов на мероприятия по охране труда обучение и проверку знаний, работающих по вопросам охраны труда (Приложение 6).

27.3. Выделять финансовые средства, оборудование и материалы для осуществления предусмотренных Договором, планом мероприятий по охране труда, профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний, улучшению условий труда, санитарно-бытового обеспечения, медицинского и лечебно-профилактического обслуживания работников.

27.4. Оформлять кабинет или уголки по охране труда.

27.5. Обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных при приеме на работу и периодических медицинских осмотров в соответствии с утвержденным Списком с сохранением за ними рабочего места и среднего заработка на время прохождения периодических медосмотров (Приложение 8).

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

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

27.8. Вводить в штатное расписание должность инженера по охране труда в соответствии с нормами законодательства или возлагать соответствующие обязанности по охране труда на уполномоченное должностное лицо.

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

27.10. Выполнять в срок до 1 октября запланированные мероприятия по подготовке учреждения образования к работе в осенне-зимних условиях.

27.11. Устанавливать обязанность работников в части оказания 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.

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

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

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

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

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

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

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

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

28. Профком обязуется:

28.1. Осуществлять контроль за соблюдением работниками требований по охране труда с участием общественных инспекторов по охране труда.

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

28.3. Координировать деятельность общественных инспекторов по охране труда.

28.4. Принимать участие в организации и проведении республиканских смотров-конкурсов на лучшее проведение первичными профсоюзными организациями общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда и на лучшую первичную профсоюзную организацию по экономии энергоресурсов, сырья и материалов.

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

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

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

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

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

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

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

28.12. Проводить регулярные рейды-проверки за соблюдением требований Директивы № 3.

29. Стороны пришли к соглашению:

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

29.2. Добиваться выделения денежных средств на мероприятия, направленные на создание здоровых и безопасных условий и охраны труда.

29.3. Постоянно осуществлять контроль за:

- обеспечением работников средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами и в установленные сроки (Приложение 7);

- обеспечением работников, связанных с загрязнениями кожных покровов, смывающими и обезвреживающими средствами (Приложение 9);

- обеспечением кабинетов и других производственных помещений медицинскими аптечками (Приложение 10).

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

29.5. Предоставлять общественным инспекторам по охране труда не менее 5 часов в неделю по согласованию с Профкомом для осуществления ими работы по организации общественного контроля за состоянием условий и охраны труда работников, а также освобождать от работы на время обучения с сохранением на этот период за ними рабочего места и средней заработной платы.

29.6. Поощрять за активную работу лучших работников, избранных общественными инспекторами по охране труда, по итогам года (месяца, квартала) в размере 2 базовых величин (% оклада).

29.7. Предоставлять наряду с перерывом для отдыха и питания дополнительные специальные перерывы в течение рабочего дня, включаемые в рабочее время (перерывы для обогрева, отдыха, на погрузочно-разгрузочных и других работах), при выполнении работ на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях в холодный период года.

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

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

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

30. Наниматель обязуется:

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

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

30.3. Отчислять ППО денежные средства для проведения культурно-массовых, спортивных мероприятий, новогодних елок, удешевления стоимости детских новогодних подарков, пропаганды здорового образа жизни, туристско-экскурсионных мероприятий, оздоровления и санаторно-курортного лечения в профсоюзных санаториях, возрождения национальной культуры, иных социально значимых целей в размере не менее 0,15 процента от суммы средств на оплату труда из внебюджетных средств учреждения при их наличии.

31. Профком обязуется:

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

31.2. Осуществлять удешевление стоимости путевок в детские оздоровительные лагеря для детей работников при наличии финансовых возможностей.

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

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

31.5. Организовать работу группы здоровья (посещение бассейна, занятий по оздоровительной гимнастике и других спортивных мероприятий).

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

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

32. Стороны пришли к соглашению:

32.1. Осуществлять общественный контроль за работой буфета, итоги которого обсуждать с участием представителей Профкома не менее 2-х раз в год.

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

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

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

32.5. Содействовать расширению практики добровольного страхования дополнительной накопительной пенсии и медицинских расходов за счет внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации.

32.6. Осуществлять мероприятия по организации отдыха, физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работе, санаторно-курортному лечению работников.

32.7. Создавать условия для питания работников.

32.8. Осуществлять систему мер по созданию условий труда и отдыха

молодежи, в т.ч. молодым специалистам, оказывать содействие в решении жилищных и бытовых проблем.

32.9. Развивать институт наставничества, оказывая помощь в адаптации молодых специалистов на рабочем месте и вовлекая их в активную общественную жизнь.

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

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

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

32.12. Закреплять ветеранов организации и Профсоюза, в том числе проживающих в учреждениях социального обслуживания, установив над ними шефство путем развития волонтерского движения студенческими организациями Профсоюза.

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

7. ПРАВОВЫЕ ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА И ЕГО ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА

33. Наниматель обязуется:

33.1. Предоставлять Профкому информацию, которая необходима для ведения коллективных переговоров, реализации прав членов Профсоюза по защите трудовых и социально-экономических прав и законных интересов работников колледжа.

33.2. Рассматривать по представлению Профкома обоснованные критические замечания и предложения, высказанные членами Профсоюза в ходе профсоюзных собраний (конференций), в письменных и устных обращениях, а также по итогам проверок (мониторингов), проведенных представителями Профсоюза. Принимать в установленном порядке необходимые меры.

34. Профком обязуется:

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

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

35. Стороны пришли к соглашению:

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

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

35.2. Предоставлять Профкому помещения, транспортные средства, средства связи и создавать другие условия для осуществления его деятельности в соответствии с Законом Республики Беларусь «О профессиональных союзах», Указом Президента Республики Беларусь от 29.03.2012 № 150 «О некоторых вопросах аренды и безвозмездного пользования имуществом».

35.3. Создавать в учреждении условия для обеспечения гласности в деятельности Профкома.

35.4. Предоставлять членам Профсоюза возможность для участия в работе съездов, конференций, пленумов, иных уставных мероприятий, в культурно-массовых, спортивных мероприятиях, краткосрочной профсоюзной учебе, а также совместных мероприятиях Профсоюза (его организационных структур) и Министерства образования (структурных подразделений областных (районных, городских) исполнительных комитетов, осуществляющих государственно-властные полномочия в сфере образования) с сохранением среднего заработка, в необходимых случаях командированием в соответствии с законодательством Республики Беларусь. В отдельных случаях расходы по направлению членов Профсоюза для участия в вышеуказанных мероприятиях осуществляются за счет средств профсоюзного бюджета на основании решений соответствующих профсоюзных органов.

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

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

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

35.7. Устанавливать работнику, избранному председателем первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы и выполняющему работу на общественных началах, стимулирующие выплаты:

- достигшим 100-процентного членства в организации при выполнении общественной работы в интересах коллектива – 50 процентов оклада по основной работе;

- за содействие работникам в вопросах защиты их трудовых и социально-экономических прав и законных интересов, охраны труда, пропаганду здорового образа жизни, организацию досуга членов коллектива работников и создание благоприятного морально-психологического климата в коллективе – 30 процентов оклада по основной работе.

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

работы время.

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

- работников, избранных в состав Профкома и не освобожденных от основной работы – с письменного согласия Профкома, а председателей ППО – только с согласия вышестоящего профсоюзного органа;

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

- работников, представителей Профсоюза, участвующих в работе комиссии по трудовым спорам, членов Профсоюза, уполномоченных вести переговоры по коллективным договорам, а также общественных инспекторов по охране труда и контролю за соблюдением законодательства о труде Республики Беларусь – с согласия Профкома.

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

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

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

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

В случае избрания в состав 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.

35.12. Не допускать увольнение по инициативе Нанимателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации

учреждения, или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения. В этих случаях увольнение производится в порядке и по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Республики Беларусь.

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

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

36. Наниматель обязуется рассматривать предложения Профкома по устранению недостатков в выполнении настоящего Договора в недельный срок и давать Профкому мотивированный ответ в письменной форме, принимать меры дисциплинарной, материальной ответственности к виновным в невыполнении обязательств настоящего Договора либо уклоняющимся от участия в переговорах.

37. Стороны пришли к соглашению:

37.1. Каждая из Сторон несет ответственность за своевременное и полное выполнение настоящего Договора в пределах своих полномочий и обязательств.

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

- лишаются надбавок к окладам, премий, других персональных выплат;
- привлекаются к дисциплинарной ответственности в соответствии с законодательством о труде Республики Беларусь.

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

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

37.4. Обеспечить участие представителей Сторон в работе коллегиальных органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием и исполнением Договора.

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

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

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

содействовать выполнению Договора.

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

Создание примирительной комиссии оформляется приказом Нанимателя и решением Профкома.

Одобен на профсоюзном собрании работников колледжа «__» ____ 202_ г.,
протокол от _____ № _____.

Наниматель
_____/А.Н. Левицкий

Председатель ППО
_____/Т.П. Шимбарова

УТВЕРЖДАЮ
Директор Горецкого
педагогического колледжа
учреждения образования
«Могилевский
государственный университет
имени А.А. Кулешова»
_____ А.Н. Левицкий
«__» _____ 2022 г.

Положение о премировании работников учреждения образования

1. Общие положения

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

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

Источниками средств, направляемых на премирование, являются:

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

2. Условия и порядок премирования

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

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

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

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

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

2.6. Премия не начисляется за периоды:

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

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

Премирование руководителя учреждения осуществляется Ректором учреждения образования «Могилевский государственный университет имени А.А. Кулешова» за счет средств Горецкого педагогического колледжа МГУ имени А.А. Кулешова по согласованию с соответствующим комитетом Профсоюза на основании Положения о премировании руководителей учреждений образования.

3. Показатели и размеры премирования

3.1. Условия и размеры единовременного (разового) премирования работников.

Единовременная (разовая) премия по итогам работы за месяц (квартал) в ближайший за подведением итогов работы срок выплаты заработной платы устанавливается в % от оклада, выплачивается в полном размере независимо от количества отработанных дней в месяце.

3.2. Показатели единовременного (разового) премирования работников по итогам работы за месяц (квартал) устанавливаются следующим образом:

3.2.1. работа по подготовке победителей олимпиад, научно-практических конференций, смотров-конкурсов, соревнований и других мероприятий – до 100 % от оклада;

3.2.2. участие (*результативное*) в районных мероприятиях учреждения – до 70 % от оклада;

3.2.3. участие в городских мероприятиях учреждения – до 50 % от оклада.

Снижение или лишение минимального размера премии работника не исключает возможность его премирования по показателям.

3.3. Показатели премирования для всех категорий работников:

3.3.1. достижение стабильных положительных результатов в педагогической деятельности, при выполнении функциональных обязанностей – до 150 % от оклада;

3.3.2. качественное выполнение учебных планов и программ планов работы на соответствующий период – до 50 % от оклада;

3.3.3. повышение профессионального мастерства (самообразование) с учетом нового содержания образования и воспитания, современных педагогических – до 50 % от оклада;

3.3.4. участие в мероприятиях, содействующих укреплению здоровья и физическому развитию учащихся – до 100 % от оклада;

3.3.5. участие в работе по организации отдыха и труда учащихся в свободное от учебы время – до 50 % от оклада;

3.3.6. подготовка и обеспечение участия учащихся в массовых мероприятиях (соревнованиях, смотрах, конкурсах, олимпиадах, концертах и т.п.) – до 100 % от оклада;

3.3.7. за осуществление наставничества – до 50 % от оклада;

3.3.8. обеспечение рационального использования финансовых средств, отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности в пределах компетенции, систематическое участие в работе по укреплению учебно-материальной базы на основе новейших достижений педагогической науки – до 200 % от оклада.

По усмотрению учреждения образования при премировании отдельных категорий работников учитываются следующие показатели:

3.4. для руководителей:

3.4.1. высокие результаты в работе, подтвержденные в ходе ведомственного и других видов контроля – до 150 % от оклада;

3.4.2. качественное и своевременное выполнение планов работы колледжа, программ, планов образовательного процесса – до 150 % от оклада;

3.4.3. создание условий для творческого труда педагогических работников, учащихся, учебно-вспомогательного персонала – до 150 % от оклада;

3.4.4. оказание помощи педагогическим работникам в повышении качества и эффективности работы – до 50 % от оклада;

3.4.5. подготовка и проведение педсоветов, семинаров, конференции – до 100 % от оклада;

3.4.6. совершенствование учебного образовательного процесса, укрепление материально-технической базы и трудовой дисциплины – до 100 % от оклада;

3.4.7. подготовка и участие в массовых мероприятиях с преподавателями и учащимися – до 150 % от оклада;

3.4.8. активное внедрение в практику прогрессивных форм организации труда и управленческой деятельности – до 100 % от оклада;

3.4.9. рациональное использование, экономия материальных, денежных и энергетических ресурсов – до 200 % от оклада;

3.4.10. обеспечение условий для надлежащего содержания помещений, зданий, сооружений – до 100 % от оклада;

3.4.11. обеспечение своевременной и качественной подготовки к новому учебному году – до 200 % от оклада;

3.4.12. инициатива, творческий подход к решению стоящих задач, выполнению поручений – до 50 % от оклада;

3.4.13. организация и проведение культурно-массовых мероприятий в коллективе – до 100 % от оклада;

3.5. для педагогических работников:

3.5.1. за проведение открытых уроков, методических недель и семинаров в рамках учреждения – до 100 % от оклада;

3.5.2. результативное участие учащихся в предметных олимпиадах – до 100 % от оклада;

3.5.3. за работу по оформлению кабинета и содержанию его в образцовом порядке – до 100 % от оклада;

3.5.4. за выступления с докладами, сообщениями по обмену опытом – до 100 % от оклада;

3.5.5. результативность работы кружков – до 100 % от оклада;

3.5.6. работа по подготовке победителей олимпиад, научно-практических конференций, смотров-конкурсов, соревнований и других мероприятий – до 150 % от оклада;

3.5.7. эффективное участие в районных, областных и республиканского уровня мероприятиях учреждения – до 150 % от оклада;

3.5.8. за разработку учебно-методических комплексов – до 100 % от оклада;

3.5.9. работа по поддержанию порядка, сохранности имущества и оборудования – до 50 % от оклада;

3.5.10. обобщение передового опыта – до 150 % от оклада;

3.5.11. успешная организационно-методическая работа – до 150 % от оклада;

3.5.12. выполнение общественных постоянных поручений в интересах трудового коллектива (по решению руководства учреждения, методического объединения, профкома) – до 150 % от оклада;

3.5.13. разработка и внедрение новых технологий обучения (тесты, деловые игры, использование компьютера и т.д.) – до 150 % от оклада;

3.5.14. за работу с одаренными учащимися и талантливой молодежью – до 150 % от оклада;

3.5.15. участие в воспитательных мероприятиях – до 150 % от оклада;

3.5.16. поддержание надлежащего порядка, эстетическое оформление рабочих мест, помещений – до 50 % от оклада;

3.5.17. обеспечение работы приемных комиссий – до 200 % от оклада;

3.5.18. обеспечение сохранности закрепленных материальных ценностей – до 50 % от оклада;

3.5.19. экономия материальных и энергетических ресурсов – до 30 % от оклада;

3.5.20. подготовка учебных кабинетов к новому учебному году – до 100 % от оклада;

3.6. для служащих и обслуживающего персонала:

3.6.1. вклад в оснащение учебно-методической базы учреждения – до 100 % от оклада;

3.6.2. проведение ремонтных работ на территории и в помещениях учреждения – до 250 % от оклада;

3.6.3. обеспечение бесперебойной работы вверенного оборудования, транспортного средства – до 250 % от оклада;

3.6.4. образцовое содержание рабочего места, спецодежды, инструмента, оборудования – до 100 % от оклада;

3.6.5. предотвращение и ликвидация аварий и их последствий, если они произошли не по вине работника – до 250 % от оклада;

3.6.6. высокое качество, эффективность, оперативность при выполнении функциональных обязанностей – до 150 % от оклада;

3.6.7. экономия ресурсов – до 150 % от оклада;

3.6.8. обеспечение работы приемных комиссий – до 200 % от оклада.

4. Показатели снижения премии, %

4.1. недобросовестное выполнение должностных обязанностей, подтвержденных результатами ведомственного контроля, других контролирующих органов – до 100 % от оклада;

4.2. нарушение правил внутреннего трудового распорядка, Устава университета, Положения о колледже, нормативных документов, регламентирующих деятельность учреждения – до 100 % от оклада;

4.3. нарушение правил охраны труда и техники безопасности – до 100 % от оклада;

4.4. неисполнение в срок обязательств по коллективному договору – до 100 % от оклада;

4.5. нетактичное поведение с учащимися, родителями (законными представителями), коллегами – до 50 % от оклада;

4.6. неаккуратное ведение документации – до 30 % от оклада;

4.7. нарушение трудовой дисциплины – до 100 % от оклада;

4.8. нарушение вопросов финансово-хозяйственной деятельности – до 100 % от оклада.

5. Показатели лишения премии на 100 %

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

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

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания Профкома

28.11.2022 № 11

УТВЕРЖДАЮ
 Директор Горецкого
 педагогического колледжа
 учреждения образования
 «Могилевский
 государственный университет
 имени А.А. Кулешова»
 _____ А.Н. Левицкий
 «__» _____ 2022 г.

Положение
 о порядке оказания материальной помощи
 работникам учреждения образования

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

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

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

4. Выплата материальной помощи производится приказом Нанимателя, по согласованию с Профкомом, на основании заявления работника с указанием причин необходимости и при наличии подтверждающих документов.

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

№ п/п	Основание	Размер материальной помощи	Примечание
1.1	Рождение первого ребенка. Рождение второго и последующих детей	до 3 до 6	При наличии подтверждающих документов
1.2	Бракосочетание		При наличии

	(первый раз)	до 2	подтверждающих документов
1.3	Длительная болезнь работника или его ребенка 14 – 20 дней 21 день и более	до 3 до 5	Листок временной нетрудоспособности
1.4	Смерть близких родственников работника: родители, дети, усыновители, усыновленные, супруг (супруга), родные брат (сестра)	до 5	При наличии подтверждающих документов (одному из членов семьи)
1.5	Частичная компенсация стоимости путевок в санатории и детские оздоровительные лагеря для работников и их детей	до 3	По личному заявлению работника по согласованию с представителем комиссии по оздоровлению
1.6	Пострадавшим при чрезвычайных непредвиденных обстоятельствах (пожаре, наводнении, аварии)	до 5	При наличии заключений соответствующих государственных органов (одному из членов семьи)
1.7	Многодетным семьям, имеющим на иждивении 3-х и более детей до 18 лет	до 3	14 октября
1.8	Семьям, воспитывающим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет	до 3	14 октября
1.9	При достижении пенсионного возраста	до 5	По личному заявлению или представлению руководителя структурного подразделения
1.10	В связи с юбилейной датой 50-летие	до 5	По личному заявлению или представлению руководителя структурного подразделения
1.11	На подготовку детей к школе-многодетным семьям, имеющим 3-х и более детей	до 5	К 1 сентября при наличии подтверждающей

			справки из учреждения образования
1.12	К новому учебному году работнику (одному из членов семьи), имеющему детей школьного возраста, если среднедушевой доход ниже бюджета	до 5	К 1 сентября при наличии подтверждающей справки из учреждения образования, справки о доходах и составе семьи
1.13	Смерть работника (за счёт внебюджетных средств)	до 7	Копия свидетельства о смерти

Материальная помощь руководителю учреждения оказывается по его заявлению Ректором учреждения образования «Могилевский государственный университет имени А.А. Кулешова» за счет средств Горецкого педагогического колледжа МГУ имени А.А. Кулешова на основании Положения по согласованию с соответствующим комитетом Профсоюза.

Остаток неиспользованных средств, предусмотренных на оказание материальной помощи, выплачивается в конце календарного года всем работникам в сумме, определенной по решению заседания комиссии по выплатам из фонда заработной платы.

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания Профкома

28.11.2022 № 11

УТВЕРЖДАЮ
Директор Горецкого
педагогического колледжа
учреждения образования
«Могилевский
государственный университет
имени А.А. Кулешова»
_____ А.Н. Левицкий
«__» _____ 2022 г.

Положение
о порядке и условиях осуществления единовременной выплаты
на оздоровление работникам учреждения образования

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с пунктом 4 Указа Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 года № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» и регулирует порядок, условия осуществления единовременной выплаты на оздоровление.

1.2. На осуществление единовременной выплаты на оздоровление направляются бюджетные средства из расчета 1 оклад работника (если иное не установлено законодательством Республики Беларусь).

1.3. Единовременная выплата на оздоровление работникам учреждения образования осуществляется один раз в календарном году, как правило, при уходе в трудовой отпуск независимо от количества частей на которые делится трудовой отпуск.

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

2. Порядок осуществления единовременной выплаты на оздоровление:

2.1. порядок и условия оказания единовременной выплаты применяются в отношении всех работников (в том числе включая работающих на условиях внутреннего или внешнего совместительства, принятым на работу в течение календарного года и отработавшим менее шести месяцев (до возникновения права на трудовой отпуск), принятым в течение календарного года на должности, по которым в текущем календарном году уже произведена единовременная выплата на оздоровление и другие);

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

2.3. работникам, работающим на неполную ставку, выплата на оздоровление осуществляется с учетом объема работы;

2.4. размер оклада работника, из которого исчисляется единовременная выплата на оздоровление, определяется на день начала трудового отпуска работника, а при увольнении – на дату увольнения, если работнику трудовой отпуск не предоставлялся, и единовременная выплата не производилась;

2.5. 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;

2.6. единовременная выплата руководителю учреждения осуществляется по его заявлению Ректором учреждения образования «Могилевский государственный университет имени А.А. Кулешова» за счет средств Горецкого педагогического колледжа МГУ имени А.А. Кулешова на основании Положения по согласованию с соответствующим комитетом Профсоюза;

2.7. единовременная выплата на оздоровление выплачивается в конце календарного года по заявлению работника, если ему в текущем календарном году отпуск не предоставлялся;

2.8. в случае увольнения работника, единовременная выплата на оздоровление выплачивается пропорционально отработанному времени, в соответствии с порядком, предусмотренным подпунктом 2.4 пункта 2 настоящего Положения.

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания Профкома

28.11.2022 № 11

УТВЕРЖДАЮ
Директор Горецкого
педагогического колледжа
учреждения образования
«Могилевский
государственный университет
имени А.А. Кулешова»
_____ А.Н. Левицкий
«__» _____ 2022 г.

Положение
о порядке и условиях установления надбавки за высокие достижения
в труде работникам

1. Общие положения

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

1.2. На выплату надбавки направляются средства в размере 15 процентов от суммы окладов работников учреждения.

1.3. Надбавка руководителю учреждения устанавливается Ректором учреждения образования «Могилевский государственный университет имени А.А. Кулешова» за счет средств Горецкого педагогического колледжа МГУ имени А.А. Кулешова на основании Положения по согласованию с соответствующим комитетом Профсоюза.

2. Порядок и условия установления надбавок к окладам работников:

2.1. Надбавка за высокие достижения в труде работникам устанавливается за достижения, обеспечивающие устойчивое функционирование и развитие учреждения образования, максимальными размерами не ограничивается. Надбавка устанавливается: в процентном выражении от оклада.

2.2. Показатели установления надбавок за высокие достижения в труде
для руководителей и специалистов:

2.2.1. высокие результаты работы, подтвержденные в ходе ведомственного и других видов контроля – до 150 % от оклада;

2.2.2. качественное и своевременное выполнение планов работы, программ, планов образовательного учебно-воспитательного процесса – до 100 % от оклада;

2.2.3. оказание помощи педагогическим работникам в повышении качества и эффективности работы – до 100 % от оклада;

2.2.4. подготовка и проведение педагогических советов, семинаров, конференций – до 100 % от оклада;

2.2.5. совершенствование учебного образовательного процесса, укрепление материально-технической базы и трудовой дисциплины – до 100 % от оклада;

2.2.6. подготовка и участие в массовых мероприятиях с работниками и обучающимися – до 150 % от оклада;

2.2.7. активное внедрение в практику прогрессивных форм организации труда и управленческой деятельности – до 100 % от оклада;

2.2.8. рациональное использование, экономия материальных, денежных и энергетических ресурсов – до 100 % от оклада;

2.2.9. обеспечение своевременной и качественной подготовки к новому учебному году – до 100 % от оклада;

для педагогических работников:

2.2.10. за проведение открытых уроков, методических недель и семинаров в рамках колледжа – до 100 % от оклада;

2.2.11. результативное участие обучающихся в предметных олимпиадах – до 100 % от оклада;

2.2.12. эффективное участие в культурно-массовых, спортивных и других районных, областных, республиканских и международного уровня мероприятиях – до 150 % от оклада;

2.2.13. разработка и внедрение новых технологий обучения (тесты, деловые игры, использование компьютера и т.д.) – до 150 % от оклада.

2.3. Надбавка выплачивается за фактически отработанное время. Надбавка не начисляется за периоды:

- трудового отпуска;
- социального отпуска;
- временной нетрудоспособности;
- повышения квалификации;

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

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания Профкома

28.11.2022 № 11

УТВЕРЖДАЮ
Директор Горецкого
педагогического колледжа
учреждения образования
«Могилевский
государственный университет
имени А.А. Кулешова»
_____ А.Н. Левицкий
«__» _____ 2022 г.

Положение
о размере, порядке и условиях установления надбавок педагогическим
работникам колледжа за характер труда

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано на основании постановления Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019 № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования».

1.2. Положение определяет размеры, порядок и условия установления надбавок педагогическим работникам учреждения образования за выполнение отдельных видов работ.

1.3. Надбавки педагогическим работникам учреждения (за исключением руководителя) устанавливаются в процентах от базовой ставки, устанавливаемой Советом Министров Республики Беларусь для оплаты труда работников бюджетных организаций.

1.4. Надбавки определяются без учета установленных педагогическому работнику часов педагогической нагрузки (объема выполняемой работы) на учебный год по одному или нескольким основаниям, указанным в пункте 2 настоящего Положения. При установлении надбавок по нескольким основаниям они суммируются.

1.5. Размер надбавки по каждому основанию устанавливается до 60 процентов (включительно) от базовой ставки.

1.6. Надбавки педагогическим работникам выплачиваются за фактически отработанное время. Надбавка не начисляется за периоды:

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

2. Надбавки устанавливаются:

2.1. 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 60 % от оклада;

2.2. 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 % от оклада;

2.3. за организацию участия обучающихся в региональных, республиканских, общественно значимых мероприятиях и сопровождении их в период проведения таких мероприятий – до 60 % от оклада.

3. Конкретные размеры надбавок устанавливаются приказом руководителя учреждения образования по согласованию с Профкомом на основании настоящего положения.

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания Профкома

28.11.2022. № 11

План
мероприятий по охране труда
Горецкого педагогического колледжа учреждения образования
«Могилевский государственный университет имени А.А.Кулешова»
на 2023 – 2025 гг.

№ п/п	Наименование (содержание) мероприятий по охране труда	Стоимость выполнения мероприятий		Сроки выполнения мероприятий	Ответственные за выполнение мероприятий	Ожидаемая социальная эффективность мероприятия	Примечания
		Планируемая	Фактическая				
1	2	3	4	5	6	7	8
1. Улучшение условий и охраны труда, профилактика производственного травматизма и профессиональной заболеваемости							
1.1	Разработка и осуществление комплекса мероприятий по улучшению условий труда работников: - замена осветительных ламп в спортзале, учебных классах, местах общего пользования учебного корпуса; - проведение замеров освещения и ионизиционного излучения в компьютерных классах; - закупка холодильников в общежитие; - проведение технических испытаний, осмотров оборудования и электроинструмента,	8000,00		2023 - 2025 гг.	Зав. хозяйством, комендант		
		500,00		2023 год	Зав. хозяйством, комендант	-	-
		800,00		Ежегодно	Зав. хозяйством		

	технических осмотров зданий и сооружений; - обеспечение работников и рабочих мест необходимыми средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами; - частичный ремонт пожарной сигнализации в общежитии № 1,2	1200,00		Ежегодно	Зав. хозяйством, комендант, зав. общежитиями		
		5000,00		2023 год	Зав. хозяйством		
2. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников по вопросам охраны труда							
2.1.	Организация повышения квалификации по вопросам охраны труда руководителей.			2024 г.	Комиссия университета		
2.2	Организация обучения по вопросам охраны труда, проведение проверки знаний рабочих колледжа.			Ежегодно	Комиссия по проверке знаний колледжа		
2.3	Оказание методической помощи сотрудникам колледжа по вопросам охраны труда.			Постоянно	Лицо, ответственное за охрану труда		
3. Информационное обеспечение деятельности по охране труда							
3.1	Укомплектование рабочих мест стендами, плакатами, локально-правовыми актами по охране труда.	300,00		2023 г.	Лицо, ответственное за охрану труда		

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания Профкома

28.11.2022. № 11

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

№№ п/п	Наименование профессии и должности	Наименование средств индивидуальной защиты	Маркировка по защитным свойствам	Срок носки в мес.	Кол-во
1	Заведующий хозяйством	Халат хлопчатобумажный	ЗМи	12	1
		Перчатки трикотажные	Ми	До износа	1 пара
2	Водитель автобуса, легкового автомобиля	Костюм хлопчатобумажный	ЗМи	12	1
		Жилет сигнальный с элементами из световозвращающего материала	СО	До износа	1
		Головной убор из х/б ткани		12	1
		Ботинки кожаные на маслобензостойкой подошве	МнНсНм	12	1 пара
		Рукавицы комбинированные		До износа	1 пара
3	Гардеробщик	Халат хлопчатобумажный	ЗМи	24	1
		Тапочки кожаные	З	12	1 пара
4	Кастелянша	Халат хлопчатобумажный	ЗМи	12	1
		Фартук х/б с нагрудником	ЗМи	До износа	1
		Головной убор из х/б ткани		12	1
		Полуботинки кожаные или тапочки кожаные	ЗМи	24 12	1 пара
		Перчатки трикотажные	Ми	До износа	1 пара
		Перчатки резиновые	Вн	До износа	1 пара
		<i>При сортировке, метке и сдаче в стирку бывших в употреблении белья, специальной и санитарной одежды, портьер, чехлов и т.п. дополнительно:</i>			
		Респиратор		До износа	1
		<i>Зимой при наружных работах</i>			

		<i>дополнительно:</i>			
		Куртка х/б на утепляющей прокладке	Тн	36	1
5	Кладовщик	Халат хлопчатобумажный	ЗМи	12	1
		Рукавицы комбинированные	ЗМи	До износа	1 пара
		Тапочки кожаные	ЗМи	12	1 пара
6	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	Костюм хлопчатобумажный	ЗМи	12	1
		Головной убор		12	1
		Ботинки кожаные	МИ	12	1 пара
		Рукавицы комбинированные		До износа	1 пара
		<i>При выполнении малярных работ дополнительно:</i>			
		Перчатки резиновые	Вн	До износа	1 пара
		Перчатки х/б	Ми	До износа	1 пара
		Очки защитные	Г	До износа	1
		Респиратор		До износа	1
		<i>При выполнении штукатурных работ дополнительно:</i>			
		Перчатки резиновые на трикотажной основе	Вн	До износа	1 пара
		Очки защитные	Г	До износа	1
		<i>При работе на высоте дополнительно:</i>			
		Каска защитная		24	1
		Пояс предохранительный лямочный		Дежурный	1
		<i>Зимой на наружных работах дополнительно:</i>			
		Куртка х/б на утепляющей прокладке	Тн	36	1
		Брюки х/б на утепляющей прокладке	Тн	36	1
		Сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве	СлТн30	24	1 пара
		Перчатки зимние двухпалые	Тн	До износа	1 пара
Подшлемник зимний		24	1		
7	Сторож	Костюм хлопчатобумажный	ЗМи	24	1

		Ботинки кожаные	Ми	24	1 пара	
		Жилет утепленный		36	1	
8	Уборщик помещений	Халат хлопчатобумажный	ЗМи	12	1	
		Тапочки кожаные	З	12	1 пара	
		Перчатки резиновые	Вн	До износа	1 пара	
		Перчатки трикотажные	Ми	До износа	1 пара	
		<i>При влажной уборке помещений дополнительно:</i>				
		Галоши ПВХ	В	12	1 пара	
		<i>При уборке душевых и туалетов дополнительно:</i>				
		Фартук прорезиненный с нагрудником	Бм	12	1	
		Нарукавники прорезиненные	Бм	12	1 пара	
		<i>Дополнительно при дезинфекции санитарно-технического оборудования:</i>				
		Очки защитные	ЗМГ	До износа	1	
		Респиратор	ЗМР	До износа	1	
9		Уборщик территорий	Костюм хлопчатобумажный	ЗМи	12	1
			Головной убор		12	1
	Ботинки кожаные		Ми	12	1 пара	
	Жилет сигнальный		Со	Дежурный	1	
	Плащ непромокаемый		Вн	Дежурный	1	
	Сапоги резиновые		В	24	1 пара	
	Перчатки трикотажные		Ми	До износа	1 пара	
	Рукавицы комбинированные		Ми	До износа	1 пара	
	<i>Зимой дополнительно:</i>					
	Куртка х/б на утепляющей прокладке		Тн	36	1	
	Брюки х/б на утепляющей прокладке		Тн	36	1	
	Валяная обувь		Тн20	48	1 пара	
	Галоши на валяную обувь			24	1 пара	
10	Заведующий		Халат хлопчатобумажный	ЗМи	12	1

	общежитием	Ботинки кожаные	Ми	12	1 пара
		Жилет утепленный (куртка х/б на утепленной подкладке)	Тн	36	1
11	Дежурный по общежитию	Халат хлопчатобумажный	ЗМи	До износа	1
		Тапочки кожаные	Ми	24	1 пара
12	Комендант учебного корпуса	Халат хлопчатобумажный	ЗМи	12	1
		Перчатки трикотажные	Ми	До износа	1 пара
13	Библиотекарь	Халат вискозно-лавсановый	ЗМи	12	1
		Перчатки резиновые	Вн	До износа	1 пара

Основание:

1. 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 социальной защиты Республики Беларусь № 107 от 28.09.2012)).

2. 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 № 50 от 13.11.2000)).

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

Примерный список
профессий и должностей работников, подлежащих периодическим
медицинским осмотрам

№ п/п	Наименование профессии и должности работающих	Наименования вредных и (или) опасных производственных факторов	Периодичность медосмотра
1	Водитель	<p>Приложение 1</p> <p>П.1.2.5. Смесь углеводородов (К): бензины</p> <p>Приложение 3</p> <p>П.30. Работы на всех видах транспорта, связанные с непосредственным обслуживанием пассажиров</p>	<p>1 раз в два года (только периодический)</p> <p>1 раз в год</p>
2	Уборщик территорий (при покосе травы бензокосилкой)	<p>Приложение 1</p> <p>П.5.3. Работы, связанные со стереотипными рабочими движениями</p> <p>П. 5.2. Нахождение в позе стоя более 60% рабочего времени</p> <p>П.1.2.5 Смесь углеводородов (К): бензины</p>	1 раз в два года (только периодический)
3	Заведующий общежитиями, воспитатель, кастелянша	<p>Приложение 3</p> <p>П.26. Работы в гостиницах, общежитиях, связанные с непосредственным обслуживанием людей</p>	1 раз в год
4	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	<p>Приложение 3</p> <p>П.1. Работы на высоте (работы, при которых работник находится на расстоянии менее 2 м от не огражденных перепадов по высоте 1,3 м и более)</p> <p>Приложение 1</p> <p>П.5.1. Подъем и перемещение тяжести вручную</p>	1 раз в два года
5	Сторож Дежурный по общежитию	<p>Приложение 3</p> <p>П.11. Работа в организациях, не обладающих правом создания военизированной охраны</p>	1 раз в два года

6	Уборщик помещений	<p>Приложение 1</p> <p>П.1.2.8. Дезинфицирующие средства (А) (приготовление и использование (если оно является аллергеном))</p> <p>П. 1.2.3. Синтетические моющие средства</p> <p>П. 5.3. Наклон корпуса более 30 градусов</p> <p>Приложение 3</p> <p>П.1. Работы на высоте (работы, при которых работник находится на расстоянии менее 2 м от не огражденных перепадов по высоте 1,3 м и более)</p>	<p>1 раз в два года</p> <p>1 раз в два года</p>
7	Работники учреждений общего среднего, профессионально-технического, среднего специального образования, спорта и туризма, сезонных оздоровительных организаций с дневным пребыванием детей	<p>Приложение 3</p> <p>П.22. Работы в учреждениях образования для детей (за исключением работ, предусмотренных в пункте 23 настоящего приложения), учреждениях спорта и туризма, сезонных оздоровительных организациях с дневным пребыванием детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей, включая учащихся и студентов, проходящих производственную практику</p>	1 раз в год
8	Преподаватель	<p>Приложение 1</p> <p>П.5.7. Нагрузка на голосовой аппарат более 20 часов в неделю</p>	1 раз в 2 года
9	Секретарь	<p>Приложение 1</p> <p>П.5.3. Наклон корпуса более 30 градусов</p>	1 раз в 3 года

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

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

Предварительный медосмотр лиц, поступающих на работу, осуществляется по направлению работодателя, в котором указываются производство, профессия, вредные и (или) опасные факторы

производственной среды, показатели тяжести и напряженности трудового процесса.

Периодические медосмотры проводятся в соответствии со списком профессий (должностей) работников, составляемым нанимателем с учетом результатов комплексной гигиенической оценки условий труда, результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, вредных и (или) опасных факторов производственной среды, показателей тяжести и напряженности трудового процесса. Проводятся с 1 января по 31 декабря календарного года.

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.

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 «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)).

ПЕРЕЧЕНЬ

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

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

Основание:

1. Статья 28 Закона Республики Беларусь «Об охране труда» от 23.06.2008 № 356-З (в редакции Закона Республики Беларусь от 18.12.2019 № 274-З).

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

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

ПЕРЕЧЕНЬ
подразделений учреждения образования
для обеспечения медицинскими аптечками
с целью оказания первой помощи при несчастных случаях.

1. Приемная директора.
2. Вахта в учебном корпусе, общежитии № 1, общежитии № 2.
3. Гараж.
4. Спортивный зал.
5. Приемная комиссия.

Основание:

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

2. П.77, глава 5 постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 01.07.2021 № 53 “Об утверждении Правил по охране труда”.

3. Санитарные правила и нормы Республики Беларусь.

ПЕРЕЧЕНЬ
вложений, входящих в аптечку первой медицинской помощи
(универсальную)

Аммония раствор 10% - 1 мл № 10 (флакон 10 мл)	1 уп.
Ацетилсалициловая кислота 0,5 № 10	3 уп.
Бриллиантового зеленого спиртовой р-р 1 % - 1 мл № 10 (фл. 10 мл.)	1 уп.
Валидол 0,06 № 10	1 уп.
Валерианы настойка 30 мл (корвалол 25 мл, валокордин 25 мл)	1 уп.
Глицерил тринитрат 0,0005 № 40	1 уп.
Дротаверин 0,04 № 20	1 уп.
Йода спиртовой р-р 5% - 1 мл № 10	1 уп.
Калия перманганат 5,0	1 уп.
Лоперамид 0,002 № 10	1 уп.
Лоратадин 0,01 №10	1 уп.
Магния сульфат 10,0	2 уп.
Метамизол натрий 0,5 № 10	2 уп.
Натрия гидрокарбонат 20.0	1 уп.
Нафазолина 0,1% р-р	1 фл.
Парацетамол 0,5 № 10	2 уп.
Перекиси водорода р-р 3% - 40 мл	1 фл.
Сульфацетамида р-р 30% - 5 мл	2 уп.
Уголь активированный 0,5 № 10	2 уп.
Цитрамон 0,5 № 6	2 уп.
Бинт нестерильный 5 м x 10 см	2 уп.
Бинт стерильный 5 м x 10 см	1 уп.
Вата гигроскопическая 50,0	1 уп.
Жгут кровоостанавливающий или трубка резиновая медицинская длиной 100 см	1 шт.
Лейкопластырь бактерицидный 4 x 10 см	2 уп.
Напальчник резиновый	2 шт.
Ножницы	1 шт.
Пипетка	1 шт.
Термометр медицинский	1 шт.
Инструкция по применению вложений	1 шт.

Основание: Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 04.12.2014 № 80 (в редакции постановления Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 17.02.2016 № 31) «Об установлении перечней аптечек первой помощи, аптечек скорой медицинской помощи, вложений, входящих в эти аптечки, и определении порядка их комплектации».

Список
профессий и должностей работников, подлежащих
санитарно-гигиеническому обучению и аттестации

1. Заведующий хозяйством.
2. Кладовщик.
3. Кастелянша.
4. Воспитатель.
5. Уборщик помещений.

Основание: 1. Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 09.12.2015 № 117 (в редакции постановления Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 23.12.2019 № 120) «Об установлении перечня платных санитарно-эпидемиологических услуг».

2. Постановление Главного государственного санитарного врача Республики Беларусь от 15.08.2003 № 90 «Об организации и проведении гигиенического обучения и аттестации должностных лиц и работников».

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей работников, которым
вводится суммированный учет рабочего времени

Наименование профессии, должности	Учетный период
Сторож, дежурный по общежитию	Год

Основание: Статья 126 Трудового Кодекса Республики Беларусь.

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

1. Преподаватель.
2. Воспитатель.
3. Сторож.
4. Уборщик помещений.
5. Уборщик территорий.

ПРИМЕЧАНИЕ:

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

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

УТВЕРЖДАЮ
Директор Горецкого
педагогического колледжа
учреждения образования
«Могилевский
государственный университет
имени А.А. Кулешова»
_____ А.Н. Левицкий
«__» _____ 2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об осуществлении компенсирующих выплат работникам
государственного учреждения образования

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

2. На осуществление компенсирующих выплат направляются средства, предусматриваемые в соответствующих бюджетах.

3. Доплата за особые условия труда устанавливается библиотекарю за работу с библиотечным фондом учебников в размере 1 процента от базовой ставки за каждую 1000 экземпляров учебников, но не более 15 процентов одному работнику.

4. Доплата за особые условия труда устанавливается работникам приказом Нанимателя по согласованию с профсоюзным комитетом.

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

6. Базовая доплата до минимальной заработной платы устанавливается работникам бюджетных организаций сферы образования, должности служащих которых являются общими для всех видов экономической деятельности, дежурному по общежитию, дежурному по режиму, секретарю учебной части, рабочим.

7. Конкретный размер доплаты руководителю устанавливается Ректором учреждения образования «Могилевский государственный университет имени А.А. Кулешова» за счет средств Горецкого педагогического колледжа МГУ имени А.А. Кулешова на основании Положения по согласованию с соответствующим комитетом Профсоюза.

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания Профкома

28.11.2022 № 11