КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ФИЛИАЛ «КОЛЛЕДЖ СОВРЕМЕННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В МАШИНОСТРОЕНИИ И АВТОСЕРВИСЕ» УЧРЕЖДЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ «РЕСПУБЛИКАНСКИЙ ИНСТИТУТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ»

НА 2022 – 2025 ГОДЫ

МИНСКИЙ ГОРОДСКОЙ ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЙ КОМИТЕТ
АДМИНИСТРАЦИЯ
ПАРТИЗАНСКОГО РАЙОНА г.МИНСКА
Регистрация
коллективных договоров
"18" 11 2022 г. № 136

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ФИЛИАЛ «КОЛЛЕДЖ СОВРЕМЕННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В МАШИНОСТРОЕНИИ И АВТОСЕРВИСЕ» УЧРЕЖДЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ «РЕСПУБЛИКАНСКИЙ ИНСТИТУТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ»

НА 2022 – 2025 ГОДЫ

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ФИЛИАЛА «КОЛЛЕДЖ СОВРЕМЕННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В МАШИНОСТРОЕНИИ И АВТОСЕРВИСЕ» УЧРЕЖДЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ «РЕСПУБЛИКАНСКИЙ ИНСТИТУТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работниками филиала «Колледж современных технологий в машиностроении и автосервисе» учреждения образования «Республиканский институт профессионального образования» (в дальнейшем Филиал КСТМиА УО РИПО), от имени, которых выступает первичная профсоюзная организация работников филиала «Колледж современных технологий в машиностроении и автосервисе» учреждения образования «Республиканский институт профессионального образования» Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – ППО), представляющая интересы работников – членов Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – Профсоюз), в лице профсоюзного комитета (далее – Профком) и филиалом «Колледж современных технологий в машиностроении и автосервисе» учреждения образования «Республиканский институт профессионального образования» (далее – Наниматель) в лице уполномоченного должностного лица Нанимателя Директора филиала КСТМиА УО РИПО Рыбака Артема Евгеньевича.

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 филиала КСТМиА УО РИПО, регулирование трудовых и связанных с ними отношений на основе социального партнерства.

4. Наниматель признает ППО единственным полномочным представителем работников филиала КСТМиА УО РИПО 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), местного (областного, районного, городского) соглашений обязательны для исполнения Нанимателем и ППО (далее – Стороны).

6. Действие Договора распространяется на Нанимателя, работников – членов Профсоюза, от имени которых он заключался.

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 филиала КСТМиА УО РИПО.

Действие иных положений коллективного договора, улучшающих положение работников в сравнении с действующим законодательством, применяется только в отношении членов Профсоюза.

Работники филиала КСТМиА УО РИПО, 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 рассматривается другой Стороной 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 (конференции).

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.

Наниматель	Председатель Первичной профсоюзной организации
_____ /А.Е. Рыбак/	_____ /О.А. Макаревич/
подпись инициалы, фамилия	подпись инициалы, фамилия

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 по ведению коллективных переговоров по заключению коллективного договора, внесению в него изменений или дополнений (далее – Комиссия).

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

В течение трех месяцев с момента окончания реорганизации филиала КСТМиА УО РИПО 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 справки, которые рассматриваются на расширенном заседании Профкома с участием представителей Нанимателя (профсоюзном собрании) и доводятся до сведения коллектива работников – членов Профсоюза.

14. Договор подписывается в 5-ти экземплярах и регистрируется в местном исполнительном или распорядительном органе по месту 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 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, ППО которой находится на профсоюзном обслуживании; 1 размещается на стенде учреждения для постоянного свободного ознакомления с ним работников.

17. Договор вступает в силу с «26» октября 2021 года и

Наниматель		Председатель Первичной профсоюзной организации	
_____	/А.Е. Рыбак/	_____	/О.А. Макаревич/
подпись	инициалы, фамилия	подпись	инициалы, фамилия

действует до «16» октября 2025 года до заключения договора, но не более шести месяцев после окончания срока нового коллективного действия Договора.

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

2. Организация, нормирование и оплата труда

18. Наниматель обязуется:

18.1. Доводить до сведения коллектива работников учреждения нормативные правовые акты по вопросам филиала КСТМиА УО РИПО и оплаты труда в течение пяти рабочих дней с момента получения информации. Разъяснять их содержание, права и обязанности работников.

18.2. Принимать участие в разработке проектов документов, касающихся филиала КСТМиА УО РИПО, 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 и образовательного процесса в целом.

19. Профком обязуется:

19.1. Информировать членов Профсоюза по вопросам филиала КСТМиА УО РИПО 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 филиала КСТМиА УО РИПО, 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, производственной и 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 филиала КСТМиА УО РИПО.

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 размерах, порядке и условиях выплаты премий (Приложение №1), которое утверждается Нанимателем по согласованию с Профкомом после его одобрения на профсоюзном собрании филиала КСТМиА УО РИПО или заседании профсоюзного комитета и является неотъемлемой частью Договора.

Для обеспечения гласности и объективности в вопросах распределения средств материального стимулирования труда и средств на оказание материальной помощи в филиале КСТМиА УО РИПО 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 педагогического состава и т.д. в порядке и на условиях соответствующих Положений.

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

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

Неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда, направляются в текущем календарном году на премирование работников в соответствии с законодательством и в порядке, установленном Приложением №1 настоящего Договора.

20.4. 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 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.

20.5. Оказывать материальную помощь работникам в соответствии с Положением о порядке оказания материальной помощи работникам (Приложение № 2), которое утверждается Нанимателем по согласованию с Профкомом после его одобрения на профсоюзном собрании и является неотъемлемой частью Договора.

20.6. 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 после его одобрения на профсоюзном собрании филиала КСТМиА УО РИПО или заседании профсоюзного комитета и является неотъемлемой частью Договора.

20.7. Устанавливать надбавки стимулирующего характера работникам в соответствии с Положением о порядке и условиях установления надбавок (Приложение № 4), которое утверждается Нанимателем по согласованию с Профкомом после его одобрения на профсоюзном собрании филиала КСТМиА УО РИПО или заседании профсоюзного комитета и является неотъемлемой частью Договора.

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

20.9. Устанавливать ежемесячные 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 учитель Республики Беларусь», «Заслуженный работник образования Республики Беларусь», «Заслуженный работник физической культуры и спорта Республики Беларусь», «Заслуженный тренер Республики Беларусь»,

«Заслуженный мастер спорта Республики Беларусь»; награжденным нагрудным знаком Министерства образования «Выдатнік адукацыі», «Отличник профтехобразования», но не более чем за одну награду.

20.11. Дополнительное премирование Руководителя и Работников за счет внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении филиала КСТМиА УО РИПО, осуществляется в соответствии с приложением 1 настоящего Договора по согласованию с профсоюзным комитетом.

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. 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 три года работы:

20.14.1. денежную помощь в размере 1,5 базовых величин ежемесячно за счет средств в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении филиала КСТМиА УО РИПО от осуществления приносящей доходы деятельности;

20.14.2. надбавку за высокие достижения в труде в размере 15 % оклада с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы при выполнении должностных обязанностей;

20.14.3. материальную помощь на обустройство в размере 3 базовых величин из числа иногородних молодых специалистов;

20.14.4. 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.;

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

20.15. Установить в филиале КСТМиА УО РИПО пятидневную рабочую неделю с выходными днями суббота, воскресенье, для преподавательского состава шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем суббота, а также установить выходные дни в субботу перед праздником Пасхи (католической и православной).

20.16. Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: 21 числа и 7 числа.

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

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

Выдавать работникам расчетные листки 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, 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.

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

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

Присвоение квалификационных категорий отдельным специалистам филиала КСТМиА УО РИПО (работники культуры, физической культуры и спорта, медицинские работники и др.) осуществляются в соответствии с законодательством.

Наниматель	Председатель Первичной профсоюзной организации
_____ /А.Е. Рыбак/	_____ /О.А. Макаревич/
подпись инициалы, фамилия	подпись инициалы, фамилия

20.23. Привлечение отдельных работников к работе в государственные праздники, выходные и праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных законодательством, местными соглашениями, Договором с согласия работника (за исключением случаев, предусмотренных статьей 143 Трудового кодекса 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.

20.24. 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, производится их замена. Оплата часов замены производится за фактически проведенные часы на основании приказа Нанимателя.

20.25. Предоставлять работникам, являющимся руководителями методических объединений, преподавателям, педагогам дополнительного образования, имеющим нагрузку до полутора ставок (указываются иные случаи) свободный от учебных занятий день для осуществления методической работы, совершенствования научно-методического обеспечения преподавания учебных предметов (учебных дисциплин) и образовательного процесса в целом.

20.26. Устанавливать полную и ограниченную материальную ответственность работников в соответствии со статьями 402-404 Трудового кодекса.

20.27. Установить отдельным категориям работников суммированный учет рабочего времени согласно Приложению 5.

20.28. Наниматель осуществляет оплату замены временно отсутствующих работников в связи с предоставлением отпуска, дополнительного свободного от работы дня в неделю матери (отцу), повышением квалификации, переподготовкой.

20.29. 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 10 базовых величин.

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

Наниматель _____ /А.Е. Рыбак/
подпись инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации _____ /О.А. Макаревич/
подпись инициалы, фамилия

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 филиала КСТМиА УО РИПО, 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 двухдневный срок после их представления Нанимателем.

23. Стороны пришли к соглашению:

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

23.2. Установленные законодательством, Соглашением 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 организацию для осуществления общественного контроля за соблюдением законодательства о труде, охране труда, профсоюзах, выполнением Договора в форме проверок, мероприятий по наблюдению, анализу, мониторингу, иных формах, не связанных с проведением проверок, и для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством.

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

Изменением существенных условий труда признается изменение системы оплаты труда, режима рабочего времени, включая установление или отмену неполного рабочего времени, изменение объёма педагогической работы педагогическим работникам, которым установлена норма часов педагогической нагрузки за ставку, разряда, изменение гарантий, уменьшение размеров оплаты труда, предложение о заключении контракта с работником, работающим по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок,

а также других условий, устанавливаемых в соответствии с Трудовым кодексом.

Наниматель обязан 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 организации 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;

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; филиала КСТМиА УО РИПО, 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 – 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 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, а также отпуска в связи с получением образования без сохранения заработной платы продолжительностью, предусмотренной статьей 216 Трудового кодекса.

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, а также иным работникам в случаях, предусмотренных законодательством, Договором (указать).

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;

бракосочетания внуков работника – 3 дня;

рождение внуков работника – 1 день;

первый учебный день детей (1-4 классы), последний учебный день для детей выпускных классов (9, 11) или внуков-первоклассников– 1 день;

а также для работы над диссертацией, подготовки методических пособий и учебников - 7 дней.

Предоставлять по письменному заявлению работника отпуск с сохранением средней заработной платой по следующим семейно-бытовым причинам:

смерти члена семьи, близкого родственника – 3 дня без учета дороги;

бракосочетания самого работника, его детей – 3 дня;

рождению детей работников – 1 день;

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

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 с оплатой в размере среднего дневного заработка.

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 1 февраля 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. Устанавливать дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день продолжительностью до 7 календарных дней работникам с ненормированным рабочим днем за счет внебюджетных средств согласно законодательству.

Перечень категорий работников, которым устанавливаются ненормированный рабочий день и продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день определяется приказом Нанимателя по согласованию с Профкомом. Продолжительность отпуска за ненормированный рабочий день устанавливается с учетом необходимости

выполнения конкретным работником трудовых обязанностей сверх нормы рабочего времени, а также напряженности и сложности его труда.

Оплата дополнительных отпусков за ненормированный рабочий день, предусмотренных частью второй настоящего пункта, производится за счет средств, полученных от приносящей доходы деятельности (если в соответствии с законодательством такие средства остаются в их распоряжении), а при отсутствии указанных средств — за счет средств, предусмотренных в смете филиала КСТМиА УО РИПО на оплату труда.

Установление порядка, условий предоставления и продолжительности отпуска за ненормированный рабочий день Нанимателем производится по согласованию с Профкомом.

23.21. 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.

23.22. 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 до 90 календарных дней, но не позднее начала нового учебного года (1 сентября).

23.23. Кратковременный отпуск без сохранения заработной платы по семейно-бытовым причинам может быть предоставлен в течение календарного года не более 90 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 филиале КСТМиА УО РИПО, а в случаях высвобождения работников принимать меры по организации их переподготовки, созданию новых рабочих мест.

24.3. Сокращение учебных групп в течение учебного года, перевод филиала КСТМиА УО РИПО 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 филиала КСТМиА УО РИПО (ее структурных подразделений), смене собственника филиала КСТМиА УО РИПО, 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 филиала КСТМиА УО РИПО, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения филиала КСТМиА УО РИПО, расположенных в другой местности), 4, 6, 7 (абзацы 2, 4) статьи 42 Трудового кодекса производится с предварительного согласия Профкома.

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

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

26.2. 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 филиале КСТМиА УО РИПО до 15 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 филиале КСТМиА УО РИПО 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 филиала КСТМиА УО РИПО, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения филиала КСТМиА УО РИПО, расположенных в другой местности, содействовать их переобучению.

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

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

26.7. Заключение контрактов с работниками, работающими по трудовому договору на неопределенный срок, осуществляется в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами при наличии финансовой возможности, обеспечивающей выполнение условий контракта. Работник должен быть письменно предупрежден об изменении существенных условий труда (заключение контракта) не позднее чем за один месяц до заключения контракта. В день предупреждения работнику в письменном виде вручается проект контракта.

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

26.9. 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.

26.10. 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.

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

26.12. Заключать новые контракты с одинокими родителями, не состоящими в браке, опекунами, попечителями, воспитывающими несовершеннолетних детей, находящихся на их иждивении, добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющими действующих дисциплинарных взысканий на дату окончания контракта с их согласия, на срок пять лет.

26.13. 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.

26.14. 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.

26.15. 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 филиала КСТМиА УО РИПО.

26.16. Установить, что Наниматель и работник за один месяц до

истечения срока действия контракта обязаны письменно предупреждать друг друга о решении продлить или прекратить трудовые отношения.

26.17. 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 261^2 Трудового кодекса;

продлевать контракты на срок до истечения максимального срока действия контракта с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261^2 Трудового кодекса.

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.

26.18. 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 261^2 Трудового кодекса.

26.19. 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, 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.

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

26.21. 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.

26.22. Заключать с работниками с их согласия трудовые договоры на неопределенный срок при отсутствии возможности выполнения абзацев второго и третьего пункта 3 части первой статьи $26 1^{2}$ Трудового кодекса.

26.23. При приёме на работу заключать письменный трудовой договор (контракт) с работником, знакомить его под роспись с приказом о приеме на работу, условиями и оплатой труда, должностными (рабочими) инструкциями, Положением о филиале КСТМиА УО РИПО, 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 должностии, должности педагогических работников.

Характеристика на работника подписывается Нанимателем и председателем ППО.

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

26.25. Устанавливать работникам, имеющим детей в возрасте до четырнадцати лет, режим гибкого рабочего времени, неполный рабочий день (иное) по их инициативе.

26.26. 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.

26.27. 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.

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 6).

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

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

27.8. 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 филиала КСТМиА УО РИПО 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, 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, 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 «О приоритетных направлениях укрепления экономической безопасности государства» в редакции Указа Президента Республики Беларусь от 30.11.2017 № 428» (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. Согласовывать выделение 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 молоком или другими равноценными пищевыми продуктами при работе с вредными веществами;

обеспечением работников, связанных с загрязнениями кожных покровов, смывающими и обезвреживающими средствами (Приложение 8);

обеспечением кабинетов, лабораторий, пищеблока, других производственных помещений аптечками первой помощи универсальными.

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

Наниматель	Председатель Первичной профсоюзной организации
_____ /А.Е. Рыбак/	_____ /О.А. Макаревич/
подпись инициалы, фамилия	подпись инициалы, фамилия

29.5. Предоставлять общественным инспекторам по охране труда не менее 2 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 квартала в размере 2 базовых величин.

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

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

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

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 филиала КСТМиА УО РИПО 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 организации 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 столовой, 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. Совместно ежегодно анализировать обеспеченность жильем работников учреждения и принимать возможные меры по улучшению их жилищных условий.

32.4. 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.

32.5. Содействовать филиала КСТМиА УО РИПО заготовки на зиму

Наниматель		Председатель Первичной профсоюзной организации	
_____	/А.Е. Рыбак/	_____	/О.А. Макаревич/
подпись	инициалы, фамилия	подпись	инициалы, фамилия

овощей для работников.

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 филиала КСТМиА УО РИПО 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 филиале КСТМиА УО РИПО.

7. Правовые гарантии деятельности профсоюзаи 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.

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 Республики Беларусь о труде и об охране труда.

34.2. Оказывать материальную помощь остронуждающимся 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. Обязанности по руководству учебной группой (проведению внеклассных мероприятий для обучающихся) председателю ППО определяются только с его согласия.

35.4. Создавать в филиале КСТМиА УО РИПО условия для обеспечения гласности в деятельности Профкома.

35.5. 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. 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 филиале КСТМиА УО РИПО.

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

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

35.8. 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 филиала КСТМиА УО РИПО 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.

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

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

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 − 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 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, с представителями Профсоюза, указанными в части первой настоящего подпункта, производится с одновременным уведомлением (в день увольнения) соответствующего комитета Профсоюза.

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

35.12. 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.

35.13. Не допускать увольнение по инициативе Нанимателя лиц, избиравшихся 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.

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

Наниматель	Председатель Первичной профсоюзной организации
_____ /А.Е. Рыбак/	_____ /О.А. Макаревич/
подпись инициалы, фамилия	подпись инициалы, фамилия

8. Защита интересов работников при проведении приватизации

36. Профком обязуется:

36.1. Участвовать в обсуждении вопросов приватизации филиала КСТМиА УО РИПО, ее целесообразности, отстаивать при этом интересы коллектива работников – членов Профсоюза.

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

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

37. Стороны пришли к соглашению:

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

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

9. Организация выполнения Договора и контроль за его выполнением. Ответственность сторонза невыполнение (нарушение) условий Договора

38. 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.

39. Стороны пришли к соглашению:

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

39.2. 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.

Наниматель	Председатель Первичной профсоюзной организации
_____ /А.Е. Рыбак/	_____ /О.А. Макаревич/
подпись инициалы, фамилия	подпись инициалы, фамилия

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

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

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

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

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

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

39.6. 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.

Одобрен на профсоюзном собрании работников «16» 10 2022г., протокол от 26.10.22 № 2 .

Наниматель
А.Е. Рыбак /

Председатель ППО
О.А. Макаревич/

Наниматель
_____ /А.Е. Рыбак/
подпись инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации
_____ /О.А. Макаревич/
подпись инициалы, фамилия

Приложение № 1
УТВЕРЖДАЮ
Директор филиала
_____ Рыбак А.Е.
«16» сентября 2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ о размерах, порядке
и условиях выплаты премий

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с п.3 Указа Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» и определяет размеры, порядок и условия выплаты премий работникам Филиала «Колледж современных технологий в машиностроении и автосервисе» учреждения образования «Республиканский институт профессионального образования» (далее - Филиал КСТМиА УО РИПО).

1.2. С целью усиления материальной заинтересованности всех категорий работников Филиала КСТМиА УО РИПО в достижении высокого качества труда, в обеспечении высоких конечных результатов финансовой и хозяйственной деятельности, премирование работников производится с учетом уровня их профессионализма, высокой эффективности труда и личного вклада в результаты работы Филиала КСТМиА УО РИПО.

2. ИСТОЧНИКИ ПРЕМИРОВАНИЯ

2.1. Источниками средств для премирования являются:

2.1.1. бюджетные средства, выделяемые на премирование работников, в размере 20 % от суммы окладов работников;

2.1.2. средства, получаемые от приносящей доходы деятельности в размере 20 % от суммы окладов работников;

2.1.3. неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда.

2.1.4. средства в части сумм превышения доходов над расходами, остающиеся в распоряжении Филиала КСТМиА УО РИПО от осуществления приносящей доходы деятельности;

2.1.5. иные средства, не запрещенные законодательством.

2.2. При определении суммы неиспользованных средств на оплату труда не учитываются средства, предусмотренные на оказание материальной помощи и на осуществление единовременной выплаты на оздоровление.

3. ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ

3.1. Премирование работников производится ежемесячно исходя из их личного вклада в общие результаты труда, с учетом объемов и качества выполненных работ, а также по иным основаниям, предусмотренным настоящим Положением.

Наниматель
_____ /А.Е. Рыбак/
подпись инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации
_____ /О.А. Макаревич/
подпись инициалы, фамилия

3.2. Премия начисляется за фактически отработанное время по итогам работы за текущий месяц. Начисление премии за выполнение производственного плана в учебно-производственных мастерских колледжа производится в месяце, следующем за отчетным.

3.3. Премия не начисляется за периоды:

– временной нетрудоспособности;

– трудовых, социальных отпусков, отпуска без сохранения или с частичным сохранением заработной платы;

– другие периоды, когда за работником не сохраняется средняя заработная плата.

3.4. Работнику, проработавшему неполный месяц, за который производится выплата премии, в связи с приемом на работу в отчетном месяце, переводом на другую работу, выходом на пенсию, увольнением в связи с окончанием срока действия контракта и по другим причинам, выплата премии производится пропорционально фактически отработанному времени в данном периоде.

3.5. При увольнении работника в отчетном месяце до истечения срока действия контракта по инициативе нанимателя премия ему не выплачивается.

3.6. В случае изменения условий оплаты труда выплаченные, а также начисленные премии перерасчету не подлежат.

3.7. Основания и размер премий рассматриваются комиссией, создаваемой директором Филиала КСТМиА УО РИПО.

3.8. Комиссия при рассмотрении оснований для премирования:

3.8.1. рассматривает докладные записки руководителей структурных подразделений об установлении премий работникам;

3.8.2. определяет итоги и показатели работы, учитываемые при премировании каждого подразделения, отдельных групп и отдельных работников;

3.8.3. рассматривает предложения руководителя филиала КСТМиА УО РИПО по работникам, непосредственно подчиняющимся руководителю;

3.8.4. анализирует объем, сложность и характер работы того или иного работника;

3.8.5. рассматривает вопросы, связанные с уменьшением либо отменой премии;

3.8.6. выполняет иные функции.

3.9. В своей деятельности комиссия руководствуется действующим законодательством Республики Беларусь и настоящим Положением.

3.10. Работа комиссии проводится в виде заседаний. По результатам рассмотрения комиссия формирует протокол с предложениями об установлении премий работникам и их размерах. При наличии у члена комиссии отдельного мнения, оно излагается отдельно и прилагается к протоколу. Секретарь комиссии обеспечивает организацию ее заседаний и оформление протоколов.

3.11. Основанием для начисления премии работникам филиала КСТМиА

УО РИПО являются приказы директора о премировании (депремировании) по согласованию с профсоюзным комитетом на основании докладных записок руководителей подразделений. В приказе указывается источник финансирования, за счет которого осуществляется премирование.

3.12. Премия устанавливается на срок до одного года, иной срок, но не менее месяца.

3.13. Предложения о премировании (депремировании) работников Филиала КСТМиА УО РИПО вносятся руководителями структурных подразделений, иными лицами до последнего дня текущего месяца.

3.14. Премия может устанавливаться как в процентном отношении к окладу работника, так и в денежном выражении.

3.15. Полное или частичное лишение премии производится за период, в котором было совершено нарушение (упущение) в работе, и оформляется приказом директора Филиала КСТМиА УО РИПО.

3.16. Повышение (снижение) размера премии или депремирование руководителей структурных подразделений определяется директором Филиала КСТМиА УО РИПО.

3.17. Премирование директора Филиала КСТМиА УО РИПО оказывается в пределах средств, выделенных на эти цели и на условиях установленных Положением о порядке осуществления отдельных стимулирующих и единовременных выплат директорам филиалов учреждения образования «Республиканский институт профессионального образования» по решению Ректора УО РИПО.

4. УСЛОВИЯ И РАЗМЕРЫ ПРЕМИРОВАНИЯ

4.1. Общим условием премирования является добросовестное исполнение работниками своих трудовых обязанностей, определенных трудовыми договорами, должностными инструкциями согласно тарифным квалификационным характеристикам должности служащего (профессии рабочего).

4.2. Общий фонд ежемесячного премирования составляет 20% от суммы окладов работников.

4.3. Общий фонд подразделяется на базовый (5%) и дополнительный (15%).

4.4. Всем работникам учреждения, добросовестно исполняющим свои должностные инструкции и не имеющим замечаний по работе, начисляется базовый размер премии.

4.5. Базовый размер премии устанавливается к фактически начисленному окладу в текущем месяце в размере 5%.

4.6. Размер премии работникам повышается за выполнение следующих показателей:

4.6.1. Руководителям (заместители директора, начальники отделов, заведующие отделениями, заведующий ресурсным центром, руководитель

физического воспитания, заместитель заведующего ресурсным центром, главный бухгалтер, ведущий инженер-программист, заведующий столовой, заведующий общежитием, заведующий учебно-производственной мастерской)

№	Показатель	Максимальный размер премии, в % от оклада
4.6.1.1	выполнение особо важных, оперативных заданий	40%
4.6.1.2	высокие результаты работы, подтвержденные в ходе внутриколледжного, ведомственного и других видов контроля	70%
4.6.1.3	качественное и своевременное выполнение планов работы колледжа (на месяц, год)	30%
4.6.1.4	оказание методической помощи педагогическим работникам в целях повышения качества подготовки обучающихся	40%
4.6.1.5	участие с выступлением в заседаниях городских и республиканских методических объединений, минского городского совета руководителей колледжей	40%
4.6.1.6	организация заседаний городских и республиканских методических объединений, минского городского совета руководителей на базе колледжа	20%
4.6.1.7	обеспечение качества подготовки учащихся в соответствии с требованиями образовательных стандартов (положительные отзывы по итогам практик)	20%
4.6.1.8	выполнение плана оказания платных услуг: 1. при 110% и выше 2. при 100% 3. от 90% до 99% 4. от 85% до 89% 5. менее 85%	 200% 120% 90% 80% 0%
4.6.1.9	выполнение плана по экспорту образовательных услуг	50%
4.6.1.10	выполнение дополнительной работы, не предусмотренной должностными обязанностями	20%
4.6.1.11	качественный и своевременный выпуск продукции	200%
4.6.1.12	выполнение сложных (внеочередных) работ	50%
4.6.1.13	развитие (разработка) нового направления внебюджетной деятельности с получением от него дохода	100%

Наниматель _____ /А.Е. Рыбак/
подпись инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации _____ /О.А. Макаревич/
подпись инициалы, фамилия

4.6.1.14	обеспечение бесперебойной работы приборов и оборудования	50%
4.6.1.15	своевременная и качественная подготовка отчетов, статистических отчетов, справок, планов и других документов в вышестоящие филиала КСТМиА УО РИПО работниками, занятым их подготовкой в соответствии с функциональными обязанностями	50%
4.6.1.16	качественная подготовка аналитических отчетов о работе колледжа в целом, его подразделений, функциональных аналитических отчетов сотрудниками, занятыми подготовкой материалов к отчету	20%
4.6.1.17	подготовка и проведение педсоветов, семинаров, конференций	30%
4.6.1.18	рациональное использование, экономия материальных, денежных и энергетических ресурсов	40%
4.6.1.19	систематическая работа с законными представителями обучающихся	10%
4.6.1.20	оперативное выполнение предписаний надзорных органов	10%
4.6.1.21	обеспечение функционирования системы управления охраной труда (ежемесячные аудиты по подразделениям)	100%
4.6.1.22	своевременное и качественное составление статистической, ведомственной и бухгалтерской отчетности	20%
4.6.1.23	работа с обращениями граждан (подготовка ответов, юридических экспертиз)	10%
4.6.1.24	участие в развитии социального партнерства (привлечение спонсорских средств)	30%
4.6.1.25	участие в работе с заказчиками кадров (наличие договоров)	30%
4.6.1.26	активное участие в проведении профориентационной работы	20%
4.6.1.27	отсутствие замечаний при филиала КСТМиА УО РИПО питания учащихся	20%
4.6.1.28	участие в создании надлежащих жилищно-бытовых условий в общежитии, отвечающих действующим санитарным правилам и нормам по их устройству и содержанию	30%
4.6.1.29	расширение структуры подготовки, переподготовки и повышения квалификации взрослого населения, детей и молодежи на базе ресурсного центра	50%

Наниматель _____ /А.Е. Рыбак/
подпись инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации _____ /О.А. Макаревич/
подпись инициалы, фамилия

4.6.1.30	привлечение представителей реального сектора для проведения занятий, семинаров, практикумов для учащихся с целью передачи новых технологий в промышленности	30%
4.6.1.31	проведение эффективной информационной деятельности о сезонных заболеваниях и эпидемиологических мероприятиях среди учащихся и сотрудников (с охватом привитых не менее 70%)	60%

4.6.2. Педагогическим работникам (преподаватель, педагог дополнительного образования, мастер ПО, методист, педагог социальный, педагог-психолог, педагог-организатор, заведующий лабораторией, воспитатель, инструктор по физической культуре)

№	Показатель	Максимальный размер премии, в % от оклада
4.6.2.1	высокие результаты работы, подтвержденные в ходе внутриколледжного, ведомственного и других видов контроля	50%
4.6.2.2	обновление содержания программ учебных дисциплин (предметов), практик в соответствии с современными требованиями организаций-заказчиков кадров	15%
4.6.2.3	активное участие в филиала КСТМиА УО РИПО работ по методическому обеспечению образовательного процесса	10%
4.6.2.4	достижение высоких результатов обучающихся по итогам проведения итоговой аттестации (по учебной дисциплине входящей в теоретическую часть государственного экзамена – качественная успеваемость не менее 75%)	20%
4.6.2.5	участие в выставках, смотрах-конкурсах профессионального и методического мастерства на уровне колледжа, района, города, республики и международном уровне	20%
4.6.2.6	участие в работе по продвижению WorldSkills Belarus и популяризацию новых высокотехнологичных специальностей	10%

Наниматель _____ /А.Е. Рыбак/
подпись инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации _____ /О.А. Макаревич/
подпись инициалы, фамилия

4.6.2.7	систематическое и качественное ведение станицы группы на сайте колледжа	5%
4.6.2.8	систематическое пополнение сайта колледжа актуальной информацией	5%
4.6.2.9	активное участие в международном сотрудничестве	15%
4.6.2.10	качественное и своевременное выполнение плана индивидуальной методической работы, плана работы куратора группы	10%
4.6.2.11	участие в подготовке и проведении заседаний педсоветов, семинаров, конференций и т.д.	10%
4.6.2.12	выступление на заседании педагогического совета, педагогических чтениях, Совете колледжа	15%
4.6.2.13	высокий уровень проведения открытого учебного занятия, воспитательных мероприятий	20%
4.6.2.14	обобщение и распространение собственного педагогического опыта (мастер- классы, семинары, конференции, круглые столы и др.)	15%
4.6.2.15	обобщение и распространение педагогического опыта колледжа для учреждений профессионального образования	10%
4.6.2.16	выступление с докладами на научно-практических конференциях, семинарах на уровне района, города, республиканском, международном уровне	20%
4.6.2.17	проведение открытых уроков, подготовка внеклассных мероприятий по своему предмету (проведение предметных недель, вечеров, турниров, диспутов, брейн-рингов, конкурсов, КВН, викторин и др)	30%
4.6.2.18	высокий уровень филиала КСТМиА УО РИПО и проведения мероприятий в рамках Недели ЦК	25%
4.6.2.19	подготовка и проведение внеучебных мероприятий (вечеров, турниров, диспутов, брейн-рингов, конкурсов, КВН, викторин, краеведческой работы и экспедиций и др.)	15%
4.6.2.20	выступление на заседаниях городских и республиканских методических объединений	20%
4.6.2.21	участие в филиала КСТМиА УО РИПО заседаний городских и республиканских методических объединений, минского городского совета руководителей на базе колледжа	15%

Наниматель

_____ /А.Е. Рыбак/

подпись инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

_____ /О.А. Макаревич/

подпись инициалы, фамилия

4.6.2.22	участие в разработке и реализации программ, направленных на выполнение плана экспорта образовательных услуг	50%
4.6.2.23	выполнение дополнительной работы, не предусмотренной должностными обязанностями	10%
4.6.2.24	качественный и своевременный выпуск продукции	100%
4.6.2.25	выполнение сложных (внеочередных) работ;	50%
4.6.2.26	развитие (разработку) новых направлений внебюджетной деятельности	100%
4.6.2.27	обеспечение бесперебойной работы приборов и оборудования	50%
4.6.2.28	качественная и своевременная подготовка аналитических отчетов о работе цикловых комиссий	15%
4.6.2.29	личный трудовой вклад в материально-техническое оснащение кабинетов, лабораторий, мастерских	40%
4.6.2.30	активное внедрение в образовательный процесс современных педагогических и информационных технологий	20%
4.6.2.31	систематическая работа с законными представителями обучающихся	10%
4.6.2.32	участие в развитии социального партнерства (привлечение спонсорских средств)	30%
4.6.2.33	участие в работе с заказчиками кадров (наличие договоров)	30%
4.6.2.34	участие в работе секторальных советов	50%
4.6.2.35	активное участие в проведении профориентационной работы, в том числе с использованием Интернет-ресурсов	30%
4.6.2.36	участие в создании надлежащих жилищно-бытовых условий в общежитии, отвечающих действующим санитарным правилам и нормам по их устройству и содержанию	30%
4.6.2.37	расширение структуры подготовки, переподготовки и повышение квалификации на базе ресурсного центра	50%
4.6.2.38	разработка электронных средств обучения и контроля	15%
4.6.2.39	эффективная работа по обеспечению сохранности контингента	10%
4.6.2.40	эффективная организация воспитательной работы среди учащихся, обеспечивающую высокую дисциплину и культуру поведения, создание здорового микроклимата в группе	15%

Наниматель _____ /А.Е. Рыбак/
подпись инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации _____ /О.А. Макаревич/
подпись инициалы, фамилия

4.6.2.41	обобщение и распространение передового опыта в СМИ	10%
4.6.2.42	активное участие в экспериментальной и инновационной деятельности	15%

4.6.3. Специалистам и иным работникам

№	Показатель	Максимальный размер премии, в % от оклада
4.6.3.1	личные высокие достижения работника в соответствующей сфере деятельности и повышение престижа колледжа	100%
4.6.3.2	организация проведения различного рода мероприятий	50%
4.6.3.3	обеспечение бесперебойной работы оборудования, машин и механизмов, используемых в деятельности	50%
4.6.3.4	экономия топливно-энергетических ресурсов, определяемая по итогам работы за квартал	20%
4.6.3.5	прирост выручки от реализации производимой продукции (работ, услуг), определяемый по итогам работы за квартал по отношению к предыдущему кварталу задействованным работником	100%
4.6.3.6	выполнение отдельных конкретных заданий особой важности, значения и срочности, возникших в процессе деятельности	100%
4.6.3.7	совмещение должностей служащих (профессий рабочих), расширение зон обслуживания (увеличение объема работы), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, должностной (рабочей) инструкцией	40%
4.6.3.8	отсутствие претензий за несвоевременное и некачественное обеспечение рабочих процессов колледжа	50%
4.6.3.9	своевременное обеспечение участков работ автомобильным транспортом и поддержание его в высокой технической готовности, другие работы, экономия топлива	50%

Наниматель _____ /А.Е. Рыбак/
подпись инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации _____ /О.А. Макаревич/
подпись инициалы, фамилия

4.6.3.10	отсутствие претензий за несвоевременную и некачественную уборку помещений	30%
4.6.3.11	разработка и внедрение мероприятий, направленных на улучшение условий труда, техники безопасности	30%
4.6.3.12	своевременное оформление заявок на получение необходимого материала, материального имущества для обеспечения хозяйственных работ, для функционирования рабочих процессов учреждения	30%
4.6.3.13	соблюдение параметров технологического режима оборудования, приводящих к сокращению затрат на эксплуатацию и ремонт сантехнического и электрического оборудования зданий	30%
4.6.3.14	качественное и своевременное выполнение ежеквартальных планов текущего ремонта зданий, сооружений и оборудования, производства сантехнических и монтажных работ	50%
4.6.3.15	отсутствие существенных замечаний (несоответствий) по результатам проверок, мониторингов деятельности структурного подразделения	20%
4.6.3.16	оперативное предоставление информации и сведений по запросу государственных органов, юридических и физических лиц	20%
4.6.3.17	отсутствие жалоб и замечаний со стороны обучающихся, граждан	20%
4.6.3.18	организация работы по продвижению WorldSkills Belarus и популяризацию новых высокотехнологичных специальностей	10%
4.6.3.19	развитие (разработка) новых направлений внебюджетной деятельности	100%
4.6.3.20	выполнение плана по экспорту образовательных услуг	50%
4.6.3.21	выполнение плана оказания платных услуг: 1. при 110% и выше 2. при 100% 3. от 90% до 99% 4. от 85% до 89% 5. менее 85%	 200% 120% 90% 80% 0%
4.6.3.22	качественный и своевременный выпуск продукции	100%
4.6.3.23	качественное ведение учетной документации	50%
4.6.3.24	создание уюта на этажах общежития	40%

Наниматель _____ /А.Е. Рыбак/
подпись инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации _____ /О.А. Макаревич/
подпись инициалы, фамилия

4.7. Повышение размера премии работнику может производиться по нескольким основаниям, при этом проценты повышений (понижений) суммируются.

4.8. Премия уменьшается либо отменяется полностью при ухудшении качества работы, несоблюдении сроков выполнения порученной работы, нарушении производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, иным основаниям приказом директора Филиала КСТМиА УО РИПО по согласованию с профсоюзным комитетом на основании докладных записок заместителей директора, руководителей подразделений, старшего инспектора по кадрам, юрисконсульта, медицинской службы.

4.9. Перечень оснований для снижения либо лишения премии:

4.9.1. нарушение производственно-технологических режимов, регламентов, инструкций, что привело к снижению качества оказываемых услуг, порче материалов, поломке инструмента, приспособлений и оборудования;

4.9.2. аварии механизмов, машин, оборудования в результате нарушения правил эксплуатации и ухода за ними;

4.9.3. утрата или порча товароматериальных ценностей в результате нарушения правил учета и хранения;

4.9.4. представление недостоверной информации организациям, физическим лицам;

4.9.5. ненадлежащее выполнение должностных обязанностей (несвоевременное заполнение документации, неучастие в профориентационной, методической работе) и некачественное исполнение работы, неучастие в конкурсах профмастерства, выставках УМО, общеколледжных мероприятиях;

4.9.6. потеря контингента без уважительной причины;

4.9.7. нарушение правил и норм охраны труда и пожарной безопасности, трудовой и производственной дисциплины;

4.9.8. антисанитарное состояние кабинетов и прилегающей территории;

4.9.9. нарушение правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных правовых актов Филиала КСТМиА УО РИПО;

4.9.10. несоблюдение нравственных и этических норм, оскорбление чести и достоинства обучающихся, коллег;

4.9.11. неисполнение в срок мероприятий, определенных планом работы Филиала КСТМиА УО РИПО, государственных программ;

4.9.12. невыполнение либо частичное выполнение решений Совета колледжа;

4.9.13. невыполнение либо частичное выполнение решений Совета по профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних;

4.9.14. совершение правонарушений учащимися курируемой группы;

4.9.15. наличие обоснованных жалоб и замечаний со стороны обучающихся, граждан;

Наниматель _____ /А.Е. Рыбак/
подпись инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации _____ /О.А. Макаревич/
подпись инициалы, фамилия

4.9.16. невыполнение распоряжения директора Филиала КСТМиА УО РИПО;

4.9.17. несвоевременное и некачественное проведение ремонта зданий Филиала КСТМиА УО РИПО;

4.9.18. невыполнение плана работы подразделения;

4.9.19. дисциплинарные проступки;

4.9.20. неоднократное нарушение установленного законодательством порядка рассмотрения обращений граждан и юридических лиц.

5. РАЗОВОЕ ПРЕМИРОВАНИЕ

5.1. Разовое премирование устанавливается из средств от осуществления приносящей доходы деятельности:

5.1.1. в связи с награждением грамотой Филиала КСТМиА УО РИПО – в размере 1 (одной) базовой величины;

5.1.2. в связи с награждением почетной грамотой Филиала КСТМиА УО РИПО – в размере 2 (двух) базовых величин;

5.1.3. в связи с награждением грамотой учреждения образования «Республиканский институт профессионального образования» – в размере 2 (двух) базовых величин;

5.1.4. в связи с награждением почетной грамотой учреждения образования «Республиканский институт профессионального образования» – в размере 3 (трёх) базовых величин.

5.1.5. мастерам производственного обучения, заместителю директора по производственному обучению, бухгалтеру (по расчету заработной платы учащихся) премируются за выполнение плана производственной деятельности в размере 5% от сумм, выплаченных учащимся в закрепленных группах при прохождении производственной практики по следующим показателям:

- высокий методический уровень филиала КСТМиА УО РИПО производственной практики совместно с руководителями практики от предприятий;
- выполнение плана производственной деятельности;
- соблюдение учащимися трудовой и технологической дисциплины;
- обеспечение качества подготовки учащихся в соответствии с требованиями учебных программ производственного обучения;
- организацию и контроль над соблюдением правил по охране труда и техники безопасности учащимися.

5.1.6. за выполнение плана производственной деятельности по сдаче металлолома за квартал до 15% от суммы, перечисленной за металлолом при наличии подтверждающей документации - лицам, принявшим участие в сдаче металлолома.

Наниматель	Председатель Первичной профсоюзной организации
_____ /А.Е. Рыбак/	_____ /О.А. Макаревич/
подпись инициалы, фамилия	подпись инициалы, фамилия

6. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящее Положение может быть изменено или дополнено в связи с изменением законодательства Республики Беларусь в том же порядке, как и принималось.

СОГЛАСОВАНО
Протокол заседания Профкома
28.09.2022 № 10

Наниматель	Председатель Первичной профсоюзной организации
_____ /А.Е. Рыбак/	_____ /О.А. Макаревич/
подпись инициалы, фамилия	подпись инициалы, фамилия

Приложение № 2
УТВЕРЖДАЮ
Директор филиала
КСТМиА УО РИПО
_____Рыбак А.Е.
«16» октября 2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке оказания
материальной помощи

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Материальная помощь является дополнительным источником социальной поддержки работников, в первую очередь принадлежащих к низкооплачиваемым категориям работников, многодетным семьям, неполным семьям, инвалидам.

1.1. Положение о порядке оказания материальной помощи работникам Филиала «Колледж современных технологий в машиностроении и автосервисе» учреждения образования «Республиканский институт профессионального образования» (далее - Филиал КСТМиА УО РИПО) разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций».

1.2. Настоящее Положение регулирует вопросы оказания и выплаты материальной помощи работникам Филиала КСТМиА УО РИПО.

1.3. На оказание материальной помощи направляются бюджетные средства, средства, получаемые от приносящей доходы деятельности, а также средства из иных источников, не запрещенных законодательством, в размере 0,3 среднемесячной суммы окладов работников в год (абз.3 п.4 Указа от 18.01.2019 №27)

Для работников, оплата туда которых осуществляется из средств от приносящей доходы деятельности, источником выплаты материальной помощи являются средства от приносящей доходы деятельности.

1.4. Порядок и условия выплаты материальной помощи применяются в отношении всех работников Филиала КСТМиА УО РИПО, независимо от источника выплаты их заработной платы.

1.5. Расчет фонда средств, направляемого для оказания материальной помощи работникам, рассчитывается ежемесячно работниками бухгалтерии Филиала КСТМиА УО РИПО.

1.6. Остаток неиспользованных средств, предусмотренных на оказание материальной помощи, определяется ежеквартально и распределяется между работниками в равных долях.

1.7. Работникам, принятым на основную должность на неполное рабочее время, материальная помощь выплачивается пропорционально доли занятости.

Наниматель _____ /А.Е. Рыбак/
подпись инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации _____ /О.А. Макаревич/
подпись инициалы, фамилия

1.8. Выплата материальной помощи производится работникам ежемесячно в сроки, установленные для выплаты заработной платы. В исключительных случаях выплата материальной помощи может быть произведена в другие сроки по согласованию с директором Филиала КСТМиА УО РИПО.

1.9. Настоящее Положение утверждается директором Филиала КСТМиА УО РИПО по согласованию с профсоюзным комитетом.

2. ОСНОВАНИЯ ДЛЯ ОКАЗАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

2.1. Материальная помощь работникам оказывается в связи с непредвиденными материальными затруднениями и другими причинами, определенными настоящим Положением, по решению директора Филиала КСТМиА УО РИПО.

Порядок и условия выплаты материальной помощи применяются в отношении всех работников Филиала КСТМиА УО РИПО, независимо от источника выплаты их заработной платы.

2.2. Конкретные размеры сумм материальной помощи рассчитываются с учетом возникших объективных причин на основании заявлений работников.

Расчет материальной помощи, размер которой определяется в величинах, кратных размеру базовой величины, рассчитывается исходя из размера базовой величины, действующей на дату написания работником заявления.

2.3. Заявление работника подписывается руководителем структурного подразделения с приложением к нему пакета документов (их копий), подтверждающих право получения материальной помощи.

2.4. В отдельных случаях принимаются ходатайства (служебные записки) на оказание материальной помощи работнику от руководителя структурного подразделения.

2.5. Материальная помощь работникам оказывается в следующих случаях и размерах:

- бракосочетание работника (впервые вступающего в брак) – 5 базовых величин;
- рождение ребенка – 10 базовых величин;
- стихийное бедствие – 10 базовых величин;
- в связи с 40-летием – 4 базовые величины;
- в связи с 50-летием – 6 базовых величин;
- в связи с 60-летием – 7 базовых величин;
- длительная (свыше 1 месяца) болезнь – 4 базовые величины;
- смерть члена семьи – 10 базовых величин. В случае смерти работника материальная помощь направляется на организацию похорон;
- в других случаях – по решению директора Филиала КСТМиА УО РИПО.

Материальная помощь по основаниям, указанным в п. 2.5. настоящего Положения, предоставляется работникам при наличии денежных средств.

Наниматель	Председатель Первичной профсоюзной организации
_____ /А.Е. Рыбак/	_____ /О.А. Макаревич/
подпись инициалы, фамилия	подпись инициалы, фамилия

2.6. При увольнении работника, достигшего пенсионного возраста в филиале КСТМиА УО РИПО, в соответствии со статьями п.1,2 ч.2 ст.35, 40, 41 Трудового кодекса Республики Беларусь выплачивать материальную помощь:

2.6.1. беспрерывно проработавшему в филиале КСТМиА УО РИПО свыше 30 лет в размере 20 базовых величин;

2.6.2. беспрерывно проработавшему в филиале КСТМиА УО РИПО свыше 20 лет в размере 15 базовых величин;

2.6.3. беспрерывно проработавшему в филиале КСТМиА УО РИПО свыше 15 лет в размере 10 базовых величин.

2.7. При наличии денежных средств материальная помощь может выплачиваться к Международному женскому дню (женщинам), ко дню защитника Отечества (мужчинам), ко дню учителя, юбилейным датам учреждения образования, для заготовки овощей на зимний период, в других случаях в размере, определяемом директором Филиала КСТМиА УО РИПО по согласованию с профсоюзным комитетом.

Материальная помощь директору Филиала КСТМиА УО РИПО оказывается в пределах средств, выделенных на эти цели и на условиях установленных настоящим Положением по решению Ректора УО РИПО.

2.7. При наличии спорных ситуаций рассмотрение вопросов обоснованности оказания и назначения конкретных размеров материальной помощи работникам осуществляется один раз в месяц на заседании комиссии при подведении итогов работы Филиала КСТМиА УО РИПО за отчетный период.

2.8. Выплаты материальной помощи производятся на основании приказа директора Филиала КСТМиА УО РИПО.

СОГЛАСОВАНО
Протокол заседания Профкома
21.09.2022 № 10

Наниматель _____ /А.Е. Рыбак/
подпись инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации _____ /О.А. Макаревич/
подпись инициалы, фамилия

Приложение № 3
УТВЕРЖДАЮ
Директор филиала
КСТМиА УО РИПО
_____Рыбак А.Е.
«26» октября 2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке и условиях осуществления
единовременной выплаты на оздоровление

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение о единовременной выплате на оздоровление работникам Филиала «Колледж современных технологий в машиностроении и автосервисе» учреждения образования «Республиканский институт профессионального образования» (далее – Филиал КСТМиА УО РИПО) разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций».

1.2. Настоящее Положение регулирует вопросы осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам Филиала КСТМиА УО РИПО.

1.3. На осуществление единовременной выплаты на оздоровление направляются бюджетные средства, средства, получаемые от приносящей доходы деятельности, а также средства из иных источников, не запрещенных законодательством (абз.3 п.4 Указа от 18.01.2019 №27). Для работников, содержащихся за счет средств от приносящей доходы деятельности, источником выплаты являются внебюджетные средства.

1.4. Порядок и условия осуществления единовременной выплаты на оздоровление применяются в отношении всех работников (в том числе совместителей), независимо от источника выплаты их заработной платы.

2. РАЗМЕРЫ И ПОРЯДОК ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ЕДИНОВРЕМЕННОЙ ВЫПЛАТЫ НА ОЗДОРОВЛЕНИЕ

2.1. Размер оклада работника, из которого исчисляется единовременная выплата на оздоровление, определяется на день начала трудового отпуска работника, а при увольнении работника - на дату приказа об увольнении (в случае если увольняющийся работник не использовал трудовой отпуск и выплату на оздоровление). При последующем изменении оклада работника после даты начала отпуска перерасчет единовременной выплаты на оздоровление не производится.

Наниматель _____ /А.Е. Рыбак/
подпись инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации _____ /О.А. Макаревич/
подпись инициалы, фамилия

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

2.3. В случае непредоставления трудового отпуска в текущем календарном году или если при предоставлении в текущем календарном году трудового отпуска или его части (частей) работнику не осуществлялась единовременная выплата на оздоровление, то единовременная выплата на оздоровление выплачивается в установленном размере в конце календарного года. В этом случае размер оклада работника определяется на 1 декабря текущего года. Письменное заявление в данном случае не требуется.

2.4. Единовременная выплата на оздоровление выплачивается пропорционально отработанным полным (более 15 календарных дней) месяцам в текущем году:

2.4.1. в случае если работник принят на работу и отработал менее календарного года;

2.4.2. в случае если работник уходит (приходит) в (из) отпуск(а) по уходу за ребенком в возрасте до 3-х лет;

2.4.3. работникам, принятым в течение календарного года на должности, по которым в текущем календарном году уже произведена единовременная выплата на оздоровление;

2.4.4. работникам, работающим по совместительству;

2.4.5. в случае увольнения работника.

2.5. Единовременная выплата на оздоровление не выплачивается сотрудникам, отработавшим менее 3-х месяцев в текущем календарном году, а также сотрудникам, принятым на должность, по которой единовременная выплата на оздоровление была выплачена.

2.6. В случае если работник перешел с одной должности на другую, и единовременная выплата на оздоровление не производилась, то выплата на оздоровление осуществляется исходя из размера оклада по новой должности.

2.7. Единовременная выплата на оздоровление осуществляется работникам по письменному заявлению при уходе в трудовой отпуск. При уходе в трудовой отпуск по графику отпусков, заявление на единовременную выплату на оздоровление не требуется.

2.8. В случае разделения трудового отпуска на части – по желанию работника, к одной из частей трудового отпуска один раз в календарном году.

2.9. Единовременная выплата на оздоровление осуществляется на основании приказа директора Филиала КСТМиА УО РИПО о предоставлении трудового отпуска.

2.10. Единовременная выплата на оздоровление директору Филиала КСТМиА УО РИПО оказывается по решению Ректора УО РИПО

Наниматель	Председатель Первичной профсоюзной организации
_____ /А.Е. Рыбак/	_____ /О.А. Макаревич/
подпись инициалы, фамилия	подпись инициалы, фамилия

2.11. Настоящее Положение утверждается директором Филиала КСТМиА УО РИПО по согласованию с профсоюзным комитетом.

СОГЛАСОВАНО
Протокол заседания Профкома
28.09.2022 № 10

Наниматель	Председатель Первичной профсоюзной организации
_____ /А.Е. Рыбак/	_____ /О.А. Макаревич/
подпись инициалы, фамилия	подпись инициалы, фамилия

Приложение № 4
УТВЕРЖДАЮ
Директор филиала
КСТМиА УО РИПО
_____Рыбак А.Е.
«26» октября 2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ о размерах,
порядке и условиях установления
стимулирующих надбавок

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Республики Беларусь, Указом Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 №27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», постановлением 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 стимулирующих надбавок работникам Филиала «Колледж современных технологий в машиностроении и автосервисе» учреждения образования «Республиканский институт профессионального образования» (далее - Филиал КСТМиА УО РИПО).

1.3. Осуществление стимулирующих надбавок производится с целью материального поощрения работников за достижение определенных количественных и качественных показателей в работе, усиления материальной заинтересованности работников в повышении эффективности деятельности Филиала КСТМиА УО РИПО.

1.4. Источниками средств для осуществления стимулирующих выплат – надбавок за характер труда, за высокие достижения в труде, за особенности профессиональной деятельности (далее – надбавки) работникам Филиала КСТМиА УО РИПО являются:

1.4.1 средства, выделяемые из бюджета;

1.4.2 средства, получаемые от приносящей доходы деятельности;

1.4.3 средства из иных источников, не запрещенных законодательством.

1.5. Основания и размер надбавок за характер труда, за высокие достижения в труде, за особенности профессиональной деятельности рассматриваются комиссией, создаваемой директором Филиала КСТМиА УО РИПО.

1.6. Комиссия при рассмотрении оснований и размера надбавок:

1.6.1 рассматривает докладные записки заместителей директора (руководителей структурных подразделений) об установлении надбавок

работникам;

1.6.2 анализирует объем, сложность и характер работы того или иного работника;

1.6.3 выполняет иные функции.

1.7. В своей деятельности комиссия руководствуется действующим законодательством Республики Беларусь и настоящим Положением.

1.8. Работа комиссии проводится в виде заседаний. По результатам рассмотрения комиссия формирует протокол с предложениями об установлении надбавок работникам и их размерах. При наличии у члена комиссии отдельного мнения, оно излагается отдельно и прилагается к протоколу.

1.9. Окончательное решение об установлении надбавок принимается приказом директора Филиала КСТМиА УО РИПО по согласованию с профсоюзным комитетом.

1.10. Надбавки устанавливаются в процентном отношении к окладу в зависимости от нагрузки, качества и объема выполняемых работ.

1.11. При определении размера надбавок учитываются высокие профессиональные достижения в работе, уровень знаний и опыта, необходимый для осуществления должностных обязанностей, выполнение особо важных (срочных) работ, требующих высокого уровня подготовки.

1.12. Для всех категорий работников надбавки устанавливаются:

1.12.1 ежемесячно, ежеквартально;

1.12.2 по итогам учебного года, календарного года;

1.13. Надбавки начисляются за фактически отработанное время.

1.14. Надбавки не начисляются за периоды:

1.14.1. социальных отпусков;

1.14.2. временной нетрудоспособности;

1.14.3. трудовых отпусков;

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

1.15. Надбавки уменьшаются либо отменяются полностью при ухудшении качества работы, несоблюдении сроков выполнения порученной работы, нарушении производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, иным основаниям приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом, на основании докладных записок заместителей директора (руководителей структурных подразделений).

1.16. При изменении условий и размера надбавок работники уведомляются посредством издания приказа директора Филиала КСТМиА УО РИПО, согласованным с профсоюзным комитетом.

1.17. Настоящее Положение утверждается директором Филиала КСТМиА УО РИПО по согласованию с профсоюзным комитетом.

1.18. Положение распространяется на всех работников Филиала КСТМиА УО РИПО.

Наниматель _____ /А.Е. Рыбак/
подпись инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации _____ /О.А. Макаревич/
подпись инициалы, фамилия

2. РАЗМЕРЫ, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ НАДБАВОК

2.1. Надбавка за **характер труда** педагогическим работникам устанавливается за выполнение отдельных видов работ:

№	Показатель	Максимальный размер надбавки, в % от базовой ставки
2.1.1.	работа по обеспечению защиты прав и законных интересов детей из неблагополучных семей, детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, работу с родителями	50%;
2.1.2.	работа по филиала КСТМиА УО РИПО питания обучающихся, оздоровления обучающихся, в том числе в каникулярный период	50%;
2.1.3.	участие в деятельности учебно-методических объединений, обновлении, разработке структурных элементов научно-методического обеспечения образования	60%;
2.1.4.	работа с одаренными и талантливыми обучающимися (подготовка обучающихся к участию в олимпиадах, конкурсах и других образовательных мероприятиях и творческих конкурсах, организация, проведение указанных мероприятий)	60%;
2.1.5.	организация участия обучающихся в региональных, республиканских, общественно значимых мероприятиях и сопровождение их в период проведения таких мероприятий	30%;
2.1.6.	на период осуществления экспериментальной и инновационной деятельности в сфере образования, проводимой в соответствии со статьей 97 Кодекса Республики Беларусь об образовании	60%;
2.1.7.	работа с иностранными обучающимися	50%;
2.1.8.	разработка учебно-программной документации на иностранном языке	50%;

2.2. Размер надбавки устанавливается педагогическим работникам (за исключением руководителей и их заместителей) от базовой ставки независимо от педагогической нагрузки педагогического работника, на установление надбавки направляется 5% суммы окладов педагогических работников.

Наниматель _____ /А.Е. Рыбак/
подпись инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации _____ /О.А. Макаревич/
подпись инициалы, фамилия

2.3. По решению директора Филиала КСТМиА УО РИПО размер надбавки может пересматриваться.

2.4. Надбавка за **высокие достижения в труде** устанавливается в процентах от оклада:

2.4.1. **для руководителей и специалистов**:

№	Показатель	Максимальный размер надбавки, в % от оклада
2.4.1.1	качественное и своевременное выполнение планов работы, программ, планов учебно-воспитательного процесса, эффективную организацию воспитательной работы среди учащихся, обеспечивающую высокую дисциплину и культуру поведения, создание здорового микроклимата в коллективе	100%
2.4.1.2	качественная работа по филиала КСТМиА УО РИПО выполнения контрольных цифр приема и выпуска учащихся по установленной номенклатуре профессий	15 %
2.4.1.3	95% обеспечение трудоустройства выпускников филиала, подлежащих распределению в соответствии с полученной специальностью и присвоенной квалификацией, обучавшихся по образовательным программам ССО и ПТО за счет бюджетных средств	15%
2.4.1.4	системная работа по филиала КСТМиА УО РИПО и развитию сетевого взаимодействия с профильными УО и организациями заказчиков кадров в целях формирования инновационных компетенции или повышения профессиональной компетенции работников	20%;
2.4.1.5	разработка и внедрение новых педагогических технологий, утвержденных на заседании ЦК	50%
2.4.1.6	выявление, изучение и распространение педагогического опыта, развитие педагогического творчества, создание информационного банка передового педагогического опыта	100%
2.4.1.7	качественная организация всех форм методической работы	100%
2.4.1.8	качественная подготовка и проведение методических мероприятий для педагогических работников и учащихся	100%

Наниматель _____ /А.Е. Рыбак/
подпись инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации _____ /О.А. Макаревич/
подпись инициалы, фамилия

2.4.1.9	обеспечение качества подготовки, повышение квалификации и переподготовки кадров в соответствии с требованиями учебных планов и программ	10%
2.4.1.10	организация и руководство допрофессиональной подготовкой учащихся учреждений общего среднего образования	40%
2.4.1.11	контроль над организацией качественного питания в столовой Филиала КСТМиА УО РИПО	100%
2.4.1.12	создание условий для развития физкультурно-массовой работы	100%;
2.4.1.13	совершенствование системы менеджмента качества	10%
2.4.1.14	работа с электронными базами данных учащихся и работников, программным обеспечением, системой межведомственного документооборота	50%
2.4.1.15	обеспечение здоровых и безопасных условий для работников, обучающихся и посетителей (соблюдение правил ТБ и ПБ, требований СанПиН)	20%
2.4.1.16	эффективная работа по обеспечению бесперебойного функционирования сетевого комплекса Филиала КСТМиА УО РИПО	50%
2.4.1.17	образцовое содержание рабочего места и оборудования	20%;
2.4.1.18	подготовка проекта бюджета, составление смет доходов и расходов внебюджетных средств	100%
2.4.1.19	обеспечение своевременного и полного учета поступающих денежных средств, товарно-материальных ценностей, основных средств, своевременное отражение их в бухгалтерском учете	100%
2.4.1.20	своевременный расчет с бюджетом по всем видам платежей	60%;
2.4.1.21	обеспечение учета и контроля за сохранностью материальных ценностей	50%;
2.4.1.22	своевременное исполнение финансовых обязательств по договорам	40%;
2.4.1.23	освоение бюджетных средств по подстатьям «Приобретение оборудования и других основных средств», «Капитальный ремонт», «Оплата текущего ремонта зданий и помещений», «Мягкий инвентарь и обмундирование», «Прочие расходные материалы и предметы снабжения», «Оплата транспортных услуг», «Оплата текущего ремонта оборудования и инвентаря»	20%
2.4.1.24	своевременная качественная подготовка колледжа к новому учебному году	50%

Наниматель
_____ /А.Е. Рыбак/
подпись инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации
_____ /О.А. Макаревич/
подпись инициалы, фамилия

2.4.2. **для педагогических работников:**

№	Показатель	Максимальный размер надбавки, в % от оклада
2.4.2.1	качественное и своевременное выполнение образовательных стандартов, учебных планов, программ (подтвержденных в ходе внутреннего контроля)	30%
2.4.2.2	обеспечение высокого уровня усвоения программного материала учащимися по учебной дисциплине (предмету) (не менее 75% отметок от 7 баллов и выше) по итогам семестра (полугодия, года)	10%
2.4.2.3	подготовка призеров научно-практических конференций, творческих и интеллектуальных конкурсов, конкурсов профессионального мастерства, предметных олимпиад или призеров спортивных соревнований, олимпиад, спартакиад, эстафет на уровне колледжа, района, города, республики и международном уровне	20%
2.4.2.4	подготовка победителей выставок, смотров-конкурсов профессионального и методического мастерства на уровне колледжа, района, города, республики и международном уровне	30%
2.4.2.5	подготовка призеров Республиканского конкурса профессионального мастерства WorldSkills Belarus /международного чемпионат WorldSkills	30%
2.4.2.6	являющиеся международными экспертами WorldSkills	10%
2.4.2.7	являющиеся сертифицированным экспертом, национальным оператором WorldSkill	5%
2.4.2.8	разработка и реализация экспорта-ориентированных программ	50%
2.4.2.9	разработка обучающих курсов на основе ИКТ	30%
2.4.2.10	систематическая индивидуальная работу педагогов-наставников по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности	20%
2.4.2.11	организация профилактической работы (по профилактике преступлений и правонарушений, пьянства, наркомании и токсикомании, и т.д.)	30%

Наниматель _____ /А.Е. Рыбак/
подпись инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации _____ /О.А. Макаревич/
подпись инициалы, фамилия

2.4.2.12	своевременное выявление и предупреждение факторов асоциального поведения учащихся, выявление лиц, находящихся в зоне психологического риска	40%
2.4.2.13	разработка учебной программы по вновь открывшейся специальности или вновь вводимой дисциплине	40%
2.4.2.14	разработка методических рекомендаций, учебных пособий и указаний, под грифом УО РИПО, Министерства образования Республики Беларусь	50%
2.4.2.15	эффективное участие в культурно-массовых, спортивных и других районных (городских) мероприятиях	20%
2.4.2.16	организация труда учащихся в летний период	20%
2.4.2.17	внедрение информационных технологий, наглядных пособий в учебный процесс	50%
2.4.2.18	организация профсоюзной деятельности (количество членов профсоюза не менее 90% коллектива)	40%
2.4.2.19	активная работа в интересах коллектива председателя первичной профсоюзной филиала КСТМиА УО РИПО и членов общественных организаций	40%
2.4.2.20	отсутствие случаев травматизма среди учащихся, обеспечение и соблюдение правил безопасных условий труда	15%
2.4.2.21	соблюдение норм пожарной безопасности	10%
2.4.2.22	поддержка надлежащего порядка в закрепленных кабинетах и лабораториях, эстетическое оформление рабочих мест	5%

2.4.3. **для иных работников :**

№	Показатель	Максимальный размер надбавки, в % от оклада
2.4.3.1	качественное выполнение обязанностей, связанных с обеспечением требований охраны труда и пожарной безопасности	30%
2.4.3.2	помощь педагогическому коллективу в филиала КСТМиА УО РИПО образовательного процесса	40%
2.4.3.3	материально-техническое снабжение колледжа для обеспечения образовательного процесса	50%
2.4.3.4	своевременная и качественная подготовка кабинетов и лабораторий к новому учебному году	10%

Наниматель _____ /А.Е. Рыбак/
подпись инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации _____ /О.А. Макаревич/
подпись инициалы, фамилия

2.4.3.5	обеспечение санитарного состояния зданий, учебных кабинетов, учебных мастерских и закрепленной территории	20%
2.4.3.6	контроль над соблюдением проживающими правил внутреннего распорядка общежития	50%
2.4.3.7	своевременное и качественное выполнение ремонтных работ	30%
2.4.3.8	отсутствие случаев травматизма среди учащихся и работников, обеспечение и соблюдение правил безопасных условий труда	15%

2.4.4. На установление надбавки направляется 15% суммы окладов работников.

2.5. Надбавка за **особенности профессиональной деятельности** устанавливается руководителям и специалистам в процентах от оклада:

№	Показатель	Максимальный размер надбавки, в % от оклада
2.5.1	разработка типовой учебно-программной документации	100%
2.5.2	помощь учащимся в филиала КСТМиА УО РИПО свободного времени, включение в различные виды социально-значимой деятельности, в социальном и профессиональном самоопределении, трудоустройстве, оздоровлении	100%
2.5.3	работа по созданию и укреплению учебно-материальной базы	100%
2.5.4	выполнение системы менеджмента качества	100%
2.5.5	отсутствие случаев нарушения правил внутреннего трудового распорядка	100%
2.5.6	своевременная сдача годовой, квартальной, ежемесячной отчетности	100%
2.5.7	полное, качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей	100%
2.5.8	соблюдение параметров технологического режима оборудования, приводящих к сокращению затрат на эксплуатацию и ремонт сантехнического и электрического оборудования зданий	100%

Наниматель _____ /А.Е. Рыбак/
подпись инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации _____ /О.А. Макаревич/
подпись инициалы, фамилия

2.5.9	поддержка, своевременная актуализация интернет-ресурсов, в том числе и в социальных сетях	40%

2.6. На установление надбавки за особенности профессиональной деятельномсти направляется 15% суммы окладов работников.

2.7. Надбавки могут устанавливаться по нескольким основаниям, при этом проценты суммируются.

3. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящее Положение может быть изменено или дополнено в связи с изменением законодательства Республики Беларусь в том же порядке, как и принималось.

СОГЛАСОВАНО
Протокол заседания Профкома
28.09.2022 № 10

Наниматель
_____ /А.Е. Рыбак/
подпись инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации
_____ /О.А. Макаревич/
подпись инициалы, фамилия

Приложение № 5
к коллективному договору

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей работников филиала КСТМиА УО РИПО,
которым вводится суммированный учет рабочего времени

№ п/п	Наименование профессии, должности	Учетный период
1	2	3
1	Сторож	год
2	Дежурный по общежитию	год
3	Лифтер	год

Основание: ст.126 ТК РБ

Наниматель
_____ /А.Е. Рыбак/
подпись инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации
_____ /О.А. Макаревич/
подпись инициалы, фамилия

Приложение № 6
к коллективному договору

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей работников филиала КСТМиА УО РИПО (видов работ), для которых обязательно прохождение предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров

№ п/п	Профессия (должность)	Вредные и (или) опасные факторы производственной среды, показатели тяжести и напряженности трудового процесса, работы	Периодичность медосмотра
1	Уборщик помещений	Пр. 1 п. 1.2.3 Пр. 1 п. 1.2.8 Пр. 1 п. 5.3	1 раз в 2 года
2	Уборщик территорий	Пр. 1 п. 1.2.3 Пр. 1 п. 1.2.8 Пр. 1 п. 5.3	1 раз в 2 года
3	Водитель погрузчика	Пр. 3 п. 13	1 раз в 2 года
4	Лифтер	Пр. 3 п. 3	1 раз в 2 года
5	Сторож	Пр. 3 п. 11	1 раз в 2 года
6	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	Пр. 3 п. 1 Пр. 3 п. 4	1 раз в 2 года
7	Техник-электроник	Пр. 3 п. 4	1 раз в 2 года
8	Аппаратчик химводоочистки	Пр. 1 п. 1.1.25 Пр. 3 п. 27	1 раз в год
9	Слесарь-сантехник	Пр. 3 п. 27	1 раз в год
10	Электромонтер по обслуживанию электрооборудования	Пр. 3 п. 1 Пр. 3 п. 4	1 раз в 2 года
11	Оператор станков с ПУ	Пр. 3 п. 12	1 раз в 2 года
12	Наладчик станков с ПУ	Пр. 3 п. 12	1 раз в 2 года
13	Фрезеровщик	Пр. 3 п. 12	1 раз в 2 года
14	Зуборезчик	Пр. 3 п. 12	1 раз в 2 года

Наниматель _____ /А.Е. Рыбак/
подпись инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации _____ /О.А. Макаревич/
подпись инициалы, фамилия

№ п/п	Профессия (должность)	Вредные и (или) опасные факторы производственной среды, показатели тяжести и напряженности трудового процесса, работы	Периодичность медосмотра
15	Шлифовщик	Пр. 3 п. 12	1 раз в 2 года
16	Токарь	Пр. 3 п. 12	1 раз в 2 года
17	Слесарь-ремонтник	Пр. 3 п. 1 Пр. 3 п. 12	1 раз в 2 года
18	Работники бассейна	Пр.3п.25	1 раз в год
19	Работники столовой	Пр.3п.20	1 раз в год
20	Работники общежития	Пр.3п.26	1 раз в год
21	Работники связанные с учебным процессом	Пр.3п.22	1 раз в год

Перечень подготовлен в соответствии с Постановлением Министерства здравоохранения РБ от 29.07.2019 г. № 74 «Об утверждении инструкции о порядке проведения обязательных медицинских осмотров работающих и признании утратившими силу некоторых постановлений Министерства здравоохранения РБ».

Наниматель _____ /А.Е. Рыбак/
подпись инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации _____ /О.А. Макаревич/
подпись инициалы, фамилия

Приложение № 7
к коллективному договору

НОРМЫ
бесплатной выдачи спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам филиала КСТМиА УО РИПО

№ п/п	Наименование профессии и должности	Наименование средств индивидуальной защиты	Срок носки в месяцах
1	2	3	4
1	Аппаратчик химводоочистки	- комбинезон хлопчатобумажный - фартук прорезиненный - сапоги резиновые - перчатки резиновые - рукавицы хлопчатобумажные с накладками - головной убор из хлопчатобумажной ткани	12 Дежурный 12 До износа 1 12
2	Водитель автомобиля	- костюм хлопчатобумажный - ботинки кожаные - рукавицы хлопчатобумажные с накладками двупалые	12 12 1
3	Водитель погрузчика	- костюм хлопчатобумажный - ботинки кожаные - рукавицы хлопчатобумажные с накладками двупалые При выполнении работ без кабины или с открытой кабиной: зимой дополнительно: - куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке - брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке - сапоги кирзовые утепленные в остальное время года дополнительно: - плащ непромокаемый с капюшоном	12 12 3 36 36 24 36

Наниматель _____ /А.Е. Рыбак/
подпись инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации _____ /О.А. Макаревич/
подпись инициалы, фамилия

№ п/п	Наименование профессии и должности	Наименование средств индивидуальной защиты	Срок носки в месяцах
1	2	3	4
4	Зуборезчик	- костюм вискозно-лавсановый с масловодоотталкивающей отделкой - головной убор из хлопчатобумажной ткани - полусапоги кожаные с защитным носком на маслобензостойкой подошве - рукавицы комбинированные (перчатки трикотажные) - очки защитные или щиток защитный лицевой	12 12 До износа До износа
5	Кладовщик в инструментальную кладовую	- костюм или халат хлопчатобумажный - ботинки кожаные - рукавицы хлопчатобумажные с накладками Зимой при работе в неотапливаемых помещениях и на наружных работах дополнительно: - куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке - брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке - плащ непромокаемый	12 12 3 36 36 Дежурный
6	Кондитер	- халат хлопчатобумажный или костюм (2шт.) - передник хлопчатобумажный (2шт.) - тапочки кожаные - колпак хлопчатобумажный - фартук клеенчатый с нагрудником (2шт.)	24 12 12 6 12
7	Кухонный рабочий	- халат хлопчатобумажный или костюм (2шт.) - передник хлопчатобумажный (2шт.)	24 12

Наниматель _____ /А.Е. Рыбак/
подпись инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации _____ /О.А. Макаревич/
подпись инициалы, фамилия

№ п/п	Наименование профессии и должности	Наименование средств индивидуальной защиты	Срок носки в месяцах
1	2	3	4
		- тапочки резиновые - колпак или косынка хлопчатобумажные - фартук клеенчатый с нагрудником (2шт.) - перчатки резиновые - рукавицы комбинированные Зимой дополнительно: - куртка хлопчатобумажная на утепляющей подкладке	12 6 12 До износа 3 48
8	Лифтер	- халат хлопчатобумажный	12
9	Оператор станков с ПУ	- костюм хлопчатобумажный - головной убор - ботинки кожаные с защитным носком - рукавицы комбинированные (перчатки трикотажные) - очки защитные или щиток защитный лицевой При обработке заготовок, деталей и изделий с применением охлаждающей жидкости: - костюм вискозно-лавсановый с масловодоотталкивающей отделкой - полусапоги кожаные с защитным носком на маслобензостойкой подошве	12 12 12 До износа До износа 12 12
10	Повар	- халат хлопчатобумажный или костюм (2шт.) - передник хлопчатобумажный (2шт.) - тапочки кожаные - колпак хлопчатобумажный (2шт.) - фартук клеенчатый с нагрудником (2шт.)	24 12 12 12 12 12

Наниматель _____ /А.Е. Рыбак/
подпись инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации _____ /О.А. Макаревич/
подпись инициалы, фамилия

№ п/п	Наименование профессии и должности	Наименование средств индивидуальной защиты	Срок носки в месяцах
1	2	3	4
		- фартук хлопчатобумажный (2шт.)	
11	Подсобный рабочий	- костюм хлопчатобумажный - фартук прорезиненный с нагрудником - рукавицы хлопчатобумажные с накладками - тапочки кожаные	12 Дежурный 0,5 12
12	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	- костюм хлопчатобумажный - ботинки кожаные - рукавицы хлопчатобумажные с накладками - перчатки резиновые - очки защитные На наружных работах зимой дополнительно: - куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	12 12 1 До износа До износа 36
13	Слесарь-ремонтник	- костюм хлопчатобумажный - рукавицы хлопчатобумажные с накладками - ботинки кожаные На наружных работах дополнительно: - куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке - брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке	12 1 12 36 36
14	Слесарь-сантехник	При выполнении работы по обслуживанию и ремонту санитарно-технических систем и оборудования: - костюм брезентовый или комбинезон из хлопчатобумажной ткани с водоотталкивающей пропиткой	18 12 12

Наниматель _____ /А.Е. Рыбак/
подпись инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации _____ /О.А. Макаревич/
подпись инициалы, фамилия

№ п/п	Наименование профессии и должности	Наименование средств индивидуальной защиты	Срок носки в месяцах
1	2	3	4
		- ботинки кожаные или сапоги кирзовые - сапоги резиновые - рукавицы хлопчатобумажные с накладками - перчатки резиновые На наружных работах зимой дополнительно: - куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке - брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке В остальное время года на наружных работах дополнительно: - плащ с водоотталкивающей отделкой с капюшоном	12 1 До износа До износа 36 36 дежурный
15	Столяр	- костюм вискозно-лавсановый или костюм хлопчатобумажный - ботинки кожаные или сапоги кирзовые - фартук хлопчатобумажный - рукавицы хлопчатобумажные с накладками - перчатки резиновые На наружных работах зимой дополнительно: - куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке - брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке	12 12 6 1 До износа 36 36
16	Сторож (вахтер)	- костюм хлопчатобумажный На наружных работах дополнительно: - ботинки кожаные или сапоги кирзовые - плащ с капюшоном	12 12 12

Наниматель _____ /А.Е. Рыбак/
подпись инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации _____ /О.А. Макаревич/
подпись инициалы, фамилия

№ п/п	Наименование профессии и должности	Наименование средств индивидуальной защиты	Срок носки в месяцах
1	2	3	4
		- куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке - брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке - рукавицы ватные	36 36 24
17	Токарь	- костюм хлопчатобумажный - ботинки кожаные - рукавицы хлопчатобумажные с накладками - очки защитные	12 12 До износа До износа
18	Уборщик помещений	- костюм хлопчатобумажный - рукавицы хлопчатобумажные с накладками - тапочки кожаные При выполнении работ по мытью полов и мест общего пользования дополнительно: - сапоги резиновые или полу сапоги резиновые - перчатки резиновые	12 2 12 24 До износа
19	Уборщик территории	- костюм хлопчатобумажный (халат хлопчатобумажный) - головной убор из хлопчатобумажной ткани - ботинки кожаные - рукавицы комбинированные Для защиты от атмосферных осадков при выполнении наружных работ дополнительно: - плащ непромокаемый с капюшоном - сапоги резиновые В холодное время года на наружных работах дополнительно:	12 12 12 До износа 36 24 36

Наниматель _____ /А.Е. Рыбак/
подпись инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации _____ /О.А. Макаревич/
подпись инициалы, фамилия

№ п/п	Наименование профессии и должности	Наименование средств индивидуальной защиты	Срок носки в месяцах
1	2	3	4
		- костюм для защиты от пониженных температур из хлопчатобумажной ткани Зимой дополнительно: - ботинки кожаные - рукавицы утепленные	12 До износа
20	Фрезеровщик	- костюм хлопчатобумажный - ботинки кожаные - рукавицы хлопчатобумажные с накладками - очки защитные	12 12 2 До износа
21	Шлифовщик	- костюм хлопчатобумажный - ботинки кожаные - рукавицы хлопчатобумажные с накладками - очки защитные	12 12 2 До износа
22	Электромонтер по обслуживанию электрооборудования	- полукомбинезон хлопчатобумажный или костюм хлопчатобумажный - ботинки кожаные - каска защитная - рукавицы хлопчатобумажные с накладками - перчатки диэлектрические - галоши диэлектрические На наружных работах зимой дополнительно: - куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке - брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке - перчатки зимние двупалые - подшлемник зимний	12 12 До износа 2 Дежурные Дежурные 36 36 24 36
23	Медицинская сестра	- халат хлопчатобумажный	12
24	Архивариус	- халат хлопчатобумажный или халат вискозно-лавсановый	12

Наниматель _____ /А.Е. Рыбак/
подпись инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации _____ /О.А. Макаревич/
подпись инициалы, фамилия

№ п/п	Наименование профессии и должности	Наименование средств индивидуальной защиты	Срок носки в месяцах
1	2	3	4
25	Гардеробщик	- Халат хлопчатобумажный - Тапочки кожаные	12 12
26	Заведующий общежитием	- Халат хлопчатобумажный - Ботинки кожаные - Жилет утепленный (куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке)	12 12 36
27	Воспитатель	- Халат хлопчатобумажный	12
28	Кастелянша	- Халат хлопчатобумажный или вискозно-лавсановый	12
29	Дежурный по общежитию	- Халат хлопчатобумажный - Тапочки кожаные	До износа 24
30	Мастер производственного обучения	- Костюм хлопчатобумажный - Ботинки кожаные Зимой дополнительно: - куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	12 12 36
31	Инженер-энергетик	- Костюм хлопчатобумажный При работе в производственных подразделениях организации дополнительно: - ботинки кожаные Зимой на наружных работах дополнительно: - куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	12 24 36
32	Инженер по охране труда	- костюм хлопчатобумажный - ботинки кожаные - каска защитная (белая)	12 24 До износа

Примечание:

1. Руководители и специалисты, должности которых не предусмотрены в типовых отраслевых нормах выдачи средств индивидуальной защиты, работающие по профессиям рабочих, занятые в условиях воздействия на них вредных и опасных производственных факторов, неблагоприятных погодных условий, работа которых связана с загрязнением кожных покровов обеспечиваются средствами индивидуальной защиты по результатам:

Наниматель _____ /А.Е. Рыбак/
подпись инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации _____ /О.А. Макаревич/
подпись инициалы, фамилия

- разработанных мероприятий по управлению профессиональными рисками процедуры идентификации опасностей и оценки рисков на рабочих местах;

- комплексной санитарно-гигиенической оценки условий труда работающих;

- аттестации рабочих мест по условиям труда, а также в соответствии с требованиями локальных правовых актов, содержащих требования охраны труда.

2. Руководители и специалисты, должности которых не предусмотрены в типовых отраслевых нормах выдачи средств индивидуальной защиты, осуществляющие организацию и контроль за производственными процессами, эксплуатацией оборудования, состоянием условий и охраны труда и другие функции в соответствии со своими должностными обязанностями, регламентированными: должностными инструкциями; приказами и распоряжениями нанимателя; функциональными обязанностями, в соответствии с действующим законодательством в области охраны труда, охраны окружающей среды, пожарной безопасности, в целях защиты от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, а также на работах, связанных с загрязнением или осуществляемых в неблагоприятных температурных условиях, обеспечиваются аналогичными для работников на данном участке работ средствами индивидуальной защиты со сроком носки до износа.

Перечень разработан в соответствии:

1) ст.230 ТК РБ; ст.222 п.3 ТК РБ;
2) ст.17 закона РБ «Об охране труда»;
3) типовых отраслевых норм бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам, занятых в организациях образования, утвержденных постановлением Минтруда и соцзащиты от 28.07.2009 № 93;
4) инструкцией о порядке обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, утвержденной постановлением Минтруда и соцзащиты РБ от 30.12.2008 № 209 (в редакции постановлений Минтруда и соцзащиты от 23.06.2011 № 48, от 28.09.2012 N 106, от 27.06.2019 № 30);
5) единый тарифно-квалификационный справочник (ЕТКС) работ и профессий рабочих и норм бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам, занятых в организациях образования.

Наниматель _____ /А.Е. Рыбак/
подпись инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации _____ /О.А. Макаревич/
подпись инициалы, фамилия

Приложение № 8
к коллективному договору

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 должности работников	Наименование смывающих и обезвреживающих средств	Количество выдаваемых смывающих и обезвреживающих средств
1	Аппаратчик химводоочистки	Мыло или аналогичные смывающие вещества	400 г
2	Водитель автомобиля		
3	Водитель погрузчика		
4	Зуборезчик		
5	Кладовщик		
6	Кондитер		
7	Кухонный рабочий		
8	Лифтер		
9	Оператор станков с ПУ		
10	Повар		
11	Подсобный рабочий		
12	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений		
13	Слесарь-ремонтник		
14	Слесарь-сантехник		
15	Столяр		
16	Сторож		
17	Токарь		
18	Уборщик помещений		
19	Уборщик территории		
20	Фрезеровщик		
21	Шлифовщик		
22	Электромонтер по обслуживанию электрооборудования		

Наниматель _____ /А.Е. Рыбак/
подпись инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации _____ /О.А. Макаревич/
подпись инициалы, фамилия

Работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением или осуществляемых в неблагоприятных температурных условиях, обеспечиваются бесплатно смывающими и обезвреживающими средствами из расчета на одного работника:

мыло или аналогичные по действию смывающие средства – не менее 400 граммов в месяц;

дерматологические средства (пасты, мази, кремы, гели и тому подобные), очищающие, защищающие и восстанавливающие кожу человека при воздействии вредных веществ, биологических объектов, неблагоприятных температурных условий – не менее 5 граммов для разового нанесения на кожные покровы.

Защищающие кожу средства наносятся на чистую поверхность кожных покровов работника до начала работы, после перерыва для отдыха и питания, в других случаях, обусловленных организацией труда, восстанавливающие – по окончании работы.

При наличии в организациях санитарно-бытовых помещений, обеспеченных смывающими средствами, выдача указанных средств непосредственно работникам не производится.

В книге пронумеровано и
прошнуровано 75 (семьдесят пять)
страниц

Председатель ППО

Директор
филиала