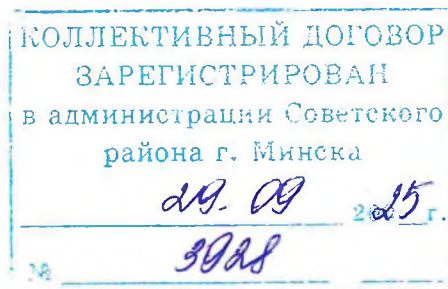


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГОСУДАРСТВЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ

«МИНСКИЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»

НА 2025-2028



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР НА 2025-2028 ГОДЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ «МИНСКИЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»

ГЛАВА 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор (далее – договор) заключен между работниками государственного учреждения образования «Минский технологический колледж», от имени которых выступает первичная профсоюзная организация работников государственного учреждения образования «Минский технологический колледж» Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – Работники (в соответствующем числе и падеже), ППО, Профсоюз соответственно), представляющая интересы работников — членов Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее - члены Профсоюза), в лице председателя профсоюзного комитета Ивановой Вероники Владимировны (далее – Профком) и государственным учреждением образования «Минский технологический колледж» (далее – Колледж) в лице директора Ажар-Мироновой Валентины Станиславовны (далее – Наниматель) на 2025-2028 годы.

2. Договор является локальным правовым актом, регулирующим трудовые и социально-экономические отношения между Нанимателем и Работниками.

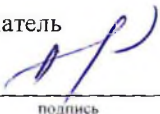
Порядок участия и учет мнения Профкома при решении социально-экономических и правовых вопросов Работников организации (согласование Профкомом проектов решений, принятие решений с согласия Профкома и (или) на основании представления, при участии представителей в разработке проектов решений) определяется настоящим Договором, приложениями к нему.

3. Целью Договора является обеспечение устойчивого социально-экономического развития, занятости Работников, надлежащего уровня оплаты труда, здоровых и безопасных условий труда, эффективной работы организации, регулирование трудовых и связанных с ними отношений на основе социального партнерства.

4. Наниматель признает Профком полномочным представителем Работников организации в коллективных переговорах по заключению, изменению и (или) дополнению Договора, продлению срока действия Договора, исполнению Договора.

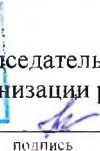
5. Нормы и положения Генерального соглашения между

Наниматель

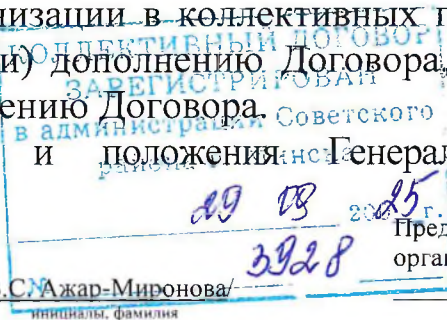


/В.С. Ажар-Миронова/
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации работников



/В.В. Иванова /
инициалы, фамилия



Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов, Соглашения между Министерством образования Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников образования и науки, Соглашения между комитетом по образованию Мингорисполкома и Минской городской организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее - Минское городское отраслевое соглашение, Минская городская организация Профсоюза) обязательны для исполнения Нанимателем и Профкомом (далее – Стороны).

6. Действие Договора распространяется на Нанимателя и Работников - членов Профсоюза, от имени которых он заключен, а также на работников - членов Профсоюза, от имени которых Договор не заключался (вновь принимаемые Работники, Работники, вступившие в Профсоюз).

Положения коллективного договора, предусмотренные частью второй статьи 365 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее - Трудовой кодекс), о рабочем времени и времени отдыха, регулировании внутреннего трудового распорядка, нормах труда, формах, системах, размерах оплаты труда, сроках выплаты и порядке индексации заработной платы, охране труда, гарантиях и компенсациях, предоставляемых в соответствии с законодательством, применяются в отношении всех Работников организации, независимо от членства в Профсоюзе (в том числе Работников от имени которых Договор не заключался, вновь принимаемых работников, Работников - не членов Профсоюза, а также Работников, утративших профсоюзное членство).

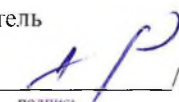
Действие иных положений коллективного договора, улучшающих правовое положение Работников в сравнении с действующим законодательством, применяется только в отношении Работников - членов Профсоюза.

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

7. В течение срока действия Договора Стороны вправе вносить в него изменения и (или) дополнения. Внесение изменений и (или) дополнений в Договор, продление срока действия Договора осуществляется на основе взаимной договоренности Сторон. Письменное требование одной из Сторон о проведении переговоров по заключению, изменению и (или) дополнению Договора, продлению срока действия Договора, рассматривается другой Стороной в семидневный срок.

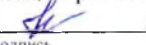
Разногласия Сторон рассматриваются на совместном заседании

Наниматель



подпись /В.С. Ажар-Миронова/
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации работников



подпись /В.В. Иванова/
инициалы, фамилия

Профкома и представителей Нанимателя, комиссии по ведению коллективных переговоров, профсоюзном собрании.

Договор (изменения и (или) дополнения в него, дополнительное соглашение о продлении срока действия Договора), подписывается Сторонами после обсуждения и одобрения его на профсоюзном собрании (конференции).

8. Стороны обязуются соблюдать обязательства по Договору, 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.

Стороны не вправе в течение 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 Договором, нарушение законодательства о труде Стороны несут ответственность в соответствии с законодательством.

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

При заключении Договора срок ведения коллективных переговоров не может превышать трех месяцев.

Стороны не прекращают коллективные переговоры в одностороннем порядке.

10. Порядок ведения переговоров определяется Сторонами на заседании комиссии по ведению коллективных переговоров по заключению Договора, внесению изменений и (или) дополнений в Договор, продлении срока действия Договора (далее - Комиссия по ведению коллективных переговоров).


Комиссия создается из уполномоченных представителей Сторон в равном количестве от Нанимателя и Профкома. Состав утверждается Сторонами.

11. Действие Договора не прекращается при изменении в названии сторон. В случае реорганизации Сторон в период действия Договора их права и обязанности сохраняются до завершения процесса реорганизации, выполнение Договора гарантируется правопреемниками.

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

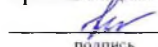
12. Контроль за выполнением Договора, разрешением разногласий,

Наниматель



/В.С. Ажар-Миронова/
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной
организации работников



/В.В. Иванова /
инициалы, фамилия

возникающих при его исполнении, осуществляет Комиссия по ведению коллективных переговоров.

Комиссия по ведению коллективных переговоров не реже одного раза в полугодие подводит итоги выполнения Договора с составлением справки, которые рассматриваются на профсоюзном собрании (расширенном заседании Профкома с участием представителей Нанимателя), доводятся до сведения Работников – членов Профсоюза.

13. Договор подписывается в 5-ти экземплярах и подлежит регистрации в администрации Советского района города Минска.

14. Наниматель представляет подписанный Договор, а также вносимые в него изменения и (или) дополнения, дополнительное соглашение о продлении срока действия Договора, не позднее одного месяца с даты его подписания в администрацию Советского района города Минска.

15. Подписанные и зарегистрированные экземпляры Договора (изменений и (или) дополнений в Договор, дополнительное соглашение о продлении срока действия Договора) хранятся: 1 – в администрации Советского района города Минска, 1 – у Нанимателя, 1- в ППО, 1 – в вышестоящей организации Профсоюза, ППО которой находится на профсоюзном обслуживании; 1- размещается на стенде Колледжа для постоянного свободного ознакомления с ним Работников.

16. Настоящий Договор вступает в силу со дня его подписания и действует до заключения нового Договора, но не более трех лет, и в соответствии с частью второй статьи 367 Трудового кодекса продолжает действовать до момента заключения нового, но не более шести месяцев после окончания срока его действия.

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

ГЛАВА 2

ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА

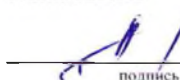
17. Наниматель обязуется:

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

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

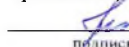
17.3. Проводить совещания (семинары) по вопросам

Наниматель


подпись

/В.С. Ажар-Миронова/
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации работников


подпись

/В.В. Иванова/
инициалы, фамилия

законодательства о труде, оплаты труда с участием представителей Минской городской организации Профсоюза.

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

17.5. Обеспечить в полном объеме своевременную выплату Работникам заработной платы, среднего заработка за время трудового отпуска, окончательного расчета при увольнении.

18. Профком обязуется:

18.1. Оперативно доводить до сведения членов Профсоюза документы, разъяснения, инструктивные письма по вопросам организации и оплаты труда, их прав и обязанностей.

18.2. Осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства Республики Беларусь о труде, в том числе по вопросам оплаты труда; своевременности выплаты начисленной заработной платы; организации, условий и нормирования труда; исчисления и распределения в полном объеме премиального фонда, фонда надбавок и доплат, фонда материальной помощи, а также неиспользованных средств, предусмотренных на оплату труда; распределения объема педагогической нагрузки; порядка проведения аттестации педагогических работников.

О результатах осуществления общественного контроля (мониторинга) информировать Нанимателя, вносить предложения по устранению недостатков.

18.3. 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.

18.4. По мере необходимости консультировать членов профсоюза по вопросам нормирования и условий оплаты труда.

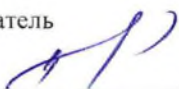
18.5. Принимать участие в конкурсах, инициируемых вышестоящими органами управления образованием, Профсоюзом.

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

19. Стороны пришли к соглашению:


19.1. Вопросы нормирования, оплаты труда, а также установления стимулирующих и компенсирующих выплат (далее - материальное стимулирование труда) и оказания материальной помощи решаются

Наниматель



/В.С. Ажар-Миронова/
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации работников



/В.В. Иванова /
инициалы, фамилия

Нанимателем (уполномоченным должностным лицом Нанимателя) по согласованию с Профкомом.

19.2. Порядок, условия, показатели и размеры премирования, установления стимулирующих и компенсирующих выплат, оказания материальной помощи, осуществление единовременной выплаты на оздоровление Работникам устанавливаются настоящим Договором, соответствующими положениями (приложение 2-7).

19.3. Положения разрабатываются непосредственно в организации, утверждаются Нанимателем по согласованию с Профкомом после их одобрения на профсоюзном собрании организации или заседании профсоюзного комитета и является(ются) неотъемлемой частью настоящего Договора.

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

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

Неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда, остаются в распоряжении Руководителя организации и направляются в текущем календарном году на премирование Работников в порядке, установленном приложением №2 настоящего Договора. Расчет неиспользованных средств осуществляется ежемесячно с нарастающим итогом (за январь-февраль, январь-март и т.д., в декабре в целом за год).

19.5. Для обеспечения гласности и объективности в вопросах распределения средств материального стимулирования труда и средств на оказание материальной помощи ежегодно на календарный год в организации создается соответствующая комиссия с обязательным включением в состав представителя ППО.


При распределении средств материального стимулирования труда учитывается осуществление руководства учебно-методическим объединением (методическим формированием); наставничество; организационно-воспитательная работа и другое в порядке и на условиях, определяемых настоящим Договором, соответствующими положениями (приложения № 1).

19.6. Выплаты из средств материального стимулирования труда и средств на оказание материальной помощи осуществляются на основании приказов Нанимателя, согласованных с Профкомом.

19.7. Единовременная выплата на оздоровление осуществляется на основании приказа Нанимателя.


19.8. Установление норм материального стимулирования труда, оказание материальной помощи Руководителю организации, непосредственно подчиненной комитету по образованию

Наниматель


подпись

/В.С. Ажар-Миронова/
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации работников


подпись

/В.В. Иванова /
инициалы, фамилия

Мингорисполкома, осуществляется по согласованию с Минской городской организацией Белорусского профсоюза работников образования и науки.

Установление надбавок, доплат, премирование, оказание материальной помощи Руководителю организации, непосредственно подчиненной комитету по образованию Мингорисполкома, осуществляется на основании Положения о порядке осуществления стимулирующих, компенсирующих и единовременных выплат руководителям бюджетных организаций, непосредственно подчиненных комитету по образованию Мингорисполкома, утвержденного председателем комитета по образованию по согласованию с президиумом городского комитета Профсоюза (приложение 1 Минского городского Соглашения).

19.9. Руководителю организации системы комитета по образованию в пределах средств, определенных законодательством, выплачивается единовременная выплата на оздоровление в соответствии с Положением, утвержденным председателем комитета по образованию по согласованию с президиумом городского комитета Профсоюза (приложение 1 Минского городского соглашения).

19.10. Алгоритм оказания материальной помощи Руководителю организации системы комитета по образованию определяется приложением 1 Минского городского Соглашения.

19.11. Дополнительное премирование Руководителя и Работников за счет внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации, осуществляется в соответствии с приложением № 2 настоящего Договора, городского (районного) Соглашения по согласованию с организациями Профсоюза соответствующего уровня.

19.12. Устанавливать из средств материального стимулирования труда или внебюджетных средств в части превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации ежемесячные выплаты:

педагогическим работникам, специалистам и другим служащим, добросовестно выполняющим работу в интересах коллектива (руководителям методических объединений; педагогам-наставникам; ответственным за организацию питания учащихся; работникам, входящим в состав советов общественных пунктов охраны правопорядка; работникам, проводящим воспитательную работу с обязанными лицами) (приложение № 7 настоящего Договора);


победителям конкурса «Столичный учитель - столичному образованию» в течение года с даты проведения конкурса - в размере 15% оклада;

Наниматель


подпись

/В.С. Ажар-Миронова/
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации работников


подпись

/В.В. Иванова /
инициалы, фамилия

молодым специалистам, рабочим (служащим), получившим профессионально-техническое образование или среднее специальное образование, в течение срока обязательной работы в размере 30% оклада; работникам с профессионально-техническим, средним специальным, высшим, научно-ориентированным образованием, отработавшим срок обязательной работы и продолжающим работать в организациях системы комитета по образованию в размере 20% оклада в течение двух лет после окончания срока обязательной работы;

устанавливать единовременные выплаты работникам, которые награждены государственными наградами, наградами Министерства образования согласно соответствующим Положениям о наградах (приложение 1 настоящего Договора).

19.13. Устанавливать из внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации:

единовременную премию педагогическим работникам, подготовившим победителей олимпиад, конкурсов, конкурсов исследовательских работ: районных - до 20% оклада, городских - до 30% оклада, республиканских - до 50% оклада, международных - до 100% оклада;

единовременную выплату одному из близких родственников или члену семьи в случае смерти Работника на основании заявления близкого родственника или члена семьи (супруг, супруга, родители, дети) в размере 10 базовых величин.

19.14. В соответствии со статьей 73 Трудового кодекса выплату заработной платы производить не реже 2-х раз в месяц:

не позднее 20 числа каждого месяца - заработная плата за первую половину месяца;

не позднее 5 числа каждого месяца - окончательный расчет за предыдущий месяц.

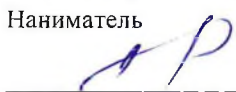
Выплата заработной платы работникам производится путем перечисления на счет, открытый Работником в ОАО «АСБ Беларусбанк» (статья 75 Трудового кодекса).

При совпадении сроков выплаты заработной платы с выходными днями или государственными праздниками и праздничными днями заработная плата Работникам должна выплачиваться накануне их (статья 73 Трудового кодекса).

19.15. Выдавать каждому Работнику расчётный листок не позднее, чем за один день до установленного срока выплаты заработной платы (окончательного расчета за предыдущий месяц).

19.16. Заработная плата, задержка выплаты которой составляет календарный месяц и более по сравнению со сроком, установленным

Наниматель



подпись

/В.С. Ажар-Миронова/
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации работников



подпись

/В.В. Иванова /
инициалы, фамилия

п.п.19.14. п.19 данного Договора подлежит индексации в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

Индексация несвоевременно выплаченных сумм осуществляется в полном размере за каждый месяц в отдельности путем их корректировки на индекс потребительских цен, рассчитанный нарастающим итогом за период задержки.

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 от 21 декабря 1990 г. № 476-XII "Об индексации доходов населения с учетом инфляции", п.12 Инструкции о порядке и условиях индексации денежных доходов населения в связи с инфляцией, а также при несвоевременной выплате заработной платы, пенсий, стипендий и пособий, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 5 мая 2009 г. №57).

Работник вправе требовать выплаты, причитающейся ему заработной платы, если она не производилась ему по не зависящим от него причинам, в установленном законодательством порядке.

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

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

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

19.19. При увольнении Работника все выплаты, причитающиеся ему от Нанимателя на день увольнения (кроме выплат, размер которых определяется по результатам работы за месяц, производятся не позднее дня увольнения).

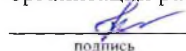
В случае невыплаты по вине Нанимателя причитающихся на день увольнения Работнику сумм за каждый день их задержки выплачивается средний заработок, а в случае невыплаты части суммы - пропорционально невыплаченным при расчете денежным суммам.

Наниматель



/В.С. Ажар-Миронова/
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной
организации работников



/В.В. Иванова /
инициалы, фамилия

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

Персональная ответственность Руководителя организации за несвоевременность выплаты заработной платы Работникам предусматривается в трудовом договоре (контракте), заключаемом с ним органом, уполномоченным заключать с ними контракт.

19.21. При введении новых условий оплаты труда, невозможности своевременного исчисления заработной платы в новых размерах производить повышенное авансирование Работников по согласованию с соответствующими финансовыми органами с последующим перерасчетом заработной платы, и не допускать снижения ее размеров.

19.22. Режим рабочего времени всех категорий Работников разрабатывается в организации исходя из режима работы учреждения, применяемого у Нанимателя, определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, настоящим Договором с соблюдением нормы продолжительности рабочей недели, установленной Нанимателем (статьи 112-114 Трудового кодекса), графиками работ (сменности), которые утверждаются Нанимателем по согласованию с Профкомом.

Графики работы определяют: время начала и окончания рабочего дня (смены), время обеденного и других перерывов, последовательность чередования сменами, рабочие и выходные дни (статья 123 Трудового кодекса).

Установленный режим рабочего времени доводится до ведома Работников не позднее одного месяца до введения его в действие (статья 123 Трудового кодекса).

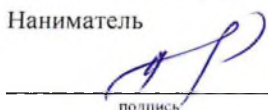
Полная норма продолжительности рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

19.23. Производить распределение объема педагогической нагрузки на предстоящий учебный год (включая часы педагогической деятельности, в части реализации содержания образовательных программ, организационно-воспитательной работы и дополнительного контроля учебной деятельности обучающихся) педагогическим работникам, которым установлена норма часов педагогической нагрузки на ставку не позднее 31 августа текущего года по согласованию с Профкомом.

Наниматель обязан ознакомить работников под роспись с приказом о распределении педагогической нагрузки до начала учебного года.

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

Наниматель



/В.С. Ажар-Миронова/
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной
организации работников



/В.В. Иванова /
инициалы, фамилия

Педагогическим работникам, работающим на ставку, приступившим к работе после выхода из социального отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, с их согласия обеспечивается нагрузка не менее чем на ставку.

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).

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

В период каникул рабочее время педагогических работников определяется в соответствии с ПВТР и в пределах времени установленной им педагогической нагрузки до начала каникул.

19.24. Деятельность педагогических работников в шестой школьный день планируется в соответствии с планами воспитательной, физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы, расписаниями работы объединений по интересам, спортивных секций, спортивных залов, факультативных, стимулирующих, поддерживающих занятий, консультаций, приказами Нанимателя.

19.25. Отдельным категориям Работников, которым по условиям работы невозможно соблюдение установленной ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени, устанавливается суммированный учет рабочего времени (для дежурного по общежитию и сторожа) по согласованию с Профкомом.

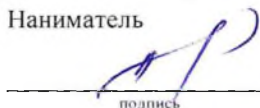
Режим рабочего времени этой категории работников устанавливается графиками работ (сменности), которые утверждаются Нанимателем по согласованию с Профкомом. Установленный режим рабочего времени доводится до сведения Работников не позднее одного месяца до введения его в действие.

Учетный период при суммированном учете рабочего времени устанавливается продолжительностью один год (статья 126 Трудового кодекса).

19.26. ПВТР, должностные (рабочие) инструкции, графики отпусков, графики работ (сменности), расписания учебных занятий, приказы о распределении педагогической нагрузки, приказы о материальном стимулировании Работников (об установлении надбавок и доплат, распределении премии, о выделении материальной помощи) утверждаются Нанимателем по согласованию с Профкомом.

19.27. За время вынужденного простоя не по вине работника (отмена учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим,

Наниматель



/В.С. Ажар-Миронова/
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной
организации работников



/В.В. Иванова /
инициалы, фамилия

климатическим показаниям и другие обстоятельства оплата производится в размере 100% установленного ему оклада, надбавки за работу по контракту, надбавки за стаж работы в бюджетных организациях, надбавки за специфику работы в сфере образования, надбавки за работу в отрасли. В случае выполнения Работниками в этот период другой работы в соответствии с их функциональными обязанностями оплата труда им производится в полном объеме.

Руководитель обязан принимать меры по обеспечению Работников работой в соответствии с их должностными обязанностями.

19.28. Устанавливать работникам при заключении (продлении) контрактов дополнительные меры материального стимулирования труда (надбавку к окладу в размере до 50% от оклада и предоставление дополнительного поощрительного отпуска до 5 календарных дней с сохранением среднего заработка).

Принимать меры по дополнительному стимулированию труда работников путем установления им надбавки к окладу и предоставления дополнительного поощрительного отпуска в максимальном размере, особенно в отношении работников, у которых продолжительность основного трудового отпуска составляет 24 календарных дня, при заключении (продлении) контрактов, а также во время срока их действия.

19.29. Привлечение Работников к работе в государственные праздники, выходные и праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных законодательством, настоящим Договором только с согласия Работника (за исключением случаев, предусмотренных статьей 143 Трудового кодекса) с оформлением приказа (распоряжения) Нанимателя, с указанием основания привлечения к работе, сроков, условий оплаты и (или) предоставления другого неоплачиваемого дня отдыха в соответствии со статьей 69 Трудового кодекса.

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

19.31. На период отсутствия преподавателей по причине командировки, болезни, направления на повышение 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 руководителя учреждения образования.

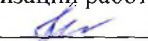
Наниматель



подпись

/В.С. Ажар-Миронова/
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной
организации работников



подпись

/В.В. Иванова /
инициалы, фамилия

19.32. Присвоение квалификационных категорий специалистам организации, производится в порядке, определяемом настоящим Договором, Общими положениями Единого квалификационного справочника должностей служащих, утвержденных постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 02.01.2012 №1.

Особенности присвоения квалификационных категорий отдельным категориям специалистов организации (педагогические, физической культуры и спорта и др.) определяются законодательством.

19.33. Создавать педагогическим работникам условия для осуществления методической работы и совершенствования научно-методического обеспечения преподавания учебных предметов и образовательного процесса в целом.

19.34. Наниматель и ППО на постоянной основе анализируют уровень оплаты труда низкооплачиваемых категорий Работников для своевременного принятия соответствующих мер.

19.35. Доплаты за 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, устанавливаются в размере до 100 процентов (включительно) оклада в зависимости от объема выполняемых работ, рассчитанного по должности служащего (профессии рабочего), по которой производится совмещение, расширение зон обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполняются обязанности.

Конкретный размер доплаты устанавливается Нанимателем.

В случаях, когда работа по другой должности служащего (профессии рабочего) предусмотрена трудовым договором (контрактом), должностной (рабочей инструкцией) доплаты, предусмотренные частью первой настоящего пункта, не устанавливаются.

19.36. Перечень должностей служащих (профессий рабочих), которым устанавливается доплата за особые условия труда, определяется приложением № 8 к настоящему Договору.

Порядок ее выплаты регулируются Положением об осуществлении компенсирующих выплат работникам государственного учреждения образования «Минский технологический колледж» (Приложение №4).

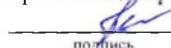
Конкретный размер доплаты работникам в зависимости от степени, продолжительности их общения с обучающимися (детьми) и других особенностей работы, устанавливается руководителем организации на основании приказа по согласованию с Профкомом.

Наниматель



/В.С. Ажар-Миронова/
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации работников



/В.В. Иванова /
инициалы, фамилия

Руководителю организации конкретный размер доплаты за особые условия труда устанавливается органом, уполномоченным заключать с ними контракт, по согласованию с организацией Профсоюза соответствующего уровня.

19.37. Наниматель осуществляет оплату замены временно отсутствующих работников в связи с предоставлением отпуска, листка нетрудоспособности на основании приказа директора Колледжа.

19.38. При невозможности сокращения продолжительности работы на один час (или пропорционально продолжительности неполного рабочего времени) рабочий день, непосредственно предшествующий государственному празднику или праздничному дню, предоставлять работнику по соглашению с Нанимателем дополнительный день отдыха, оплачиваемый в одинарном размере, по мере накопления этих часов или повышенной их оплатой в размере, установленной для оплаты сверхурочной работы в соответствии со статьей 116 Трудового кодекса.

19.39. Наниматель в соответствии со статьей 134 Трудового кодекса предоставляет Работникам в течение рабочего дня перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 20 минут и не более двух часов, который используется Работником по своему усмотрению и в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются ПВТР или графиком работ (сменности) либо по соглашению между Работником и Нанимателем.

Время, необходимое для приема пищи на тех работах, где по условиям производства перерыв установить нельзя, и предоставляемое Работнику в течение рабочего дня, включается в рабочее время.

Перечень категорий работ, порядок и место приема пищи, где по условиям производства работнику нельзя установить время, необходимое для приема пищи, предоставляемое в течение рабочего дня, и которое включается в рабочее время определяется в соответствии с ПВТР.

Перерыв для отдыха и питания по желанию работника может не предоставляться при установлении ему продолжительности ежедневной работы (смены), не превышающей четырех часов.

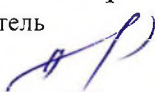
ГЛАВА 3

ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

20. Наниматель обязуется:

20.1. Утверждать локальные правовые акты по вопросам оплаты труда, нормирования и охраны труда, трудовых правоотношений и другим вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических

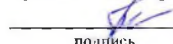
Наниматель



подпись

/В.С. Ажар-Миронова/
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной
организации работников



подпись

/В.В. Иванова /
инициалы, фамилия

прав Работников (правила внутреннего трудового распорядка, графики работ (сменности), графики отпусков работников, расписание учебных занятий, должностные (рабочие) инструкции Работников, приказы о материальном стимулировании Работников (об установлении надбавок и доплат, распределении премии, о выделении материальной помощи) и другие по согласованию с Профкомом.

20.2. Оперативно доводить до сведения Работников нормативные правовые акты (изменения и (или) дополнения к ним) по вопросам условий, организации, нормирования, охраны и оплаты труда, социально-экономического положения Работников отрасли. Разъяснять их содержание, права и обязанности Работников.

20.3. При приеме на работу заключать с Работником трудовой договор (контракт) в письменной форме, оформить заключение трудового договора приказом (распоряжением) и объявить его Работнику под роспись, ознакомить Работника под роспись с порученной работой, документами, определяющими трудовую функцию (должностными (рабочими) инструкциями), условиями и оплатой труда, Уставом Колледжа, правилами внутреннего трудового распорядка и другими документами, регламентирующими внутренний трудовой распорядок, Договором, проводить вводный инструктаж по охране труда, разъяснять его права и обязанности.

20.4. Предоставлять председателю ППО возможность участвовать в семинарах, совещаниях и иных мероприятиях, проводимых Нанимателем.

20.5. Предоставлять заблаговременно Профкому для согласования проекты локальных правовых актов, иных документов, регулирующих жизнь коллектива Работников, затрагивающих трудовые, социально-экономические права и профессиональные интересы Работников.

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

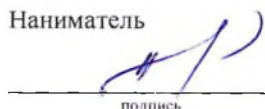
20.7. Включать делегированных Профкомом представителей в составы создаваемых комиссий, деятельность которых затрагивает права и законные интересы работников.

21. Профком обязуется:

21.1. Осуществлять в установленном законом порядке общественный контроль за соблюдением Нанимателем законодательства о труде, об охране и оплате труда, осуществлять контроль за выполнением в Колледже Договора.

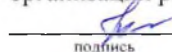
21.2. Оказывать помощь Нанимателю в обучении работников по

Наниматель



/В.С. Ажар-Миронова/
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной
организации работников



/В.В. Иванова/
инициалы, фамилия

вопросам законодательства о труде, профессиональных союзов, об охране труда, о социальном партнерстве, разработке локальных правовых актов, участвовать в совещаниях и семинарах, проводимых Нанимателем, консультировать по соответствующим вопросам законодательства Республики Беларусь.

21.3. Осуществлять защиту прав и законных интересов членов Профсоюза, в пределах компетенции консультировать их по вопросам законодательства о труде, об оплате и охране труда, коллективно-договорных отношениях и профсоюзах, рассматривать обращения (предложения, заявления, жалобы) членов Профсоюза, направлять мотивированные ответы на обращения в соответствии с действующим законодательством Республики Беларусь.

21.4. В соответствии с законодательством по просьбе членов Профсоюза обращаться в суд с исковыми заявлениями в защиту их трудовых и социально-экономических прав, представлять в судах разных инстанций их интересы.

21.5. Принимать участие в совещаниях, семинарах и мероприятиях, проводимых Нанимателем.

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

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

22. Стороны пришли к соглашению:

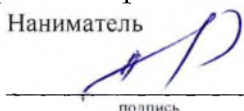
22.1. Локальные правовые акты по вопросам оплаты, нормирования и охраны труда, трудовых правоотношений и другим вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав и законных интересов работников, принимаются Нанимателем по согласованию с Профкомом.

22.2. Установленные законодательством, Минским городским отраслевым соглашением полномочия Профкома предусматриваются в локальных правовых актах.

22.3. Предоставлять возможность участия в семинарах, совещаниях, проводимых одной из Сторон по вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав и профессиональных интересов Работников другой Стороне.

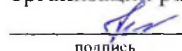
22.4. Не реже одного раза в год проводить совместные мониторинги практики применения и соблюдения законодательства о труде, об охране труда, в том числе в части соблюдения требований пункта 11 Декрета Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 №5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам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

Наниматель



/В.С. Ажар-Миронова/
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации работников



/В.В. Иванова /
инициалы, фамилия

22.5. Руководитель обеспечивает беспрепятственный допуск в организацию представителей Профсоюза для осуществления общественного контроля за соблюдением законодательства о труде, об охране труда, о профсоюзах, за выполнением Договора в форме проверок, мероприятий по наблюдению, анализу, оценке (мониторингу), иных формах, не связанных с проведением проверок, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством.

22.6. Наниматель по согласованию с Профкомом 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), предупредив работника об изменении существенных условий труда, письменно не позднее чем за один месяц.


Изменением существенных условий труда признается изменение системы оплаты труда, режима рабочего времени, включая установление или отмену неполного рабочего времени, уменьшение объема педагогической нагрузки, менее чем на ставку педагогическим Работникам, которым установлены нормы часов педагогической нагрузки за ставку, разряда, изменение гарантий, уменьшение размеров оплаты труда, предложение о заключении контракта с Работником, работающим по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, установление или отмена дистанционной работы, а также других условий, устанавливаемых в соответствии с Трудовым кодексом. Изменение последовательности чередования Работников по сменам (статья 123 Трудового кодекса) не является изменением существенных условий труда.

Наниматель обязуется предупреждать за один месяц педагогических работников, для которых аттестация является обязательной, о возможном изменении существенных условий труда в случае не подтверждения имеющейся категории по итогам аттестации.

Индивидуальные трудовые споры по изменению существенных условий труда разрешаются комиссией по трудовым спорам.


22.7. В целях урегулирования разногласий между нанимателем и работником (уволенным работником) по вопросам применения законодательства о труде, коллективного договора, местного соглашения, иных локальных правовых актов, соблюдения условий трудового договора (контракта), обеспечения прав работников на оперативное рассмотрение индивидуальных трудовых споров ежегодно создавать в Колледже комиссию по трудовым спорам из равного числа представителей Профсоюза и Нанимателя.

Наниматель



подпись /В.С. Ажар-Миронова/
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации работников



подпись /В.В. Иванова /
инициалы, фамилия

Организационно-техническое обеспечение деятельности комиссии по трудовым спорам осуществляется Нанимателем.

22.8. Работник, в том числе уволенный, 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 и других, предусмотренных законодательством Республики Беларусь, и в установленные им сроки.

Наниматель создает условия для совмещения работы с обучением Работникам, получающим общее среднее образование, специальное на уровне общего среднего образования, профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, научно - ориентированное образование.

Наниматель предоставляет Работникам, впервые получающим среднее специальное, высшее образование в заочной или дистанционной форме получения образования, при отсутствии направления Нанимателя либо иных оснований, предусмотренных трудовым договором, 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.

Наниматель предоставляет Работникам для прохождения вступительных испытаний при приеме в учреждения образования, организации, реализующие образовательные программы научно-ориентированного образования, для получения научно-ориентированного образования отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью, предусмотренной статьей 219 Трудового кодекса.

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

Нанимателем 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.

22.9. Наниматель обеспечивает профессиональную подготовку, повышение квалификации, стажировку и переподготовку Работников, прохождение курсов целевого назначения, в случаях и порядке, предусмотренных законодательством, трудовым договором (контрактом).

В иных случаях необходимость профессиональной подготовки, повышения квалификации, стажировки и переподготовки Работников определяется Нанимателем.

При направлении Нанимателем Работника на профессиональную подготовку, повышение квалификации, стажировку и переподготовку Работнику предоставляются гарантии, установленные законодательством.

Наниматель



подпись

/В.С. Ажар-Миронова/
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации работников



подпись

/В.В. Иванова/
инициалы, фамилия

22.10. Очередность предоставления трудовых отпусков Работникам определяется графиком трудовых отпусков, утвержденным Нанимателем не позднее 1 апреля текущего года и доводится до сведения всех Работников под роспись.

График трудовых отпусков составляется на календарный год и подлежит согласованию с Профкомом.

При составлении графика трудовых отпусков Наниматель учитывает мнение Работника о времени его ухода в отпуск, если это не препятствует нормальной деятельности организации и реализации права на отпуск других Работников. Дата начала трудового отпуска определяется по договоренности между Работником и Нанимателем.

График трудовых отпусков доводится до сведения всех Работников под роспись.

Продолжительность трудовых отпусков педагогических Работников определяется в соответствии с постановлением Совета Министров от 24.01.2008 №100 «О предоставлении основного отпуска продолжительностью более 24 календарных дней».

22.11. При составлении графика трудовых отпусков наниматель обязан в соответствии с законодательством о труде запланировать отпуск по желанию работника:

в летнее или другое удобное время:

- 1) лицам моложе восемнадцати лет;
- 2) ветеранам Великой Отечественной войны и ветеранам боевых действий на территории других государств;
- 3) матери (мачехе), воспитывающей двоих и более детей в возрасте до четырнадцати лет, а также матери (мачехе), отцу (отчиму), воспитывающим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- 4) работникам, заболевшим и перенесшим лучевую болезнь, вызванную последствиями катастрофы на Чернобыльской АЭС, других радиационных аварий;
- 5) работникам, являющимся инвалидами, в отношении которых установлена причинная связь увечья или заболевания, приведших к инвалидности, с катастрофой на Чернобыльской АЭС;
- 6) участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС;
- 7) работникам, эвакуированным, отселенным, самостоятельно выехавшим с территории радиоактивного загрязнения из зоны эвакуации (отчуждения), зоны первоочередного отселения и зоны последующего отселения, за исключением прибывших в указанные зоны после 1 января 1990 г.;

8) донорам крови и ее компонентов, награжденным нагрудным знаком

Наниматель


подпись

/В.С. Ажар-Миронова/
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной
организации работников


подпись

/В.В. Иванова /
инициалы, фамилия

отличия Министерства здравоохранения «Ганаровы донар Рэспублікі Беларусь», знаком почета «Почетный донор Республики Беларусь», знаками «Почетный донор СССР», «Почетный донор Общества Красного Креста БССР»;

9) Героям Беларуси, Героям Советского Союза, Героям Социалистического Труда, полным кавалерам орденов Отечества, Славы, Трудовой Славы;

10) одиноким родителям, не состоящим в браке, опекунам, попечителям, воспитывающим одного ребенка и более в возрасте до 14 лет;

11) супругам, работающим в одной организации, по их заявлению - одновременно;

в определенный период:

1) работникам, получающим общее среднее, профессионально - техническое, среднее специальное, высшее образование и специальное образование на уровне общего среднего образования в вечерней, заочной или дистанционной форме получения образования, научно - ориентированное образование в заочной форме получения образования или в форме соискательства, - перед или в период прохождения промежуточной и итоговой аттестации, аттестации в порядке экстерната, а также во время каникул в учреждении образования, организации, реализующей образовательные программы научно-ориентированного образования;

2) работникам, супруги которых находятся в отпуске по беременности и родам, - в период этого отпуска;

3) работающим по совместительству - одновременно с трудовым отпуском по основной работе;

4) преподавателям, реализующих образовательные программы среднего специального образования, - в летнее время;

5) женщинам перед отпуском по беременности и родам или после него;

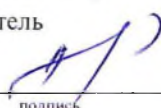
6) работающим супругам военнослужащих - одновременно с отпуском их супругов;

22.12. Наниматель обязан предоставлять Работнику трудовой отпуск, как правило, в течение каждого рабочего года (ежегодно).

Продолжительность отпусков Работников исчисляется в календарных днях и определяется на дату их предоставления (при разделении отпуска на части - на дату предоставления каждой из частей).

По договоренности между Нанимателем и Работником при наличии уважительных причин (семейные обстоятельства, болезнь близких родственников, обучение работников, успешно осваивающих содержание образовательных программ, при получении среднего специального, высшего, научно-ориентированного образования в вечерней, заочной или дистанционной форме получения образования при отсутствии направления Нанимателя, договоров в сфере образования и другое) трудовой отпуск

Наниматель


подпись

/В.С. Ажар-Миронова/
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации работников


подпись

/В.В. Иванова /
инициалы, фамилия

ации рг

может быть разделен на две и более части. При этом одна из частей трудового отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

22.13. 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.

22.14. Трудовой отпуск может быть прерван по предложению Нанимателя и с согласия Работника (отзыв из трудового отпуска).

Неиспользованная, в связи с этим часть трудового отпуска по договоренности между Нанимателем и Работником предоставляется в течение текущего рабочего года в срок, определяемый соглашением между Работником и Нанимателем, или по желанию Работника присоединяется к трудовому отпуску за следующий рабочий год либо компенсируется в денежной форме в соответствии с частью 3 статьи 174 Трудового кодекса.

При этом денежная компенсация за не использованную в связи с отзывом часть отпуска допускается при условии использования Работником в текущем рабочем году не менее 14 календарных дней трудового отпуска.

22.15. Беременным женщинам по их желанию предоставляется трудовой отпуск в полном объеме перед отпуском по беременности и родам и (или) после отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

22.16. Наниматель не вправе принудить Работника к уходу в отпуск без сохранения заработной платы, без его письменного согласия.

22.17. Наниматель обязан в течение календарного года по желанию Работника в период, согласованный сторонами, предоставить отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней категориям Работников, предусмотренным статьей 189 Трудового кодекса, а также иным работникам в случаях, предусмотренных законодательством.

22.18. По семейно-бытовым причинам, для работы над квалификационной научной работой (диссертацией), написания учебников и по другим уважительным причинам, за исключением оснований, предусмотренных статьей 189 Трудового кодекса, работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен в течение календарного года отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью свыше 30 календарных дней, но не более трех календарных месяцев в течение календарного года:

по семейно-бытовым причинам;

бракосочетание детей, внуков Работника - до 3 (трех) календарных дней;

рождение внуков Работника - до 3 (трех) календарных дней;

посещения торжественной линейки в связи с началом учебного года у детей (внуков) Работников (1-4 классы), окончанием учебного года у

Наниматель



/В.С. Ажар-Миронова/
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации работников



/В.В. Иванова /
инициалы, фамилия

детей выпускных классов (9, 11) - 1 (один) календарный день;
 юбилейных дат (40, 50, 60 и т.д.) - 1 (один) календарный день;
 памятных дат (45, 55, 65 и т.д.) - 1 (один) календарный день;
 для работы над квалификационной научной работой (диссертацией)
 - до 30 (тридцати) календарных дней;

для написания методических пособий и учебников - до 30 (тридцати) календарных дней;

необходимость прохождения лечения в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях - до 21 (двадцати одного) календарных дней;

необходимость осуществления ухода за больным членом семьи Работника либо близкого родственника (родители, опекун (попечитель), супруг, дети, родные братья и сестры, дед, бабушка, внуки в соответствии с медицинской справкой о состоянии здоровья (заключением) медицинского учреждения, а также сопровождения его на лечение - до 30 (тридцати) календарных дней.

Уважительность причин для предоставления отпуска оценивает наниматель по согласованию с руководителем структурного подразделения.

На время отпусков сохраняется прежняя работа.

22.19. В течение календарного года Наниматель по письменному заявлению Работника в период, согласованный сторонами, предоставляет Работнику социальный отпуск с сохранением за ним среднего заработка в случае:

рождения ребенка у Работника - 3 (три) календарных дня;

регистрации Работником заключения брака – 3 (три) календарных дня;

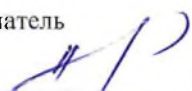
смерть члена семьи Работника либо близкого родственника (родители, опекун (попечитель), супруг, дети, родные братья и сестры, дед, бабушка, внуки - 3 (три) календарных дня;

22.20. 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 кратковременный отпуск по семейно-бытовым причинам без сохранения заработной платы продолжительностью 14 (четырнадцать) календарных дней, но не позднее начала нового учебного года (1 сентября).

22.21. При рождении ребенка и воспитании его в семье отцу (отчиму) ребенка по его письменному заявлению предоставляется единовременно в течение шести месяцев с даты рождения ребенка отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью, не более 14 календарных дней согласно статье 186 Трудового кодекса.

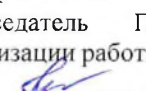
22.22. Наниматель обязан по желанию работника предоставить ему

Наниматель


 подпись

/В.С. Ажар-Миронова/
 инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной
 организации работников


 подпись

В.В. Иванова /
 инициалы, фамилия

однократно отпуск с сохранением среднего заработка продолжительностью не более 30 календарных дней для завершения работы над квалификационной научной работой (диссертацией) на соискание ученой степени доктора наук, в отношении которой по результатам проведения предварительной экспертизы получено положительное заключение.

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

22.24. Перечень должностей служащих и работ, замещаемых или выполняемых Работниками, с которыми Наниматель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности определяется в коллективном договоре согласно приложению №10.

ГЛАВА 4 ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

23. Наниматель обязуется:

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

23.2. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест в Колледже, а в случаях высвобождения Работников принимать меры по организации их переподготовки, созданию новых рабочих мест.

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

23.3. Уведомлять Профком не позднее, чем за три месяца о предстоящей ликвидации организации, реорганизации (реорганизации ее структурных подразделений), смене собственника организации, полной или частичной приостановке работы, если это повлечет за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда.

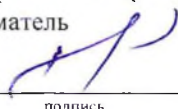
При проведении ликвидации или реорганизации проводить переговоры с Профкомом в целях выработки согласованной программы мер по соблюдению прав и законных интересов работников.

24. Профком обязуется:

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

24.2. Не снимать с профсоюзного учета Работников - членов Профсоюза (по их письменному заявлению), высвобождаемых в связи с

Наниматель



подпись

/В.С. Ажар-Миронова/
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации работников



подпись

/В.В. Иванова /
инициалы, фамилия

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).

24.3 Оказывать из профсоюзного бюджета материальную помощь Работникам - членам Профсоюза, уволенным связи с сокращением численности или штата работников, 5 базовых величин разово.

25. Стороны пришли к соглашению:

25.1. Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности), 4, 6, абзацам второму, четвертому пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса производится с предварительного согласия Профкома.

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

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

25.2. При сокращении численности или штата работников предпочтение в оставлении на работе в случае равной производительности труда и квалификации отдается (помимо категорий, указанных в статье 45 Трудового кодекса и других законодательных актах Республики Беларусь) в порядке перечисления в коллективном договоре работникам, не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины:

имеющим неполную семью (статья 63 Кодекса о браке и семье);
матери (отцу, опекуну, попечителю), воспитывающей (воспитывающему) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;

опекунам, попечителям, на иждивении которых находятся несовершеннолетние дети;

матери (отцу, опекуну, попечителю), воспитывающей (воспитывающему) троих и более детей в возрасте до восемнадцати лет;

разведенным, вдовам (вдовцам), имеющим на их иждивении несовершеннолетних детей;

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


одному из двух работающих в Колледже родителей, воспитывающих

Наниматель



/В.С. Ажар-Миронова/
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной
организации работников



/В.В. Иванова /
инициалы, фамилия

несовершеннолетнего ребенка;

имеющим длительный непрерывный стаж работы в Колледже (более 10 лет);

получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание в организации;

избранным в состав профсоюзных органов;

членам комиссий по трудовым спорам;

предпенсионного возраста (за 5 лет до общеустановленного пенсионного возраста).

Работникам, совмещающим работу с обучением по востребованным в Колледже специальностям;

женщинам, воспитывающим несовершеннолетних детей, супруги которых призваны на срочную военную службу (на период срока службы).

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

ликвидации вакантных мест;

увольнение совместителей.

25.4. Предоставлять Работнику в течение всего срока предупреждения о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников один свободный день в неделю без сохранения заработной платы для решения вопроса о самостоятельном трудоустройстве у других нанимателей по его письменному заявлению.

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

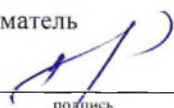
25.5. Предоставлять преимущественное право Работникам организации, уволенным в связи с сокращением численности или штата, возвращаться в Колледж при появлении вакансий.

25.6. Заключение контрактов с работниками, работающими по трудовому договору на неопределенный срок, осуществляется в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами при наличии финансовой возможности, обеспечивающей выполнение условий контракта.

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

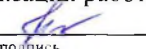
25.7. Не заключать контракты с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет (детей-инвалидов до 18 лет), трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, если они не дали согласия на заключение таких контрактов.

Наниматель



/В.С. Ажар-Миронова/
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации работников



/В.В. Иванова /
инициалы, фамилия

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

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

25.10. Продлевать в пределах максимального срока действия, заключать новые контракты с Работниками добросовестно работающими и не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, у которых на дату продления, заключения нового контракта не имеется не снятого или не погашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания, которым до достижения общеустановленного пенсионного возраста остается не более пяти лет, с их согласия, на срок не менее чем до достижения ими 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.


25.11. Заключение контрактов с работниками — членами Профсоюза производится при участии представителя Профкома.

25.12. По истечении пятилетнего срока действия контракта заключать новые контракты с Работниками, добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, у которых на дату заключения нового контракта не имеется не снятого или не погашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания, имеющими продолжительный стаж работы в организации, - 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.

С письменного согласия Работника новый контракт заключается на меньший срок, но не менее одного года.

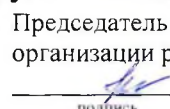
25.13. По истечении пятилетнего срока действия контракта заключать новые контракты с Работниками, добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, у которых

Наниматель



/В.С. Ажар-Миронова/
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации работников



/В.В. Иванова /
инициалы, фамилия

на дату заключения нового контракта не имеется не снятого или не погашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания, имеющими высокий профессиональный уровень и квалификацию, - 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.

С письменного согласия Работника новый контракт заключается на меньший срок, но не менее одного года.

25.14. В рамках данного Договора считать:

«продолжительный стаж работы в организации» (п.п.25.12 п.25) - работу в организации не менее 5 лет;

«высокий профессиональный уровень и квалификация» (п.п.25.13 п.25) - наличие следующей квалификационной категории: первой, высшей, «учитель-методист».

25.15. Продлевать контракты в пределах пятилетнего срока его действия с работниками, добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, у которых на дату продления контракта не имеется не снятого или не погашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания, - 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 продлевать контракт только с письменного согласия работника.

25.16. Установить, что с молодыми специалистами при приеме на работу контракты могут быть заключены с их письменного согласия в пределах максимального срока действия, но не менее срока обязательной работы по распределению (направлению на работу).

При заключении контрактов устанавливать молодым специалистам на срок обязательной работы по распределению (направлению на работу) следующие дополнительные меры стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261-2 Трудового кодекса:

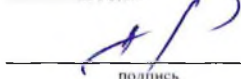
дополнительный поощрительный отпуск до пяти календарных дней с сохранением среднего заработка;

надбавку в размере 50% от оклада.

Молодым специалистам обеспечивается нагрузка не менее ставки.

25.17. Заключать новые контракты с одинокими родителями, не

Наниматель



/В.С. Ажар-Миронова/
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной
организации работников



/В.В. Иванова /
инициалы, фамилия

состоящими в браке, опекунами, попечителями, воспитывающими несовершеннолетних детей, находящихся на их иждивении, добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, у которых на дату продления, заключения контракта не имеется не снятого или не погашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания, с их согласия, на срок пять лет.

25.18. Наниматель по просьбе работника, добросовестно работающего, не допускающего нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющего дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, извещает его в письменном виде о причине (причинах) не продления (не заключения нового) контракта с ним.

25.19. Заключать новые контракты с матерью (отцом, воспитывающим ребенка вместо матери в связи с ее смертью, лишением родительских прав, длительным - более месяца - пребыванием в лечебном учреждении и другими причинами, опекуном) ребенка - инвалида в возрасте до восемнадцати лет или двоих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, не допускающей (не допускающим) нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, на максимальный срок с ее (его) согласия;

25.20. Наниматель и Работник, не позднее чем за один месяц до истечения срока действия контракта обязаны письменно предупреждать другую сторону о решении продолжить или прекратить трудовые отношения.


25.21. Наниматель при приеме на работу обязан заключить трудовой договор (контракт) с Работником и ознакомить его под роспись с приказом о приеме на работу, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, локальными правовыми актами, регламентирующими внутренний трудовой распорядок в организации, должностной (рабочей) инструкцией и иными локальными правовыми актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью.

При приеме на работу Работника наниматель обязан запросить в установленном порядке характеристику с предыдущего места его работы, а также сведения из единого государственного банка данных о правонарушениях в отношении кандидатов на руководящие должности и должности педагогических Работников. Характеристика подписывается руководителем организации.

25.22. Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор (контракт) может быть досрочно прекращен по соглашению сторон трудового договора.

25.23. Наниматель по требованию (просьбе) Работника в срок,

Наниматель


подпись

/В.С. Ажар-Миронова/
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной
организации работников


подпись

/В.В. Иванова/
инициалы, фамилия

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 в случаях: поступления на военную службу по контракту, достижения общеустановленного пенсионного возраста, назначения пенсии по возрасту, пенсии по инвалидности, пенсии за выслугу лет, пенсии за особые заслуги перед республикой, социальной пенсии, избрания на выборную должность, переезда на постоянное место жительства в другой населенный пункт, необходимости ухода за больным членом семьи, ухода за детьми в возрасте до 14 лет, изменения семейного положения, трудоустройство у другого нанимателя на полную ставку, если работник работает на неполную ставку, или с более высоким уровнем оплаты труда, трудоустройство у другого нанимателя в отрасли образования на более высокую должность, перевода одного из супругов на работу (военную службу) в другую местность, в связи с зачислением в учебное заведение для получения образования в дневной форме получения образования, пенсионный возраст, состояние здоровья Работника (болезнь, инвалидность).

25.24. Устанавливать Работникам, воспитывающим детей в возрасте до четырнадцати лет, режим гибкого рабочего времени, неполное рабочее время и другое по их инициативе.

25.25. Не допускать привлечение Работников организации к выполнению работы, не обусловленной трудовым договором (контрактом), должностными (рабочими) инструкциями, за исключением случаев, предусмотренных законодательными актами.

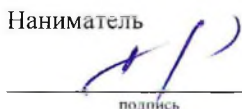
25.26. Не допускать подмены трудовых отношений заключением договоров гражданско-правового характера на выполнение работ, которые согласно законодательству о труде, должны осуществляться на основании трудового договора.

25.27. Наниматель вправе заключать (по истечении срока действия контракта) с Работниками, проработавшими у Нанимателя не менее пяти лет на условиях контрактной формы найма, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, у которых на дату заключения нового контракта не имеется не снятого или не погашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания, с их письменного согласия трудовой договор на неопределенный срок.

25.28. Наниматель вправе заключать с Работниками, с их письменного согласия, трудовые договоры на неопределенный срок при отсутствии возможности выполнения абзацев второго и третьего пункта 3 части первой статьи 261-2 Трудового кодекса.

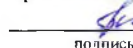
25.29. В случае, если условия контракта ухудшают правовое и

Наниматель



/В.С. Ажар-Миронова/
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной
организации работников



/В.В. Иванова/
инициалы, фамилия

социально-экономическое положение работника по сравнению с Договором, действуют нормы Договора и эти условия контракта подлежат приведению в соответствие с ним.

ГЛАВА 5 ОХРАНА ТРУДА

26. Наниматель обязуется:

26.1. Обеспечить функционирование системы управления охраной труда (далее-СУОТ) учреждения образования (организации) и своевременно совершенствовать на основе мониторинга факторов, влияющих на охрану труда.

26.2. Предусматривать в необходимых объемах финансовые средства на охрану труда, профилактику производственного травматизма и профессиональных заболеваний, улучшение условий труда, санитарно-бытового обеспечение, медицинское и лечебно-профилактическое обслуживание Работников. Обеспечивать выполнение в установленные сроки Плана мероприятий по охране труда (Приложение № 11).

Осуществлять в рамках сметы расходов на мероприятия по охране труда обучение и проверку знаний по вопросам охраны труда Нанимателя и специалистов Колледжа.

26.3. Своевременно и качественно проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда.

26.4. Каждому Работнику при приеме на работу и в период работы предоставлять полную информацию о состоянии и изменении условий труда на его рабочем месте, о существующих рисках повреждения здоровья, полагающихся средствах индивидуальной и коллективной защиты, а также о льготах и компенсациях по условиям труда, установленных законодательством и Договором.

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

26.6. Обеспечивать прохождение Работниками обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров в соответствии с утвержденным Списком с сохранением за ними рабочего места и среднего заработка на время прохождения периодических медосмотров (Приложение № 12).

26.7. Вводить в штатные расписания учреждений образования должность инженера по охране труда в соответствии с нормами законодательства (при численности работающих менее 200 человек) или

Наниматель



/В.С. Ажар-Миронова/
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной
организации работников



/В.В. Иванова /
инициалы, фамилия

возлагать соответствующие обязанности на уполномоченное должностное лицо.

26.8. Оформить уголки по охране труда. Постоянно обновлять методическое обеспечение уголков по охране труда.

26.9. Своевременно проводить пересмотр, корректировку и утверждение локальных правовых актов по охране труда с учётом изменений и дополнений, внесённых в законодательные акты Республики Беларусь.

26.10. Проводить обучение, стажировку, инструктаж и проверку знаний по вопросам охраны труда работающих согласно требованиям нормативных правовых актов. Оказывать содействие в обучении общественных инспекторов по охране труда, созданию условий для их эффективной работы и установлению мер поощрения;

26.11. К началу учебного года организовывать работу по приведению помещений учреждений образования в соответствие с требованиями санитарных норм и охраны труда для создания здоровых и безопасных условий труда Работников и организации образовательного процесса.

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


26.13. Осуществлять контроль за состоянием охраны труда, принимать меры по совершенствованию этой работы. Не реже одного раза в год подводить итоги работы Колледжа по улучшению условий и охраны труда, профилактики производственного травматизма.

26.14. Обеспечивать беспрепятственный допуск представителей Профсоюза в учреждение образования для осуществления общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний в соответствии с требованиями законодательства.

26.15. Незамедлительно информировать комитет по образованию Мингорисполкома о несчастных случаях на производстве с тяжёлым, смертельным исходом, групповых несчастных случаях с целью проведения расследования несчастного случая в соответствии с требованиями законодательства.

26.16. Оказывать семье погибшего по вине Нанимателя на производстве Работника, помимо установленного законодательством возмещения ущерба, единовременную материальную помощь из средств нанимателя в размере не менее десяти годовых заработков погибшего по вине нанимателя, исчисленных по заработку за год от месяца, предшествующего несчастному случаю, а Работнику, утратившему трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, по вине Нанимателя, - единовременную материальную помощь в размере одного среднемесячного заработка за

Наниматель



/В.С. Ажар-Миронова/
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации работников



/В.В. Иванова/
инициалы, фамилия

каждый процент утраты 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.

Порядок и условия выплаты материальной помощи, в том числе ее выплаты частями, определяются коллективным договором.

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

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

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

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

27. Профком обязуется:

27.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда, выполнением норм коллективного договора в Колледже.

Требовать устранения нарушений требований охраны труда, угрожающих жизни и здоровью работающих, а в случае непосредственной угрозы для жизни и здоровья - приостановления выполнения работ, эксплуатации помещений, учебных кабинетов, лабораторий, мастерских, оборудования до устранения нарушений. Выдавать обязательные для рассмотрения рекомендации по устранению выявленных нарушений.

27.2. Проводить в установленные сроки выборы общественных инспекторов по охране труда, координировать их деятельность, проводить обучение профактива по вопросам охраны труда.

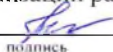
27.3. Принимать участие в городских (районных) этапах республиканского смотра-конкурсов на лучшее проведение первичными профсоюзными организациями общественного контроля за соблюдением

Наниматель


подпись

/В.С. Ажар-Миронова/
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации работников


подпись

/В.В. Иванова /
инициалы, фамилия

законодательства об охране труда, лучшего общественного инспектора по охране труда.

27.4. Периодически (один раз в квартал) на заседании Профкома с участием представителей Нанимателя рассматривать вопросы травматизма и повышения эффективности общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда в соответствии с требованиями Директивы Президента Республики Беларусь от 11.03.2004 № 1 «О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины» в редакции Указа Президента Республики Беларусь от 12 октября 2015г. №420 (далее – Директива №1).

27.5. При групповом несчастном случае, а также с тяжёлым и смертельным исходом, требующих проведения специального расследования, незамедлительно извещать Минскую городскую организацию Профсоюза с целью обеспечения участия в расследовании главного технического инспектора труда Минской городской организации Профсоюза.

27.6. В ходе расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний отстаивать права и законные интересы застрахованных членов Профсоюза, в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18 марта 2025 г. №108 «О страховании». Содействовать выявлению причин, приведших к гибели или травмам Работников, добиваться применения срочных мер по их устранению.

27.7. Обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев.

27.8. Оказывать семье погибшего на производстве работника - члена Профсоюза - помимо установленного законодательством возмещения ущерба, единовременную материальную помощь в размере до 5 (пяти) базовых величин из профсоюзного бюджета при наличии средств.

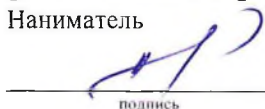
27.9. Осуществлять общественный контроль за своевременной выплатой возмещения вреда Работникам, получившим увечье на производстве в соответствии с действующим законодательством Республики Беларусь.

27.10. Оказывать правовую помощь пострадавшим Работникам при возникновении разногласий по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве, возмещения вреда, дополнительно понесенных расходов в связи с повреждением здоровья.

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

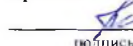
27.12. Проводить регулярные рейды-проверки за соблюдением требований Директивы №3.

Наниматель



/В.С. Ажар-Миронова/
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной
организации работников



/В.В. Иванова/
инициалы, фамилия

27.13. Обеспечить выполнение Плана мероприятий Профсоюза по реализации Директивы №1.

28. Стороны пришли к соглашению:

28.1. Осуществлять общественный контроль и контроль за соблюдением Работниками законодательства об охране труда с участием общественных инспекторов по охране труда в Колледже, за выполнением норм коллективного договора. Требовать от работающих соблюдения трудовой и производственной дисциплины, законодательства об охране труда.

Направить совместные усилия на выполнение требований Директивы №3, Директивы №1.

28.2. В целях профилактики производственного травматизма во взаимодействии с социальными партнерами продолжить работу по организации и проведению мероприятий «Недели нулевого травматизма», по продвижению Концепции «нулевого травматизма».

28.3. Добиваться выделения денежных средств на мероприятия, направленные на создание здоровых и безопасных условий и охраны труда. Все локальные правовые акты по вопросам охраны труда принимать Нанимателю по согласованию с Профкомом.

28.4. Постоянно осуществлять контроль за:

своевременным прохождением работниками обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (Приложение № 12);

обеспечением работников средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами и в установленные сроки (Приложение № 13);

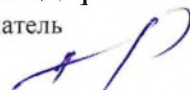
бесплатным обеспечением работников, связанных с загрязнениями кожных покровов, смывающими и обезвреживающими средствами (приложение № 14);

обеспечением учебных кабинетов, лабораторий, пищеблока, других производственных помещений аптечками первой помощи универсальными (приложение № 15).

28.5. Оказывать единовременную материальную помощь в случаях и размерах, предусмотренных пунктами 26.16, 26.17 и 27.6.


28.6. Работник обязан соблюдать требования по охране труда и безопасному ведению работ, о пользовании средствами индивидуальной защиты, оказывать содействие и сотрудничать 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 здоровья.

Наниматель



подпись /В.С. Ажар-Миронова/
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации работников



подпись /В.В. Иванова/
инициалы, фамилия

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

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

29. Наниматель обязуется:

29.1. Содействовать организации отдыха, оздоровления и санаторно-курортного лечения работников, 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.

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

29.3. При наличии внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации производит отчисление денежных средств ППО 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.

30. Профком обязуется:

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

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

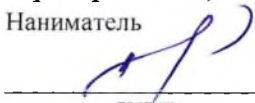
30.3. Ежегодно анализировать состояние обеспеченности жилыми помещениями Работников организации.

30.4. При наличии финансовых средств организовать экскурсионные поездки, дни семейного отдыха для членов профсоюза и их семей.

30.5. Организовать в течение года проведение дней здоровья.

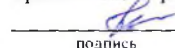
30.6. Организовать работу группы здоровья (посещение бассейна, занятий по оздоровительной гимнастике и других спортивных мероприятий).

Наниматель



/В.С. Ажар-Миронова/
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной
организации работников



/В.В. Иванова /
инициалы, фамилия

и ии р:



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

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

30.9. Организовывать мероприятия, посвященные знаменательным датам и праздничным дням. Обеспечивать приглашение и поздравление ветеранов педагогического труда и Великой Отечественной войны.

30.10. Вести учет ветеранов труда с ежегодным уточнением банка данных. При наличии средств оказывать из средств профсоюзного бюджета материальную помощь на лечение, оздоровление, приобретение дорогостоящих лекарств и другим обстоятельствам в соответствии с Положением.

31. Стороны пришли к соглашению:

31.1. Осуществлять контроль за работой столовой, итоги которого обсуждать с участием представителей Профкома не менее 2-х раз в год. Обеспечивать наличие в меню диетических блюд.

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

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

31.4. Директор Колледжа совместно с Профкомом не реже одного раза в год анализируют обеспеченность Работников жильем и принимают возможные меры по улучшению их жилищных условий.


31.5. Содействовать выделению работникам организации, в том числе молодым специалистам и специалистам с высшим и средним специальным образованием, получившим образование на условиях оплаты и направленным с их согласия на работу, мест в общежитиях организаций системы комитета по образованию, а также общежитиях организаций иных отраслей.

31.6. Содействовать расширению:

охвата социальным страхованием новых категорий работников;

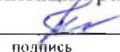
практики добровольного страхования дополнительной накопительной пенсии и медицинских расходов;

Наниматель



/В.С. Ажар-Миронова/
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной
организации работников



подпись

ации ра

/В.В. Иванова /
инициалы, фамилия

участия работников во внедрении программы добровольного страхования дополнительной накопительной пенсии с финансовой поддержкой государства ("три плюс три") с принятием, при необходимости, дополнительных мер по активизации вовлечения работающих граждан в данную программу;

31.7. Содействовать организации заготовки на зиму овощей для работников.

31.8. Оборудовать комнаты для приема пищи, бытовую и другие.

31.9. Включать в состав комиссии по оздоровлению и санаторно-курортному лечению представителей профкома.

31.10. Обеспечить полную гласность при распределении путевок. Путевки на лечение выделять в первую очередь часто и длительно болеющим работникам, хронически больным и состоящим на диспансерном учете при наличии соответствующих документов.

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

31.12. Осуществлять систему мер по созданию условий труда и отдыха молодежи, в т.ч. молодым специалистам, оказывать содействие в решении жилищных и бытовых проблем.

31.13. Оказывать помощь в адаптации молодых специалистов на рабочем месте, вовлекать их в активную общественную жизнь.

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

31.15. Привлекать ветеранов педагогического труда и профсоюза к общественной работе, к подготовке и проведению мероприятий в связи со знаменательными датами, патриотическому воспитанию молодежи.

31.16. Приглашать ветеранов педагогического труда и профсоюза к участию в проводимых в организации воспитательных, просветительских, праздничных мероприятиях.


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

31.17. 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.

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

31.19. Наниматель обязан освободить работников (по их заявлению) для прохождения диспансеризации в организации здравоохранения в

Наниматель



подпись

/В.С. Ажар-Миронова/
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации работников



подпись

/В.В. Иванова /
инициалы, фамилия

соответствии со статьей 103-1 Трудового кодекса.

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

31.21. Проводить туристские слеты, культурно-массовые, физкультурно-оздоровительные и спортивные мероприятия, принимать участие в районных, городских и республиканских отраслевых спартакиадах и туристских слетах.

31.22. Для участия в спортивно-массовых мероприятиях, проводимых в соответствии с республиканским и местными календарными планами проведения спортивно-массовых мероприятий (далее – официальные спортивно-массовые мероприятия), работники, являющиеся участниками официальных спортивно-массовых мероприятий, могут освобождаться нанимателем от работы на весь срок проведения официальных спортивно-массовых мероприятий с учетом времени проезда к месту их проведения и обратно, если участие в этих мероприятиях не входит в трудовые обязанности этих работников.

На период освобождения от работы для участия в официальных спортивно-массовых мероприятиях за работниками, являющимися участниками таких мероприятий, сохраняются место работы, должность служащего (профессия рабочего) и заработная плата, но не ниже среднего заработка за рабочее время согласно ПВТР или графику работ (сменности);

ГЛАВА 7

ПРАВОВЫЕ ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА И ЕГО ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА

32. Наниматель обязуется:


32.1. Предоставлять Профкому информацию, которая необходима для ведения коллективных переговоров и реализации прав Профсоюза по защите трудовых и социально-экономических прав и законных интересов Работников.

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

33. Профком обязуется:

33.1. Проводить обучение профсоюзных кадров и актива по вопросам законодательства о труде, об охране труда, социального страхования,

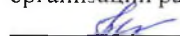
Наниматель



подпись

/В.С. Ажар-Миронова/
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации работников



подпись

/В.В. Иванова /
инициалы, фамилия

реализации Договора.

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

34. Стороны пришли к соглашению:

34.1. Обеспечивать организацию безналичного перечисления профсоюзных взносов одновременно с выплатой заработной платы (в том числе выплачиваемой за счет кредитов банков) в соответствии с законодательством.

34.2. Предоставлять в безвозмездное пользование Профкому помещения, оборудование, транспортные средства, средства связи и создавать другие необходимые для осуществления его деятельности условия в соответствии с законодательством.

34.3. Создавать в организации условия для обеспечения гласности в деятельности Профкома.

34.4. Предоставлять возможность (время) членам Профсоюза участвовать в работе профсоюзных органов в качестве делегатов на конференциях, пленумах, съездах с сохранением среднего заработка.

Предоставлять возможность (время) профсоюзным активистам, не освобожденным от основной работы, участвовать в уставных и иных мероприятиях, краткосрочной профсоюзной учебе, мероприятиях, включенных в планы совместной работы Профсоюза (его организационных структур) и Министерства образования (структурных подразделений городского (районных) исполнительных комитетов, осуществляющих государственно-властные полномочия в сфере образования, и для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников.

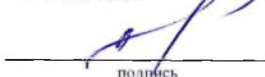
В отдельных случаях расходы по направлению профсоюзных активистов для участия в вышеуказанных мероприятиях осуществляются за счет средств профсоюзного бюджета на основании решений руководящих органов вышестоящих организаций Профсоюза.

34.5. 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 служащего) в организации.

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


34.7. Предоставлять возможность лицам, уполномоченным Профкомом, осуществлять общественный контроль за соблюдением

Наниматель



/В.С. Ажар-Миронова/
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации работников



/В.В. Иванова/
инициалы, фамилия

законодательства о труде, об охране труда.

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

34.9. Учитывать при поощрении профсоюзных работников организаций Профсоюза ведомственными наградами Министерства наличие наград Профсоюза, других органов управления образованием.

34.10. Применять меры морального и материального поощрения к работникам, выполняющим поручения в интересах коллектива по содействию в повышении качества и эффективности работы коллектива, по организации процессов обучения и воспитания, осуществляемых в реализации норм коллективного договора, в том числе в вопросах защиты их трудовых и социально-экономических прав и законных интересов, охраны труда, пропаганды здорового образа жизни, организации досуга и создания благоприятного морально-психологического климата в коллективе в размере, определяемом приложением № 2, но не ниже 30 процентов оклада.

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

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

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

с Работниками, избранными в состав Профкома и не освобожденными от основной работы - с письменного согласия Профкома, а председателя ППО - только с письменного согласия руководящего органа вышестоящей организации Профсоюза;

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

с Работниками, представителями ППО, участвующими в работе комиссий по трудовым спорам, членов Профсоюза, уполномоченных вести переговоры по коллективным договорам, а также общественных инспекторов по охране труда и контролю за соблюдением законодательства о труде - с согласия Профкома.

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе Нанимателя по пунктам 1 (кроме сокращения численности или штата

Наниматель



/В.С. Ажар-Миронова/
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации работников



/В.В. Иванова /
инициалы, фамилия

работников), 5, абзацам пятому, девятому пункта 7, пунктам 8-11 статьи 42 Трудового кодекса с представителями Профсоюза, указанными в части первой настоящего подпункта, производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления организации Профсоюза соответствующего уровня.

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

34.13. Привлечение к дисциплинарной ответственности представителей Профсоюза, указанных в подпункте 34.12 настоящего пункта, допускается только с предварительного согласия руководящего органа организации Профсоюза соответствующего уровня.

34.14. 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.

34.15. В случае избрания в состав руководящих органов организации Профсоюза соответствующего уровня Работников, переведенных на контрактную форму найма и не освобожденных от основной работы, по истечении срока действия контрактов с их согласия заключать или продлевать в пределах максимального срока действия контракты на время срока их полномочий и, как правило, в течение двух лет после переизбрания.

34.16. Не допускать увольнение по инициативе Нанимателя лиц, избравшихся в состав руководящих органов организаций Профсоюза соответствующего уровня, в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации, или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения. В этих случаях увольнение производится в порядке и по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом.

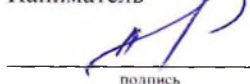
34.17. Освобожденные (штатные) профсоюзные работники являются равноправными членами коллектива работников и пользуются всеми правами и гарантиями наравне с ними.

ГЛАВА 8 СОХРАНЕНИЕ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПРИВАТИЗАЦИИ

35. Профком обязуется:

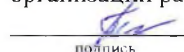
35.1. Участвовать в обсуждении вопросов приватизации организации, ее целесообразности, отстаивать при этом интересы коллектива Работников - членов Профсоюза.

Наниматель



/В.С. Ажар-Миронова/
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной
организации работников



/В.В. Иванова /
инициалы, фамилия

35.2. Вносить предложения, обеспечивающие социально-экономические и правовые гарантии Работникам при изменении формы собственности.

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

36. Стороны пришли к соглашению:

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

36.2. Изменение подчиненности, отчуждение имущества, закрепленного за организацией, допускается с уведомления Профкома.

ГЛАВА 9

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

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

38. Наниматель обязуется:

38.1. Рассматривать предложения Профкома по устранению недостатков в выполнении Договора в двухнедельный срок и давать Профкому мотивированный ответ в письменной форме, принимать меры дисциплинарной, материальной ответственности к виновным в невыполнении обязательств по Договору либо уклоняющимся от участия в переговорах.

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

38.3. Ознакомить с Договором всех работников, в том числе впервые принятых.

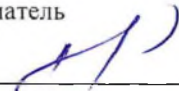
39. Стороны пришли к соглашению:

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


Контроль за ходом выполнения Договора и разрешение разногласий, возникающих при его исполнении, осуществляется Сторонами, комиссией по разработке и контролю за выполнением Договора.

39.2. При осуществлении контроля Стороны обязаны предоставлять

Наниматель


полпись /В.С. Ажар-Миронова/
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации работников


полпись В.В. Иванова
инициалы, фамилия

друг другу всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию.

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

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

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

39.6. Руководитель и председатель ППО отчитываются о выполнении Договора на профсоюзном собрании коллектива Работников - членов Профсоюза не реже одного раза в полугодие.

39.7. Лица, виновные в невыполнении (нарушении) обязательств и условий Договора, либо уклоняющиеся от участия в переговорах, могут быть полностью или частично лишены премий, надбавок к окладам, привлечены к дисциплинарной ответственности в соответствии с законодательством о труде, Договором.

39.8. Доводить содержание Договора (изменений и (или) дополнений, к нему) до коллектива Работников, в том числе впервые принятых, содействовать выполнению Договора.

39.9. Для разрешения коллективного трудового спора Нанимателем и Профкомом в трехдневный срок с момента возникновения коллективного трудового спора создается на равноправной основе примирительная комиссия из представителей Сторон.

Создание примирительной комиссии оформляется приказом Нанимателя и решением Профкома.

Одобен на профсоюзном собрании работников
«01» 09 2025 г., протокол от 01.09.2025 № 2.

Договор подписан «01» 09 2025 г.

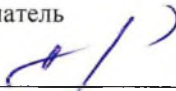
Наниматель

 / В.С. Ажар-Миронова


Председатель профсоюзного
комитета работников

 / В.В. Иванова

Наниматель

 / В.С. Ажар-Миронова /
подпись инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной
организации работников

 / В.В. Иванова /
подпись инициалы, фамилия

Приложение №1 к коллективному
договору на 2025- 2028 годы

УТВЕРЖДАЮ

Директор государственного
учреждения образования «Минский
технологический колледж»

 В.С. Ажар-Миронова
«01» 09 2025

ПОЛОЖЕНИЕ

о комиссии по распределению
стимулирующих и компенсирующих
выплат, премии, материальной помощи
работникам государственного
учреждения образования «Минский
технологический колледж»

ГЛАВА 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ


1. Настоящее положение определяет порядок создания и деятельности комиссии по распределению стимулирующих и компенсирующих выплат, премии, материальной помощи работникам государственного учреждения образования «Минский технологический колледж» (далее - Комиссия).

2. Комиссия в своей деятельности руководствуется Конституцией Республики Беларусь, нормами Указа Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. №27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», иными актами законодательства, в том числе настоящим Положением, утверждённым приказом руководителя учреждения образования, положением о размерах и порядке осуществления стимулирующих и компенсирующих выплат работникам государственного учреждения образования «Минский технологический колледж», положением о размерах, порядке и условиях выплаты премий работникам государственного учреждения образования «Минский технологический колледж», положением о размерах, порядке и условиях оказания материальной помощи работникам государственного учреждения образования «Минский технологический колледж».


3. Комиссия создаётся с целью оценки качества работы работников учреждения образования в соответствии с критериями для расчёта стимулирующих и компенсирующих выплат, неиспользованных средств, предусмотренных на оплату труда, материальной помощи.

4. Основными задачами Комиссии являются:

Наниматель

 /В.С. Ажар-Миронова/

Председатель Первичной профсоюзной
организации работников

 /В.В. Иванова /

рассмотрение вопросов материального стимулирования работников;

рассмотрение и анализ итогов и показателей работы, учитываемых при установлении стимулирующих и компенсирующих выплат работникам, при распределении неиспользованных средств, предусмотренных на оплату труда;

оценка результатов работы работников;

принятие решения об установлении (не установлении), с учётом наличия (отсутствия) дисциплинарных взысканий, размера ежемесячных стимулирующих и компенсирующих выплат, об оказании материальной помощи работникам государственного учреждения образования «Минский технологический колледж».

ГЛАВА 2 ПРАВА КОМИССИИ

5. Комиссия имеет право:

5.1. требовать от руководителя необходимую информацию для полного изучения деятельности работников;

5.2. по мере необходимости совершенствовать целевые показатели эффективности деятельности при начислении стимулирующих и компенсирующих выплат, премии, материальной помощи работникам учреждения образования.

ГЛАВА 3 ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ КОМИССИИ

6. Решение о создании Комиссии оформляется приказом директора Колледжа, в котором на начало календарного года определяется численность и персональный состав комиссии. В течение года в состав Комиссии в случае необходимости приказом директора могут вноситься изменения и дополнения.

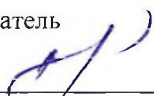
7. В комиссию включается не менее пяти членов.

8. Персональный состав комиссии формируется из администрации, представителей профсоюзного комитета, трудового коллектива.

9. Председатель, заместитель председателя, секретарь Комиссии и ответственный за расчет премии назначаются директором Колледжа из числа членов Комиссии при утверждении ее персонального состава.

10. Председатель осуществляет непосредственное руководство деятельностью Комиссии, несёт персональную ответственность за правильную организацию работы Комиссии и обоснованность выносимых решений, руководит деятельностью Комиссии, определяет место и время проведения заседаний Комиссии, проводит заседания

Наниматель

 /В.С. Ажар-Миронова/

Председатель Первичной профсоюзной
организации работников

 /В.В. Иванова /

Комиссии, распределяет обязанности между членами Комиссии. При отсутствии председателя его функции выполняет заместитель председателя Комиссии.

11. Секретарь Комиссии:

обеспечивает уведомление членов Комиссии и подготовку заседаний Комиссии;

оформляет протоколы заседаний Комиссии;

обеспечивает ознакомление членов Комиссии с протоколами заседаний комиссии;

осуществляет учёт и хранение протоколов заседаний Комиссии и материалов к ним.

12. Члены Комиссии вправе:

вносить предложения по вопросам, входящим в компетенцию Комиссии;

выступать на заседаниях Комиссии и инициировать проведение голосования по внесённым предложениям;

рассматривать материалы по анализу деятельности работников в соответствии с положением о размерах и порядке осуществления стимулирующих и компенсирующих выплат работникам государственного учреждения образования «Минский технологический колледж», положением о размерах, порядке и условиях выплаты премий работникам государственного учреждения образования «Минский технологический колледж», положением о размерах, порядке и условиях оказания материальной помощи работникам государственного учреждения образования «Минский технологический колледж»;

принимать решения о соответствии деятельности работника требованиям к установлению размеров стимулирующих и компенсирующих выплат; материальной помощи работникам или отказе в их установлении (оказании);

задавать участникам заседания Комиссии вопросы в соответствии с повесткой дня и получать на них ответы по существу;

изучать материалы, касающиеся деятельности Комиссии;

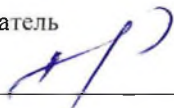
в случае несогласия с решением Комиссии излагать письменно особое мнение по рассматриваемому вопросу, подлежащее обязательному приобщению к протоколу заседания Комиссии;

осуществлять иные полномочия в целях выполнения возложенных на Комиссию задач и функций.

13. Заседания Комиссии проводятся ежемесячно, не позднее 28 числа.

14. Заседание Комиссии считается правомочным при участии на заседании более половины членов Комиссии при обязательном участии представителя профсоюзного комитета.

Наниматель

 /В.С. Ажар-Миронова/

Председатель Первичной профсоюзной
организации работников

 /В.В. Иванова /

15. Очерёдность рассмотрения вопросов на заседании Комиссии определяется повесткой заседания комиссии.

16. Решение на заседании комиссии принимается открытым голосованием большинством голосов. При равном количестве голосов «за» и «против» решение принимается в пользу работника.

17. Конкретные размеры стимулирующих и компенсирующих выплат, премирования, с учётом личного вклада Работников, определяются комиссией:

для Работников, непосредственно подчиняющихся руководителю учреждения, – с учётом предложений руководителя;

для других категорий Работников – с учётом предложений заместителей руководителя, руководителя.

18. Служебная записка по установлению стимулирующих и компенсирующих выплат Работникам, по премированию, должна содержать следующие сведения:

выполнение установленных показателей;

предлагаемый размер стимулирующих и компенсирующих выплат, премии с указанием источников выплаты;

иные сведения (при необходимости), характеризующие достижение положительных результатов работы Колледжа, отдельного Работника;

при невыполнении показателей или других нарушениях в обязательном порядке указываются причины нарушений, невыполнения.

19. Комиссия рассматривает поступившие предложения об установлении ежемесячной, единовременной премии, надбавок. Дает оценку результатам работы Работников за месяц, принимает решение о размере установления (снижения) стимулирующих выплат.

20. Решение Комиссии оформляется протоколом, который подписывается всеми членами Комиссии, присутствующими на заседании. Нумерация протоколов ведётся от начала календарного года.

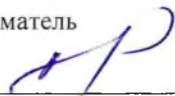
21. Секретарь Комиссии обязан в течение двух рабочих дней после заседания Комиссии оформить протокол заседания, подготовить соответствующий проект приказа, согласовать его с профсоюзным комитетом.

СОГЛАСОВАНО

протокол заседания профсоюзного комитета
первичной профсоюзной организации
работников государственного учреждения
образования «Минский технологический
колледж» Белорусского профессионального
союза работников образования и науки

«04».09.2025 № 25

Наниматель


/В.С. Ажар-Миронова/

Председатель Первичной профсоюзной
организации работников

 /В.В. Иванова /


ации р



Приложение №2 к коллективному
договору на 2025- 2028 годы

УТВЕРЖДАЮ

Директор государственного
учреждения образования «Минский
технологический колледж»


В.С. Ажар-Миронова
«01» 02 2025

ПОЛОЖЕНИЕ

о размерах, порядке и условиях выплаты премии
работникам государственного учреждения образования
«Минский технологический колледж»

ГЛАВА 1
ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение о размерах, порядке и условиях выплаты премии работникам государственного учреждения образования «Минский технологический колледж» (далее - Положение) разработано в соответствии с пунктом 3 Указа Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 №27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» (с изменениями и дополнениями), постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 19.07.2013 №641 «О внебюджетных средствах бюджетных организаций» (с изменениями и дополнениями) и определяет размеры, порядок и условия выплаты премии работникам государственного учреждения образования «Минский технологический колледж» (далее - Минский технологический колледж, Наниматель).

2. Целью Положения является материальное стимулирование конкретных действий или результатов работников, усиление заинтересованности работников в выполнении на высоком уровне поставленных перед ними задач, с учетом выявления и использования имеющихся резервов.

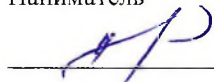
3. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Минского технологического колледжа, в том числе работающих по совместительству (внутреннее, внешнее).

4. Источниками средств, направляемых на выплату премий работникам Колледжа, являются:

средства бюджета г.Минска и внебюджетные средства от приносящей доходы деятельности в размере 20% от суммы окладов работников (плановый фонд премирования);

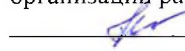
неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда;

Наниматель



/В.С. Ажар-Миронова/

Председатель Первичной профсоюзной
организации работников



/В.В. Иванова /

внебюджетные средства в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении Колледжа в порядке, определенном законодательством;

иные источники, не запрещенные законодательством Республики Беларусь.

5. Приведенные пределы числовых значений в Положении, в которых указано «до» следует считать «включительно».

ГЛАВА 2 ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ

6. Премирование работников Колледжа производится по итогам работы за месяц (далее - ежемесячная премия), а также может осуществляться единовременно (далее - единовременная премия) в пределах средств, выделяемых из бюджета г.Минска, внебюджетные средства от приносящей доходы деятельности, определенных в соответствии с законодательством для премирования бюджетной организации, а также за счет внебюджетных средств в части превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации.

7. Премирование работников производится приказом Нанимателя, на основании решения Комиссии, по согласованию с профсоюзным комитетом.

8. Премия работникам устанавливается ежемесячно за текущий месяц.

9. Размер премии каждого работника определяется в пределах, предусмотренных на эти цели средств и предусматривает дифференцированный подход к поощрению каждого работника с учетом их личного вклада в общие результаты работы, уровня их профессионализма и специфики решаемых ими задач. Размер премии максимальными размерами не ограничивается.

10. Премия начисляется за фактически отработанное время по итогам работы за текущий месяц в ближайший за подведением итогов работы срок выплаты заработной платы.

11. Ежемесячная премия не начисляется за периоды:
временной нетрудоспособности;

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

повышения квалификации, переподготовки, профессиональной подготовки и стажировки;

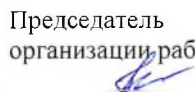
другие периоды, когда за работником сохраняется средняя заработная плата.

Наниматель



/В.С. Ажар-Миронова/

Председатель Первичной профсоюзной
организации работников



/В.В. Иванова /

12. Работнику, отработавшему 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.

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

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

ГЛАВА 3

ПОКАЗАТЕЛИ, УСЛОВИЯ И РАЗМЕРЫ ПРЕМИРОВАНИЯ

13. Всем работникам Колледжа, не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, соблюдающим правила внутреннего трудового распорядка, правила охраны труда, пожарной безопасности, выполняющим обязанности, предусмотренные в должностных (рабочих) инструкциях, устанавливается минимальный уровень премии в размере 5% оклада.

14. Разница между плановым фондом премирования и начисленным минимальным уровнем премии, а также неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда, направляются на установлении премии работникам за текущий месяц по показателям, предусмотренным пунктом 15 настоящего Положения.

15. Показатели работы, за выполнение которых работникам устанавливается премия за текущий месяц в процентах от оклада:

Для всех категорий работников

	Наименование показателя	Размеры
15.1.1	Обеспечение качественного и полного выполнения планов и программ по обучению и воспитанию обучающихся	до 50%
15.1.2	Организация, подготовка и проведение культурно-массовых, спортивных, интеллектуальных и других мероприятий	до 50%
15.1.3	Результативное участие в конференциях, смотрах, конкурсах, соревнованиях и других мероприятиях, согласованных с комитетом по образованию (<i>по факту проведения</i>): районного уровня городского уровня республиканского уровня международного уровня	 до 30% до 40% до 50% до 60%

Наниматель



/В.С. Ажар-Миронова/

Председатель Первичной профсоюзной
организации работников



/В.В. Иванова /

15.1.4	Подготовка информационных материалов (фотографий, текстового сопровождения, статей, репортажей) для размещения на официальных интернет-ресурсах, социальных сетях учреждения образования	до 30 %
15.1.5	Педагогу-наставнику за качественное осуществление наставничества	до 50%
15.1.6	За выполнение поручений в интересах коллектива по содействию в повышении качества и эффективности работы коллектива по организации процессов обучения и воспитания, осуществляемых в реализации норм коллективного договора, в том числе в вопросах защиты их трудовых и социально-экономических прав и законных интересов, охраны труда, пропаганды здорового образа жизни, организации досуга и создания благоприятного морально-психологического климата в коллективе	до 100%
15.1.7	Активное участие в общественной жизни коллектива	до 40%
15.1.8	Обеспечение рационального использования финансовых средств, отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности в пределах компетенции	до 40%
15.1.9	Качественная организация досуга обучающихся, их оздоровления в период каникул	до 40%
15.1.10	Активная и результативная работа с родительской общественностью	до 50%

Для заместителей директора

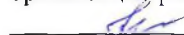
15.2.1	Активное использование в практике работы прогрессивных форм организации труда и управленческой деятельности	до 50%
15.2.2	Отсутствие обоснованных обращений в вышестоящие органы работников; создание благоприятного рабочего микроклимата; отсутствие конфликтных ситуаций среди участников образовательного процесса и работников учреждения образования	до 40 %
15.2.3	Организация, подготовка, сопровождение и проведение по согласованию с комитетом по образованию на базе учреждений образования социально-значимых мероприятий (конкурсов, конференций, семинаров, диалоговых площадок и др.)	до 50%
15.2.4	Принятие мер по обеспечению качественного и безопасного питания; поддержанию надлежащих условий проживания обучающихся	до 60%
15.2.5	Создание условий для профессиональной и личностной самореализации педагогических работников	до 30%

Наниматель



/В.С. Ажар-Миронова/

Председатель Первичной профсоюзной организации работников



/В.В. Иванова /

15.2.6	Осуществление системного подхода к внутреннему контролю, мониторинга качества образования, обеспечивающего наиболее оптимальный образовательный процесс	до 40%
15.2.7	Оказание методической и практической помощи педагогическим работникам в подготовке публикаций в средствах массовой печати, материалов научно-практических конференций, семинаров, обобщения опыта педагогической деятельности	до 30%
15.2.8	Обеспечение функционирования официальных интернет-ресурсов, социальных сетей учреждения образования; обновление, актуальность и объективность информации, размещаемой на интернет-ресурсах учреждения образования	до 30 %
15.2.9	Своевременное освоение средств по текущему и капитальному ремонту (ежеквартально)	до 40%
15.2.10	Обеспечение охраны труда и надлежащих условий труда работников учреждения образования (ежеквартально)	до 40%
15.2.11	Рациональное использование, экономия топливно-энергетических ресурсов (ежеквартально)	до 60 %

Для педагогических работников

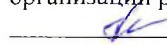
15.3.1	Организация и проведение мероприятий в форме классных и информационных часов, викторин, квест-проектов и др. по информированности обучающихся в области здорового питания	до 50%
15.3.2	Использование в работе современных информационно-коммуникационных технологий (игровые обучающие программы, компьютерные тренажеры, виртуальные лаборатории, наборы мультимедийных ресурсов)	до 50%
15.3.3	Результативность воспитательно-профилактической работы	до 50%
15.3.4	Взаимодействие с родителями через активные формы деятельности (практикумы, семинары, беседы, мастер-классы, круглые столы, дискуссии/дебаты, форумы, вебинары, конференции, и др.)	до 50%
15.3.5	Организация и проведение мероприятий по повышению мотивации обучающихся к изучению учебных предметов	до 50%
15.3.6	Подготовка обучающихся и их результативное участие в конкурсах (учреждений образования, районного, городского, международного уровней)	до 50%
15.3.7	Результативное участие обучающихся в районных (городских, республиканских и др.) предметных олимпиадах	до 50%
15.3.8	Активное участие в мероприятиях по повышению делового и общественного имиджа учреждения образования	до 60%

Наниматель



/В.С. Ажар-Миронова/

Председатель Первичной профсоюзной организации работников




/В.В. Иванова /

15.3.9	Результативное участие в мероприятиях по обмену педагогическим опытом	до 60%
15.3.10	Проведение открытых учебных занятий, мероприятий (за исключением предусмотренных процедурой аттестации)	до 40%
15.3.11	Системная работа с обучающимися, требующими особого педагогического внимания	до 40 %
15.3.12	Участие в международных образовательных проектах	до 30 %
15.3.13	Оформление, наполнение наглядными пособиями, содержание в образцовом порядке групп, учебных кабинетов, лабораторий	до 40%
15.3.14	Проведение значимых воспитательных и общественных мероприятий (информационных часов, диспутов, родительских собраний, встреч с ветеранами и др.)	до 50%
15.3.15	Организация и проведение профориентационных консультаций	до 50%
15.3.16	Накопление дидактического, раздаточного материала, наглядных пособий	до 50%
15.3.17	Использование современных информационно-коммуникационных технологий, в том числе проведение онлайн-консультаций, конференций	до 50%

15.4 Для иных работников учитываются следующие показатели:

15.4.1	Содержание закрепленных участков в помещениях здания и на территории в соответствии с действующими правилами и нормами	до 80%
15.4.2	Подготовка и проведение тематических выставок, читательских конференций и т.д.	до 50%
15.4.3	Качественное и эффективное выполнение работ по развитию информатизации, формированию и изменению электронных баз данных, сопровождению и модернизации информационно-компьютерной инфраструктуры, локальных сетей	до 80%
15.4.4	Своевременность ведения персонифицированного учета работников учреждения образования	до 100%
15.4.5	Своевременное предоставление отчетности в вышестоящие организации	до 200%
15.4.6	Эффективное использование форм и технологий обработки, учета и ведения документации	до 80%
15.4.7	Образцовое содержание рабочего места, спецодежды, инструмента, оборудования	до 50 %
15.4.8	Обеспечение бесперебойной работы приборов и оборудования	до 80 %
15.4.9	Использование эффективных, инновационных форм работы по развитию библиотеки и массовости ее посещения	до 50 %

Наниматель

 /В.С. Ажар-Миронова/

Председатель Первичной профсоюзной организации работников

 /В.В. Иванова /

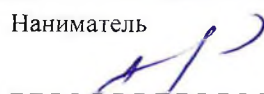
15.4.10	Организация работы по сохранности учебников и учебных пособий	до 50 %
---------	---	---------

16. За счет средств, выделяемых из бюджета г.Минска, а также за счет внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении организации, работникам может устанавливаться единовременная премия.

17. Единовременная премия работникам учреждения образования может устанавливаться (при наличии оснований) в абсолютных величинах:

17.1	За подготовку учреждения образования к началу учебного года	до 300 руб.
17.2	За повышение педагогическим работником уровня квалификационной категории:	
	присвоение второй квалификационной категории	до 100 руб.
	присвоение первой квалификационной категории	до 250 руб.
	присвоение высшей квалификационной категории	до 350 руб.
17.3	В связи с награждением работника:	
	Государственными наградами Республики Беларусь	до 500 руб.
	Наградами (благодарность, грамота, почетная грамота) учреждения образования	В соответствии с положением о наградах учреждения образования
	Благодарность комитета по образованию Мингорисполкома	до 2 базовых величин
	Почетная грамота комитета по образованию Мингорисполкома	до 3 базовых величин
	Благодарность Министерства образования Республики Беларусь	до 2,5 базовых величин
	Грамота Министерства образования Республики Беларусь	до 3,5 базовых величин
	Почетная грамота Министерства образования Республики Беларусь	5 базовых величин
17.4	Нагрудный знак Министерства образования Республики Беларусь «Выдатнік адукацыі»	7 базовых величин
	В связи с праздничными днями: Днем защитников Отечества и Вооруженных Сил Республики Беларусь, Днем женщин	1 базовых величин
17.5	В связи с юбилейными датами организаций (50, 60, 70 и далее кратно 10)	до 2 базовых величин
17.6	В связи с юбилейными датами рождения работника (40, 50, 60 и далее кратно 10)	до 2 базовых величин
17.7	В связи со знаменательной датой работника (45,55,65 и далее кратно 10)	до 2 базовых величин

Наниматель


/В.С. Ажар-Миронова/

Председатель Первичной профсоюзной организации работников

 /В.В. Иванова /

	далее)	
17.8	Стабильное качество выполняемых работ, интенсивность труда	до 500 руб.
17.9	Инициатива, профессионализм, творческий подход к решению стоящих задач, выполнению поручений	до 500 руб.
17.10	Инициативность работника, его знания, опыт, добросовестность	до 500 руб.

18. Для рассмотрения вопросов единовременного премирования руководителем структурного подразделения организации, готовится докладная записка с соответствующим обоснованием и предложениями о размерах премирования работника.

19. Единовременная премия, в том числе при наличии нескольких оснований для назначения такой премии, назначается в размере не более десяти окладов в месяц и выплачивается в полном размере независимо от количества отработанных дней в месяце при наличии финансовых средств в организации на эти цели.

20. Выплата единовременной премии производится за счет средств бюджета и внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности, направляемых на премирование работников и внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации.

ГЛАВА 3

ОСНОВАНИЯ ДЛЯ СНИЖЕНИЯ РАЗМЕРА ПРЕМИРОВАНИЯ

21. Основаниями для снижения размера премии работнику являются:

21.1. недобросовестное выполнение должностных обязанностей, подтвержденных результатами ведомственного контроля, других контролирующих органов – до 50% минимального размера премии;

21.2. представление недостоверной информации – до 50% минимального размера премии;


21.3. неисполнение в срок обязательств по коллективному договору – до 50% минимального размера премии;

21.4. нарушение Устава и других документов, регламентирующих деятельность учреждения – до 100% минимального размера премии;

21.5. нарушение правил по технике безопасности, охране труда, противопожарных и санитарных норм и правил – до 50% минимального размера премии;

21.6. опоздание на работу, преждевременный уход с работы, а также самовольное оставление рабочего места – от 80% до 100% минимального размера премии;

Наниматель



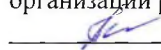
/В.С. Ажар-Миронова/

Председатель

Первичной

профсоюзной

организации работников



/В.В. Иванова /

21.7. невыполнение приказов и распоряжений руководителя и его заместителей – до 50% минимального размера премии;

21.8. нецелевое использование выделенных денежных средств и материально-сырьевых ресурсов – до 100% минимального размера начисленной премии;

21.9. нарушение установленного порядка для рассмотрения обращений работников и граждан – от 50 % до 100% минимального размера премии;

21.10. нетактичное поведение с обучающимися, родителями, коллегами - до 50% минимального размера премии;

21.11. случаи детского травматизма, произошедшие в учебное время - до 50% минимального размера премии;

Окончательное решение о снижении премии по одному или нескольким основаниям принимаются руководителем организации.

22. В случае применения к работнику мер дисциплинарного взыскания размер премии за месяц, в котором было наложено дисциплинарное взыскание, уменьшается:

при объявлении замечания - до 50% оклада;

при объявлении выговора - до 100% оклада;

при увольнении - на 100% размера начисленной премии.

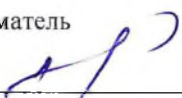
23. Лишение работника премии частично или полностью производится в тот период, когда произошло упущение в работе, либо о нем стало известно и оформлено приказом по учреждению с указанием причин лишения премии. При этом должна быть истребована объяснительная с работника, а приказ согласован с Профкомом и доведен работнику для ознакомления под роспись.

СОГЛАСОВАНО

протокол заседания профсоюзного комитета
первичной профсоюзной организации
работников государственного учреждения
образования «Минский технологический
колледж» Белорусского профессионального
союза работников образования и науки

«01».09.2025 № 25

Наниматель


/В.С. Ажар-Миронова/

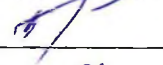
Председатель Первичной профсоюзной
организации работников

 /В.В. Иванова /

Приложение №3 к коллективному
договору на 2025-2028 годы

УТВЕРЖДАЮ

Директор государственного
учреждения образования «Минский
технологический колледж»

 В.С. Ажар-Миронова
«01» 09 2025

ПОЛОЖЕНИЕ

о размерах, порядке и условиях выплаты
надбавки за высокие достижения в труде
работникам государственного учреждения
образования «Минский технологический
колледж»

ГЛАВА 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее положение разработано в соответствии с постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019 № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования» и определяет размеры, порядок и условия выплаты надбавки за высокие достижения в труде работникам государственного учреждения образования «Минский технологический колледж» (далее – Минский технологический колледж, Наниматель).

2. На выплату надбавки за высокие достижения в труде направляются средства в размере 15 процентов от суммы окладов Работников.

3. Действие настоящего Положения распространяется на всех Работников Минского технологического колледжа, в том числе работающих по совместительству (внутреннее, внешнее).

4. Надбавка Директору Колледжа устанавливается из средств учреждения комитетом по образованию Мингорисполкома по согласованию с Минской городской организацией профсоюза на основании соглашения между комитетом по образованию Мингорисполкома и Минской городской организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2025-2028 годы.


ГЛАВА 2 ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВОК

5. Надбавка за высокие достижения в труде устанавливается работникам за достижения, обеспечивающие устойчивое

Наниматель

 /В.С. Ажар-Миронова/

Председатель
организации работников

Первичной профсоюзной
 /В.В. Иванова /

функционирование и развитие учреждения образования, максимальными размерами не ограничивается.

6. Надбавка за высокие достижения в труде устанавливается приказом Нанимателя, на основании решения Комиссии, по согласованию с профсоюзным комитетом сроком на один год, полугодие, квартал в процентном отношении к окладам (или в абсолютной величине).

7. По истечении установленных приказом сроков выплата надбавки за высокие достижения в труде прекращается.

8. Надбавка за высокие достижения в труде устанавливается в процентном отношении от оклада (или в абсолютной величине).

9. Конкретный размер надбавки за высокие достижения в труде определяется в зависимости от личного вклада каждого работника в повышение эффективности выполняемых работ, проводимых мероприятий.

10. Надбавка за высокие достижения в труде может быть изменена (в том числе в рамках установленного пунктом 6 срока) в случаях ухудшения качества работы, несоблюдения сроков выполнения порученной работы, нарушении трудовой дисциплины, приказом Нанимателя, на основании решения Комиссии, по согласованию с профсоюзным комитетом.


11. Показатели установления надбавки за высокие достижения в труде:

Наименование показателя	размер процент/ рублей
11.1. Значительный вклад в развитие образования, внедрение передового педагогического опыта, новых форм и методов обучения, содействие внедрению в практику прогрессивных форм организации труда, внедрение инноваций в производство.	30% / до 240 руб.
11.2. Проявление инициативы, профессионализм, высокое качество выполняемой работы	50% / до 400 руб.
11.3. Оперативность при выполнении должностных обязанностей	50% / до 400 руб.
11.4. За сложность и ответственность управленческого труда	50% / до 400 руб.
11.5. Создание условий для высокопроизводительного труда работников и высокого качества обучения обучающихся	30% / до 240 руб.
11.6. Подготовка и проведение педагогических советов, семинаров, конференций, выставок и других мероприятий	30% / до 240 руб.
11.7. Активное участие в методической и экспериментальной работе	30% / до 240 руб.
11.8. Качественное и своевременное выполнение особо важных и срочных поручений органов власти, требующих высокой	50% / до 400 руб.

Наниматель


/В.С. Ажар-Миронова/

Председатель Первичной профсоюзной
организации работников

 / В.В. Иванова /

квалификации, дополнительных затрат времени и повышенной интенсивности труда	
11.9. Результативное участие обучающихся в районных (городских) и других предметных олимпиадах	30% / до 240 руб.
11.10. Проведение срочных, непредвиденных ремонтных работ	30% / до 240 руб.
11.11. Обеспечение работы приемных комиссий	50% / до 400 руб.
11.12. Выполнение поручений, требующих дополнительных затрат времени	50% / до 400 руб.
11.13. Педагогу-наставнику в случае закрепления на рабочем месте молодого специалиста	30% / до 240 руб.
11.14. Ведение учета обучающихся, подлежащих приписке к призывному участку, организации работы с военкоматами	30% / до 240 руб.

12. Надбавка выплачивается за фактически отработанное время.

13. Надбавка не начисляется за периоды:

временной нетрудоспособности;

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

повышения квалификации, переподготовки, профессиональной подготовки и стажировки;


другие периоды, когда за работником сохраняется средняя заработная плата.

СОГЛАСОВАНО

протокол заседания профсоюзного комитета
первичной профсоюзной организации
работников государственного учреждения
образования «Минский технологический
колледж» Белорусского профессионального
союза работников образования и науки

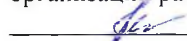
«01».09.2025 № 25

Наниматель



/В.С. Ажар-Миронова/

Председатель Первичной профсоюзной
организации работников




/В.В. Иванова /

Приложение №4 к коллективному
договору на 2025- 2028 годы

УТВЕРЖДАЮ

Директор государственного
учреждения образования «Минский
технологический колледж»

 В.С. Ажар-Миронова
«01» 09 2025

ПОЛОЖЕНИЕ

об осуществлении компенсирующих выплат работникам
государственного учреждения образования
«Минский технологический колледж»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

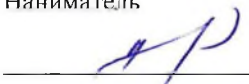
2. На осуществление компенсирующих выплат направляются: средства, выделяемые из бюджета г. Минска на эти цели; средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности.

3. Доплата за особые условия труда устанавливается работникам на учебный год с учетом каникул на протяжении учебного года и летних каникул в следующих размерах от базовой ставки за работу:

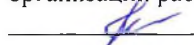
3.1. с обучающимися (детьми), имеющими: тяжелые и (или) множественные физические и (или) психические нарушения; умеренную, тяжелую интеллектуальную недостаточность; расстройства аутистического спектра; нарушения функций опорно-двигательного аппарата со значительным и резко выраженным нарушением передвижения или его отсутствием; с незрячими обучающимися - от 41 до 70 процентов (включительно);

3.2. с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, из числа лиц с особенностями психофизического развития, за исключением указанных в п.п.3.1. п.3. - от 31 до 40 процентов (включительно);

Наниматель

 /В.С. Ажар-Миронова/

Председатель Первичной профсоюзной
организации работников

 / В.В. Иванова /

3.3. с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, с обучающимися из числа лиц с особенностями психофизического развития, за исключением указанных в п.п.3.1., 3.2. п.3. - от 20 до 30 процентов (включительно).

4. Перечень должностей служащих (профессий рабочих), которым устанавливается доплата за особые условия труда, определен приложением 8 к настоящему Договору.

5. Конкретный размер доплаты за особые условия труда работникам определяет наниматель в зависимости от особенностей выполняемой ими работы; продолжительности общения с обучающимися; тяжести и степени выраженности нарушений в физическом и (или) психологическом развитии обучающихся; количества обучающихся и другое.

6. Доплата за особые условия труда устанавливается работникам приказом нанимателя по согласованию с профсоюзным комитетом.

7. По решению нанимателя размер доплаты за особые условия труда может пересматриваться.

8. Компенсирующая выплата руководителю оказывается из средств организации вышестоящим органом управления по согласованию с соответствующим комитетом профсоюза на основании «Положения об осуществлении компенсирующих выплат руководителям бюджетных организаций, подведомственных управлению по образованию».

СОГЛАСОВАНО

протокол заседания профсоюзного комитета
первичной профсоюзной организации
работников государственного учреждения
образования «Минский технологический
колледж» Белорусского профессионального
союза работников образования и науки

«01».09.2025 № 25

Наниматель



/В.С. Ажар-Миронова/

Председатель Первичной профсоюзной
организации работников



/В.В. Иванова /

Приложение №5 к коллективному
договору на 2025-2028 годы

УТВЕРЖДАЮ

Директор государственного
учреждения образования «Минский
технологический колледж»

 В.С. Ажар-Миронова
«01» 09 2025

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях осуществления
единовременной выплаты на оздоровление
работникам государственного учреждения
образования «Минский технологический
колледж»

ГЛАВА 1

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение о порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам государственного учреждения образования «Минский технологический колледж» (далее - Положение) разработано в соответствии с пунктом 4 Указа Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 №27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» (с изменениями и дополнениями), постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 15.06.2020 №342 «Об особенностях оплаты труда и установлении размера единовременной выплаты на оздоровление отдельных категорий работников» (с изменениями и дополнениями) и определяет порядок и условия осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам государственного учреждения образования «Минский технологический колледж» (далее – Минский технологический колледж, Наниматель).

2. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Минского технологического колледжа, в том числе:

работающих по совместительству (внутреннее, внешнее);

принятым на работу в течение календарного года и отработавшим менее шести месяцев (до возникновения права на трудовой отпуск);

в случае увольнения работника;

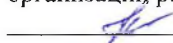
при предоставлении трудового отпуска работникам, находившимся в социальном отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

Наниматель



/В.С. Ажар-Миронова/

Председатель Первичной профсоюзной
организации работников



/В.В. Иванова /

принятым в течение календарного года на должности, по которым в текущем календарном году уже произведена единовременная выплата на оздоровление и другие.

3. На осуществление единовременной выплаты на оздоровление направляются:

средства, выделяемые из бюджета г. Минска на эти цели;

средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности;

средства из иных источников, не запрещенных законодательством.

4. Для работников Минского технологического колледжа, содержащихся за счет средств от приносящей доходы деятельности, источником выплаты являются внебюджетные средства.

ГЛАВА 2

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ЕДИНОВРЕМЕННОЙ ВЫПЛАТЫ НА ОЗДОРОВЛЕНИЕ

5. Единовременная выплата на оздоровление производится приказом Нанимателя на основании заявления работника.

6. Единовременная выплата на оздоровление осуществляется один раз в календарном году, как правило, при предоставлении трудового отпуска (одной из частей трудового отпуска) из расчета одного оклада работника.

Педагогическим работникам, которым устанавливаются нормы часов педагогической нагрузки за ставку, из расчета одного оклада с учетом педагогической нагрузки.

7. Размер единовременной выплаты на оздоровление определяется из условий, действующих на дату начала трудового отпуска работника, и в дальнейшем не пересчитывается.

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

9. В случаях, если единовременная выплата на оздоровление производится пропорционально отработанному времени, сумма выплаты определяется из расчета 1/12 установленного размера единовременной выплаты за каждый полный месяц, в котором работник состоял в списочной численности.

Расчет количества полных месяцев при расчете единовременной выплаты на оздоровление пропорционально отработанному времени производится следующим образом: количество календарных дней в месяце, в котором работник состоял в списочной численности,

Наниматель

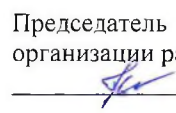


/В.С. Ажар-Миронова/

Председатель
организации работников

Первичной

профсоюзной



/В.В. Иванова /

составляющее 15 и более календарных дней - округляется до полного месяца, а менее 15 календарных дней - исключается из подсчета.

Для работников, работающих на условиях совместительства (внутреннего, внешнего), расчет единовременной выплаты на оздоровление пропорционально отработанному времени осуществляется согласно порядку, указанному в абзаце 1 и 2 настоящего пункта.

10. Работникам, принятым на работу в течение календарного года, при предоставлении им трудового отпуска в текущем календарном году, единовременная выплата на оздоровление выплачивается пропорционально отработанному времени.

Расчет количества полных отработанных месяцев осуществляется с применением порядка, изложенного в пункте 9 настоящего Положения, начиная с месяца приема на работу, включая месяц предоставления работнику трудового отпуска.

11. Работникам, находившимся в социальном отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при предоставлении им трудового отпуска в текущем календарном году, единовременная выплата на оздоровление осуществляется пропорционально количеству полных отработанных месяцев, начиная с месяца выхода на работу в порядке, установленном пунктом 9 настоящего Положения, включая месяц предоставления работнику трудового отпуска.

12. В случае увольнения работника, а также в случае предоставления работнику трудового отпуска с последующим увольнением, не реализовавшему свое право на получение единовременной выплаты на оздоровление в текущем календарном году до месяца увольнения, единовременная выплата на оздоровление осуществляется пропорционально количеству полных отработанных месяцев в текущем календарном году включая месяц увольнения в порядке, установленном пунктом 9 настоящего Положения.

При увольнении работника размер единовременной выплаты на оздоровление определяется из условий, действующих на дату приказа об увольнении, и в дальнейшем не пересчитывается.

13. Работникам, принятым на работу в течение календарного года и отработавшим менее шести месяцев (до возникновения права на трудовой отпуск) единовременная выплата на оздоровление выплачивается пропорционально количеству полных отработанных месяцев в текущем календарном году в порядке, установленном пунктом 9 настоящего Положения, в конце календарного года - в декабре месяце.

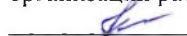
Размер единовременной выплаты на оздоровление определяется из условий, действующих на дату приказа о выплате, и в дальнейшем не пересчитывается.

Наниматель



/В.С. Ажар-Миронова/

Председатель Первичной профсоюзной
организации работников



/В.В. Иванова /

14. В случае если работник не использовал трудовой отпуск в текущем календарном году, то по письменному заявлению работника единовременная выплата на оздоровление выплачивается в размере одного оклада на дату приказа о выплате в конце календарного года - в декабре месяце.

СОГЛАСОВАНО

протокол заседания профсоюзного комитета
первичной профсоюзной организации
работников государственного учреждения
образования «Минский технологический
колледж» Белорусского профессионального
союза работников образования и науки
«01».09.2025 № 25

Наниматель


/В.С. Ажар-Миронова/

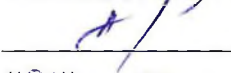
Председатель Первичной профсоюзной
организации работников

 / В.В. Иванова /

Приложение №6 к коллективному
договору на 2025-2028 годы

УТВЕРЖДАЮ

Директор государственного
учреждения образования «Минский
технологический колледж»

 В.С. Ажар-Миронова
«01» 09 2025

ПОЛОЖЕНИЕ

о размерах, порядке и условиях оказания
материальной помощи работникам
государственного учреждения образования
«Минский технологический колледж»

ГЛАВА 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Материальная помощь является дополнительным источником социальной поддержки работников, в связи с непредвиденными материальными затруднениями и другими причинами, определенными настоящим Положением.

2. Настоящее Положение о размерах, порядке и условиях оказания материальной помощи работникам государственного учреждения образования «Минский технологический колледж» (далее - Положение) разработано в соответствии с пунктом 4 Указа Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 №27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» (с изменениями и дополнениями) и определяет размеры, порядок и условия оказания материальной помощи работникам государственного учреждения образования «Минский технологический колледж» (далее – Минский технологический колледж, Наниматель).

3. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Минского технологического колледжа, в том числе работающих по совместительству (внутреннему, внешнему).

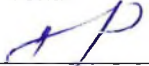
4. Источниками средств, направляемых на оказание материальной помощи работникам, являются:

средства бюджета г. Минска в размере 0,3 среднемесячной суммы окладов работников на год;

внебюджетные средства в размере 0,3 среднемесячной суммы окладов на год работников, содержащихся за счет средств от приносящей доходы деятельности;

иные не запрещенные законодательством средства.

Наниматель

 /В.С. Ажар-Миронова/

Председатель Первичной профсоюзной
организации работников

 /В.В. Иванова /

ГЛАВА 2

РАЗМЕРЫ, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОКАЗАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

5. Выплата материальной помощи работникам производится приказом Нанимателя, по согласованию с профсоюзным комитетом, на основании заявления работника.


6. Заявление работником может быть подано не позднее шести месяцев после наступления события, дающего право на получение материальной помощи.

7. Материальная помощь работникам оказывается ежемесячно в сроки, установленные для выплаты заработной платы. В исключительных случаях материальная помощь может быть выплачена работнику в иные сроки.

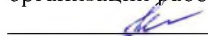
8. Работникам может быть оказана материальная помощь по следующим основаниям:

№	Основания	Размер материальной помощи (в базовых величинах)
8.1.	Смерть члена семьи либо близкого родственника (родители, опекун (попечитель), супруг, дети, родные братья и сестры, дед, бабушка, внуки)	10
8.2.	Неявки на работу в течение 21 календарного дня и более вследствие временной нетрудоспособности, за исключением социального отпуска по беременности и родам и случаев, когда временная нетрудоспособность наступила в результате виновных действий работника	до 4
8.3.	Приобретение дорогостоящих лекарственных средств на лечение	до 10
8.4.	Рождение (усыновление) ребенка у работника	10 за каждого ребенка
8.5.	Вступление впервые в брак	10
8.6.	Работникам, имеющим 3-х и более несовершеннолетних детей или ребенка-инвалида до 16 лет (один раз в год)	до 3
8.7.	Одиноким родителям, не состоящим в браке, опекунам (попечителям), воспитывающим одного ребенка и более до 18 лет (один раз в год)	до 3
8.8.	Приобретение работником путёвки за полную стоимость на санаторно-курортное лечение в санаториях на территории Республики Беларусь, в том числе в санаториях УП «Белпрофсоюзкурорт»	до 3

Наниматель

 /В.С. Ажар-Миронова/

Председатель Первичной профсоюзной
организации работников

 /В.В. Иванова /

8.9.	Работнику для подготовки детей школьного возраста к новому учебному году (<i>один раз в год из расчета на каждого ребенка</i>)	до 2
8.10.	Пострадавшим в случаях чрезвычайных ситуаций (стихийных бедствий, аварии, катастрофы, распространения заболевания, представляющего опасность для окружающих); несчастных случаев (пожар, взрыв, падение деревьев, наезд транспортных средств, кража имущества, затопление, утеря документов) и других случаях (<i>единовременно, при условии обязательного предоставления подтверждающих документов</i>)	до 10
8.11.	Заключение (продление) контракта с работником, достигшим общеустановленного пенсионного возраста	1
8.12.	По достижении Работником общеустановленного пенсионного возраста	10

9. К заявлению об оказании материальной помощи работник прилагает копии документов, подтверждающие право получения материальной помощи.

10. Документами, подтверждающими наступление соответствующих обстоятельств или понесенных расходов, являются:

при длительной болезни работника, длительного лечения, операции, приобретения дорогостоящих лекарств - копия листка о временной нетрудоспособности, эпикриз, копия рецепта, копия чека на приобретение и другие документы;

в связи со смертью члена семьи или близкого родственника - копия свидетельства о смерти и документы, подтверждающие родство;

в связи с чрезвычайными и другими ситуациями - документ, выдаваемый соответствующими компетентными органами (правоохранительными органами, органами пожарного надзора, гидрометеорологическими службами, МЧС и др.)

в связи с приобретением путевки на санаторно-курортное лечение - копия путевки и (или) отрывной талон к путевке, копии чеков и прочие документы, подтверждающие оплату полной стоимости путевки;


по иным основаниям - на основании подтверждающих документов.

11. Конкретные размеры материальной помощи каждому работнику определяются действующей Комиссией Минского технологического колледжа с учетом возникших у работников объективных причин.

12. Материальная помощь работникам оказывается в размере, кратном базовой величине, установленной в Республике Беларусь на момент выплаты.

13. Материальная помощь работникам, находящимся в

Наниматель

 /В.С. Ажар-Миронова/

Председатель Первичной профсоюзной организации работников

 /В.В. Иванова/

социальном отпуске по беременности и родам и по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет, оказывается только по основаниям, предусмотренным подпунктами 8.1-8.12 пункта 8 настоящего Положения.

14. Материальная помощь работникам, работающим по совместительству, оказывается по основаниям и в объемах, предусмотренных пунктом 8 настоящего Положения, с применением корректирующего коэффициента пропорционально занятой доли штатной единицы.

15. Средства фонда материальной помощи, не израсходованные по заявлениям работников в течение квартала, направляются на оказание материальной помощи всем работникам (за исключением находящихся в социальном отпуске по беременности и родам и по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет) в равных долях (для совместителей применяется корректирующий коэффициент пропорционально занятой доли штатной единицы).


16. Материальная помощь руководителю оказывается из средств организации вышестоящим органом управления по согласованию с соответствующим комитетом профсоюза на основании Положения.

СОГЛАСОВАНО


протокол заседания профсоюзного комитета
первичной профсоюзной организации
работников государственного учреждения
образования «Минский технологический
колледж» Белорусского профессионального
союза работников образования и науки

«01».09.2025 № 25

Наниматель


/В.С. Ажар-Миронова/

Председатель Первичной профсоюзной
организации работников

 / В.В. Иванова /

ОБРАЗЕЦ

Директору государственного
учреждения образования
«Минский технологический
колледж»

(фамилия, имя, отчество директора)

(должность (профессия) заявителя)

(фамилия, имя собственное, отчество)

(контактный телефон)

ЗАЯВЛЕНИЕ

Прошу оказать мне материальную помощь в связи

К заявлению прилагаю следующие документы:


(дата)

(подпись)

Наниматель

_____
/В.С. Ажар-Миронова/

Председатель Первичной профсоюзной
организации работников

_____
/В.В. Иванова /

Приложение №7 к коллективному
договору на 2025- 2028 годы

УТВЕРЖДАЮ

Директор государственного
учреждения образования «Минский
технологический колледж»

 В.С. Ажар-Миронова
«01» 09 2025

ПОЛОЖЕНИЕ

о размерах, порядке и условиях установления
надбавки за характер труда работникам
государственного учреждения образования
«Минский технологический колледж»

ГЛАВА 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее положение разработано на основании постановления
Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019 №71 «Об
оплате труда работников в сфере образования» (с изменениями и
дополнениями).

2. На установление надбавки за характер труда педагогическим
работникам направляются бюджетные средства и средства, получаемые
от осуществления приносящей доходы деятельности в размере 5% от
суммы окладов педагогических работников.

3. На установление надбавки за характер труда работникам
бюджетных организаций сферы образования, должности служащих
которых являются общими для всех видов экономической деятельности
(далее – рабочие и межотраслевые служащие) направляются средства в
размере от 50 до 170 (включительно) процентов от суммы окладов
указанных работников.

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

4. Надбавка устанавливается педагогическим работникам за
выполнение отдельных видов работ.

Педагогическим работникам надбавка за характер труда
устанавливается сроком от одного месяца до года.

По истечении установленных сроков выплата надбавки прекращается.

Наниматель

 /В.С. Ажар-Миронова/

Председатель Первичной профсоюзной
организации работников

 / В.В. Иванова /

5. На установление надбавки педагогическим работникам направляется 5% суммы окладов педагогических работников.

6. Средства на установление надбавки, неиспользованные в текущем месяце, переходят на следующий месяц.

7. Надбавка за характер труда может устанавливаться по одному или нескольким основаниям. При установлении надбавки по нескольким основаниям они суммируются.

8. Надбавка за характер труда выплачивается ежемесячно.

9. Надбавки педагогическим работникам учреждения образования (за исключением руководителей бюджетных организаций сферы образования и их заместителей) устанавливаются в процентах от базовой ставки, устанавливаемой Советом Министров Республики Беларусь для оплаты труда работников бюджетных организаций.

10. Размер надбавки по каждому основанию устанавливается до 60 процентов (включительно) от базовой ставки независимо от педагогической нагрузки педагогического работника.

11. Конкретный размер надбавки работнику устанавливается приказом Нанимателя по согласованию с профсоюзным комитетом на основании решения Комиссии.

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

трудового отпуска;

социального отпуска;

временной нетрудоспособности;

повышения квалификации;

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

13. Перечень оснований для установления надбавки за характер труда

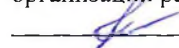
№	Основания для установления надбавки (дополнительные критерии)	Категория работников	Размер в % от базовой ставки
13.1.	За системную работу по обеспечению защиты прав и законных интересов детей из неблагополучных семей, детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей; работу с родителями	Педагогический работник, на которого возложены обязанности куратора; педагог социальный; педагог-психолог; педагог-организатор	до 60%
13.2.	За работу по организации питания обучающихся; оздоровления обучающихся, в том числе в каникулярный период	Педагогический работник, на которого возложены обязанности куратора; воспитатель; педагог социальный, педагогический работник	до 60%
13.3.	За участие в деятельности учебно-методических объединений, обновлении,	Педагогический работник, на которого возложены обязанности председателя	до 60%

Наниматель



/В.С. Ажар-Миронова/

Председатель Первичной профсоюзной
организации работников



/В.В. Иванова /

	разработке структурных элементов научно-методического обеспечения образования	учебно-методического объединения; педагогический работник, на которого возложены обязанности руководителя творческой группы; педагогический работник	
13.4.	За работу с одаренными и талантливыми обучающимися (подготовка обучающихся к участию в олимпиадах, конкурсах и других образовательных мероприятиях, и творческих конкурсах, организация, проведение указанных мероприятий)	Педагогический работник	до 60%
13.5.	За организацию участия обучающихся в региональных, республиканских, общественно значимых мероприятиях и сопровождение их в период проведения таких мероприятий	Педагогический работник	до 60%
13.6.	За работу с иностранными обучающимися	Педагогический работник	до 60%
13.7.	За участие в экспериментальной и инновационной деятельности в сфере образования, проводимой в соответствии со ст. 89 Кодекса Республики Беларусь об образовании, в том числе руководство и консультирование экспериментальных и инновационных проектов	Педагогический работник	до 60%

ГЛАВА 3

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВКИ ЗА ХАРАКТЕР ТРУДА РАБОЧИМ И МЕЖОТРАСЛЕВЫМ СЛУЖАЩИМ


14. Надбавка за характер труда рабочим и межотраслевым служащим устанавливается ежемесячно по одному или нескольким основаниям, указанным в пункте 3 настоящего Положения. При установлении надбавки по нескольким основаниям они суммируются.

15. Размер надбавки по каждому из оснований устанавливается до 100 процентов от оклада.


16. Надбавка за характер труда рабочим и межотраслевым служащим устанавливается за:

- 16.1. повышенный объем выполняемой работы, ее интенсивность;
- 16.2. качество выполняемых работ, творческий и перспективный подход при выполнении новых и сложных работ;
- 16.3. отсутствие нареканий, жалоб со стороны работников гимназии за качество выполняемых работ;
- 16.4. проведение ремонтных работ;
- 16.5. образцовое содержание рабочего места, оборудования;
- 16.6. предотвращение и ликвидацию аварий и их последствий, если они произошли не по вине работника;

Наниматель

 /В.С. Ажар-Миронова/

Председатель
организации работников

Первичной профсоюзной
/  / В.В. Иванова /

16.7. соблюдение санитарно-эпидемиологического режима в учреждении образования.

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

17. Конкретные размеры надбавки за характер труда рабочим и межотраслевым служащим устанавливаются в соответствии с решением комиссии по распределению стимулирующих и компенсирующих выплат, премии, материальной помощи работникам на основании приказа руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом.

18. Надбавка за характер труда выплачивается за фактически отработанное время и пропорционально нагрузке (или с применением корректирующего коэффициента в соответствии с занимаемой ставкой) (например, 0,5 шт.ед., 0,25 шт.ед.).

СОГЛАСОВАНО

протокол заседания профсоюзного комитета
первичной профсоюзной организации
работников государственного учреждения
образования «Минский технологический
колледж» Белорусского профессионального
союза работников образования и науки

«01».09.2025 № 25

Наниматель


/В.С. Ажар-Миронова/

Председатель Первичной профсоюзной
организации работников

 / В.В. Иванова /

Приложение №8 к коллективному
договору на 2025-2028 годы

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей служащих (профессий рабочих), которым
устанавливается доплата за особые условия труда

Заместитель директора

Педагог-психолог

Педагог социальный

Воспитатель

Руководитель физического воспитания

Наниматель


/В.С. Ажар-Миронова/

Председатель Первичной профсоюзной
организации работников

 /В.В. Иванова/

УТВЕРЖДАЮ

Директор государственного
учреждения образования «Минский
технологический колледж»

 В.С. Ажар-Миронова
«01» 09 2025

ПОЛОЖЕНИЕ

о Грамоте и Почетной грамоте
государственного учреждения
образования «Минский
технологический колледж»

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Положение о Грамоте и Почетной грамоте государственного учреждения образования «Минский технологический колледж» определяет порядок и условия награждения Грамотой государственного учреждения образования «Минский технологический колледж» (далее — Грамота) и Почетной грамотой государственного учреждения образования «Минский технологический колледж» (далее - Почетная грамота).

2. Грамота и Почетная грамота являются формой награждения за:
образцовое выполнение трудовых обязанностей и достижение высоких показателей в труде;

проявленную инициативу и ответственное отношение при решении актуальных задач, стоящих перед Колледжем;

успешное выполнение особо важных работ и поручений руководства Колледжа;

внедрение научной организации труда, обобщение и распространение передового опыта в области образования;

высокое качество обучения и воспитания молодежи и др.

3. Почетная грамота является высшей наградой Колледжа.

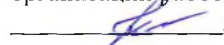
4. Награждение Грамотой, Почетной грамотой является одним из стимулов в развитии трудовой активности работников Колледжа. Награжденный Грамотой, Почетной грамотой должен служить примером образцового выполнения служебного долга, творческого отношения к труду, сознательной дисциплинированности и ответственности за порученный участок работы.

Наниматель



/В.С. Ажар-Миронова/

Председатель Первичной профсоюзной
организации работников



/В.В. Иванова /

ПОРЯДОК ПРЕДСТАВЛЕНИЯ К НАГРАЖДЕНИЮ

5. Решение о награждении Грамотой, Почетной грамотой принимается директором Колледжа по собственной инициативе или на основании представлений, вносимых на рассмотрение его заместителями, руководителями подразделений Колледжа.

6. Представления к награждению Грамотой, Почетной грамотой оформляются по формам согласно приложениям 1, 2 к настоящему Положению.

7. Представления о награждении Грамотой, Почетной грамотой вносятся на рассмотрение директора Колледжа не позднее чем за две недели до даты награждения.

8. Вносимые на рассмотрение директора Колледжа представления предварительно рассматриваются и согласовываются его заместителями, курирующими соответствующие направления деятельности.

9. Награжденные Грамотой могут вновь представляться к награждению за новые заслуги, как правило, не ранее чем через три года после награждения, награжденные Почетной грамотой - не ранее чем через пять лет. Исключение составляют лица, награжденные Грамотой, Почетной грамотой по случаю юбилейных дат в соответствии с Коллективным договором Колледжа.

ПОРЯДОК НАГРАЖДЕНИЯ ГРАМОТОЙ, ПОЧЕТНОЙ ГРАМОТОЙ

10. Награждение Грамотой, Почетной грамотой производится на основании приказа директора Колледжа.

Подготовка проекта приказа о награждении Грамотой, Почетной грамотой работников Колледжа осуществляется инспектором по кадрам.

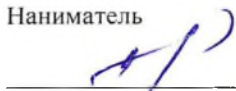
Лица, ходатайствующие о награждении Грамотой и Почетной грамотой несут персональную ответственность за обоснованность представления к награждению и достоверность сведений, изложенных в подписанных ими материалах о награждении.

Оформление Грамоты, Почетной грамоты осуществляется инспектором по кадрам.

11. Работникам, награжденным Грамотой, выплачивается единовременное денежное вознаграждение в размере 1 базовой величины, награжденным Почетной грамотой - 2 базовых величин. Выплата денежного вознаграждения производится из внебюджетных средств (превышение доходов над расходами).

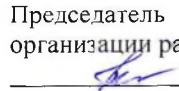
12. Вручение Грамоты, Почетной грамоты производится, как правило, в торжественной обстановке директором Колледжа, заместителями или другими уполномоченными лицами.

Наниматель



/В.С. Ажар-Миронова/

Председатель
организации работников



Первичной

профсоюзной

/В.В. Иванова /

13. Запись о награждении Грамотой, Почетной грамотой вносится в трудовую книжку работника.

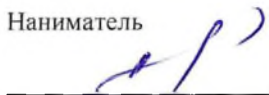
14. Персональный учет награжденных Грамотой, Почетной грамотой осуществляется инспектором по кадрам.

СОГЛАСОВАНО

протокол заседания профсоюзного
комитета первичной профсоюзной
организации работников государственного
учреждения образования «Минский
технологический колледж» Белорусского
профессионального союза работников
образования и науки

«01».09.2025 № 25

Наниматель



/В.С. Ажар-Миронова/

Председатель Первичной профсоюзной
организации работников



/В.В. Иванова /

ПРЕДСТАВЛЕНИЕ

к награждению Грамотой государственного учреждения образования
«Минский технологический колледж»

1. Фамилия, имя, отчество _____
2. Профессия, должность _____
3. Число, месяц и год рождения _____
4. Стаж работы в колледже _____
5. Стаж работы в занимаемой должности _____
6. Заслуги, за которые представляется к награждению _____

Руководитель подразделения


Подпись

ФНО

« » 20 г.

Наниматель

Наниматель



подпись

/В.С. Ажар-Миронова/
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной
организации работников

ПОДПИСЬ

В.В. Иванова /
инициалы, фамилия

ПРЕДСТАВЛЕНИЕ

к награждению Почетной грамотой государственного учреждения образования
«Минский технологический колледж»

1. Фамилия, имя, отчество _____
2. Профессия, должность _____
3. Число, месяц и год рождения _____
4. Стаж работы в колледже _____
5. Стаж работы в занимаемой должности _____
6. Заслуги, за которые представляется к награждению _____

Руководитель подразделения

Подпись

ФИО

« » 20 г.

Наниматель

матер

/В.С. Ажар-Миронова/
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной
организации работников

подпись

В.В. Иванова /
инициалы, фамилия

Приложение № 10 к коллективному
договору на 2025-2028 годы

УТВЕРЖДАЮ

Директор государственного
учреждения образования
«Минский технологический
колледж»

 В.С.Ажар-Миронова
«01» 09 2025 г.

П Е Р Е Ч Е Н Ь

должностей служащих и работ, замещаемых или выполняемых
работниками, с которыми нанимателем могут заключаться письменные
договоры о полной индивидуальной материальной ответственности

Агент

Архивариус

Бухгалтеры всех квалификационных категорий

Водитель

Заведующий общежитием

Заведующий камерой хранения

Заведующий библиотекой

Заведующий учебно-производственной мастерской

Заместитель главного бухгалтера

Заместитель директора по хозяйственной работе

Инженер-электроник

Инспектор по кадрам

Кастелянша

Кладовщик

Комендант

Лаборанты всех квалификационных категорий

Мастер производственного обучения

Методист


Механик

Секретарь

Секретарь учебной части

Педагог-организатор

Наниматель

 /В.С. Ажар-Миронова/

Председатель Первичной профсоюзной
организации работников

 /В.В. Иванова /

Педагог социальный

Преподаватель

Примечание. В связи с производственной необходимостью письменные договоры о полной материальной ответственности могут заключаться с другими Работниками по приказу Нанимателя, согласованному с Профкомом.

СОГЛАСОВАНО


протокол заседания профсоюзного комитета
первичной профсоюзной организации
работников государственного учреждения
образования «Минский технологический
колледж» Белорусского профессионального
союза работников образования и науки

«01».09.2025 № 25

Наниматель



/В.С. Ажар-Миронова/

Председатель Первичной профсоюзной
организации работников

 / В.В. Иванова /

УТВЕРЖДАЮ

Директор государственного учреждения образования «Минский технологический колледж»

 В.С. Ажар-Миронова
«01» 09 2025

Плана мероприятий по охране труда
государственного учреждения образования
«Минский технологический колледж»


№ п/п	Наименование (содержание) мероприятий по охране труда	Стоимость выполнения мероприятий		Сроки выполнения мероприятий	Ответственные за выполнение мероприятий	Ожидаемая социальная эффективность мероприятий	Примечания
		Планируемая	Фактическая				
1.	Осуществление контроля за соблюдением работниками требований по охране труда в Колледже			в течение года	директор, заместители директора, профком работников	обеспечит выявление и предупреждение нарушений требований законодательства о труде в колледже	
2.	Проведение весеннего и осеннего технических осмотров зданий и сооружений структурных подразделений			2,4 квартал	заместитель директора по ХР, инженер по охране труда.	обеспечит организацию безопасной эксплуатации зданий, своевременное планирование ремонтов	
4.	Организация и проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров отдельных категорий работников			в течение года	инспектор по кадрам, инженер по охране труда.	обеспечит контроль за состоянием здоровья работников в процессе их трудовой деятельности	
5.	Проведение инструктажей и проверок знаний			в течение года	инженер по охране труда	обеспечит соблюдение требований по	

Наниматель



/В.С. Ажар-Миронова/

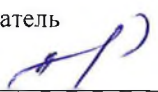
Председатель Первичной профсоюзной организации работников




/В.В. Иванова /

	работников по вопросам охраны труда					охране труда в процессе трудовой деятельности	
6.	Разработка и принятие локальных правовых актов по вопросам охраны труда			в течение года	инженер по охране труда	обеспечит организацию и выполнение работы по охране труда, подготовку руководителей и работников по охране труда	
7.	Разработка, актуализация продление срока действий инструкций по охране труда для профессий рабочих и отдельных видов работ			в течение года	инженер по охране труда, профком работников	обеспечит соблюдение работниками требований по охране труда в процессе их трудовой деятельности	
8.	Организация и проведение мероприятия «Неделя нулевого травматизма» университете			1 раз в квартал	инженер по охране труда	обеспечит соблюдение требований по охране труда в процессе трудовой деятельности	
9.	Плановое проведение обучения и проверки знаний по охране труда руководящего состава	-	-	в течение года	инженер по охране труда.	обеспечит соблюдение требований по охране труда в процессе трудовой деятельности	
10.	Приобретение оборудования:						
10.1	стерилизатор (сухожар)	6400 руб.	6400 руб.	сентябрь 2025 г.	заместитель директора по ХР	обеспечит соблюдение требований по охране труда в процессе трудовой деятельности	
10.2	плита для общественного питания	5000 руб.	5000 руб.	сентябрь 2025 г.	заместитель директора по ХР	обеспечит соблюдение требований по охране труда в процессе трудовой деятельности	

Наниматель


/В.С. Ажар-Миронова/

Председатель Первичной профсоюзной организации работников

 / В.В. Иванова /

10.3	жарочный шкаф	10000 руб.	10000 руб.	сентябрь 2025 г.	заместитель директора по ХР	обеспечит соблюдение требований по охране труда в процессе трудовой деятельности	
------	---------------	---------------	---------------	---------------------	-----------------------------------	--	--

Основание: 1. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 28.11.2013 № 111 «Об утверждении Инструкции о порядке планирования и разработки мероприятий по охране труда» (в редакции постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30.04.2020 № 43) .

Примечание: 1. Планирование мероприятий осуществляется на год. Планирование мероприятий, которые требуют значительных финансовых затрат и длительного периода времени на их выполнение, может осуществляться на срок 2-3 года.

2. В графе 7 отражается ожидаемая социальная эффективность мероприятия, в том числе количество работников, условия труда которых планируется улучшить, количество работников, условия труда которых планируется привести в соответствие с требованиями санитарно-гигиенических нормативов.

Наниматель


/В.С. Ажар-Миронова/


Председатель Первичной профсоюзной
организации работников

 / В.В. Иванова /

Приложение № 12 к коллективному договору на 2025- 2028 годы

УТВЕРЖДАЮ

Директор государственного учреждения образования «Минский технологический колледж»

 В.С. Ажар-Миронова
«01» 09 2025

Список


профессий рабочих и должностей служащих, подлежащих обязательным предварительным при приеме на работу и периодическим медицинским осмотрам

№ п/п	Наименование профессии и должности работающих	Наименования вредных и (или) опасных производственных факторов	Периодичность медосмотра
1	Преподаватели	Пр.1 п. 5.7 нагрузка на голосовой аппарат (суммарное количество часов, наговариваемое в неделю - более 20 часов) (класс условий труда 3.1 и выше)) Пр. 3 п.22. Работы в учреждениях образования для детей (за исключением работ, предусмотренных в пункте 23 настоящего приложения), учреждениях спорта и туризма, сезонных оздоровительных организациях с дневным пребыванием детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей, включая учащихся и студентов, проходящих производственную практику	1 раз в год 1 раз в год
2	Работники общежития (кроме дежурного по общежитию)	Пр. п.26. Работы в гостиницах, общежитиях, связанные с непосредственным обслуживанием людей	1 раз в год
3	Дежурный по общежитию	Пр.3 п.11. Работа в организациях, не обладающих правом создания военизированной охраны	1 раз в два года

Наниматель

 /В.С. Ажар-Миронова/

Председатель Первичной профсоюзной организации работников

 / В.В. Иванова /

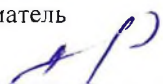
		Пр. п.26. Работы в гостиницах, общежитиях, связанные с непосредственным обслуживанием людей	1 раз в год
4	Сторож	Пр.3 п.11. Работа в организациях, не обладающих правом создания военизированной охраны Пр. 3 п.22. Работы в учреждениях образования для детей (за исключением работ, предусмотренных в пункте 23 настоящего приложения), учреждениях спорта и туризма, сезонных оздоровительных организациях с дневным пребыванием детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей, включая учащихся и студентов, проходящих производственную практику	1 раз в два года 1 раз в год
5	Работники Колледжа	Пр. 3 п.22. Работы в учреждениях образования для детей (за исключением работ, предусмотренных в пункте 23 настоящего приложения), учреждениях спорта и туризма, сезонных оздоровительных организациях с дневным пребыванием детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей, включая учащихся и студентов, проходящих производственную практику	1 раз в год

Основание:

1. Статья 27 Закона Республики Беларусь «Об охране труда» (в редакции Закона Республики Беларусь от 18.12.2019 № 274-3).

2. Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 29 июля 2019 года № 74 «Инструкция о порядке проведения обязательных и внеочередных медицинских осмотров работающих» (в редакции постановления Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 02.09.2024 №73) (далее – Постановление №74).

Наниматель

 /В.С. Ажар-Миронова/

Председатель Первичной профсоюзной организации работников

 /В.В. Иванова /

Приложение № 13 к коллективному договору на 2025- 2028 годы

УТВЕРЖДАЮ

Директор государственного учреждения образования «Минский технологический колледж»


 В.С. Ажар-Миронова
«01» 09 2025

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников государственного учреждения образования «Минский государственный технологический колледж», которым бесплатно выдаются средства индивидуальной защиты по установленным нормам

№ п/п	Наименование профессии, должности	Наименование средств	Срок носки, мес.
1	Агент	Халат хлопчатобумажный или из синтетической ткани	12
		Рукавицы хлопчатобумажные или перчатки трикотажные	6
2	Архивариус	Халат хлопчатобумажный или из синтетической ткани	12
3	Водитель автомобиля	Костюм хлопчатобумажный или из синтетической ткани	12
		Рукавицы хлопчатобумажные или перчатки трикотажные	1
		На наружных работах зимой, при управлении автомобилем с неотапливаемой кабиной дополнительно:	
		куртка хлопчатобумажная или из синтетической ткани на утепляющей прокладке	36
4	Гардеробщик	Халат хлопчатобумажный или из синтетической ткани	12
5	Заведующий камерой хранения	Халат хлопчатобумажный или из синтетической ткани	12
		Рукавицы хлопчатобумажные или перчатки трикотажные	6
6	Кастелянша	Халат хлопчатобумажный или из синтетической ткани	12
7	Кладовщик	Костюм или халат хлопчатобумажный или из синтетической ткани	12
		Рукавицы хлопчатобумажные или перчатки трикотажные	3
8	Комендант	Халат хлопчатобумажный или из синтетической ткани	12
		Перчатки трикотажные или рукавицы хлопчатобумажные	До износа

Наниматель

 /В.С. Ажар-Миронова/

Председатель Первичной профсоюзной организации работников

 /В.В. Иванова /

9	Лаборант (преподаватель, при отсутствии лаборанта)	При работе со смолами, металлоорганическими соединениями, растворителями, кислотами, щелочами и другими химическими веществами:	
		халат хлопчатобумажный или из синтетической ткани	12
		фартук прорезиненный с нагрудником	До износа
		перчатки резиновые	До износа
10	Мастер производственного обучения	Халат хлопчатобумажный или из синтетической ткани	12
11	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений	Костюм хлопчатобумажный или из синтетической ткани	12
		Ботинки кожаные	12
		Рукавицы хлопчатобумажные или перчатки трикотажные	1
		Перчатки резиновые	До износа
		На наружных работах зимой дополнительно:	
		костюм хлопчатобумажный или из синтетической ткани на утепляющей прокладке	36
		При выполнении работ по ремонту и обслуживанию электрооборудования дополнительно:	
		галоши диэлектрические	Дежурные
		перчатки диэлектрические	Дежурные
		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	Слесарь-ремонтник	Костюм хлопчатобумажный или из синтетической ткани	12
		Ботинки кожаные	12
		Рукавицы хлопчатобумажные или перчатки трикотажные	1
13	Сторож	Халат хлопчатобумажный или костюм хлопчатобумажный или из синтетической ткани	12
14	Уборщик помещений	Халат хлопчатобумажный или из синтетической ткани	12
		Перчатки резиновые	До износа
15	Уборщик территорий (дворник)	Костюм хлопчатобумажный или из синтетической ткани	12
		Фартук хлопчатобумажный с нагрудником	12
		Рукавицы хлопчатобумажные или перчатки трикотажные	2
		Сапоги резиновые	24
		Зимой дополнительно:	
		костюм хлопчатобумажная или из синтетической ткани на утепляющей прокладке	36
		валяная обувь	48

Наниматель



/В.С. Ажар-Миронова/

Председатель
организации работников

Первичной

профсоюзной

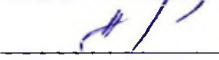


/В.В. Иванова /

Приложение № 14 к коллективному договору на 2025- 2028 годы

УТВЕРЖДАЮ

Директор государственного учреждения образования «Минский технологический колледж»

 В.С. Ажар-Миронова
«01» 03 2025

ПЕРЕЧЕНЬ

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

№ п/п	Наименование профессий и работ	Выдаваемое средство и количество
1.	Водитель автомобиля	Мыло, 400 гр.
2.	Уборщик помещений	Мыло, 400 гр.
3.	Лаборант	Мыло, 400 гр.
4.	Уборщик	Мыло, 400 гр.
5.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	Мыло, 400гр.
6.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Мыло, 400гр.


Основание:

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

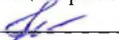
2. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30.12.2008 № 208 «О нормах и порядке обеспечения работников смывающими и обезвреживающими средствами».

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

Наниматель

 /В.С. Ажар-Миронова/

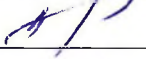
Председатель Первичной профсоюзной организации работников

 /В.В. Иванова /

Приложение № 15 к коллективному
договору на 2025- 2028 годы

УТВЕРЖДАЮ

Директор государственного
учреждения образования «Минский
технологический колледж»

 В.С. Ажар-Миронова
«01» 03 2025

ПЕРЕЧЕНЬ

подразделений государственного учреждения образования «Минский
технологический колледж»
для обеспечения аптечками первой помощи (универсальными)
при несчастных случаях.


1. Учебные мастерские.
2. Спортивный зал.
3. Приемная директора.
4. Цикловые комиссии.
5. Приемная комиссия.
6. Общежитие.
7. Автомобиль.
8. Компьютерные классы.
9. Воспитательный отдел.

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


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

3. Санитарные правила и нормы Республики Беларусь.

Наниматель

 /В.С. Ажар-Миронова/

Председатель Первичной профсоюзной
организации работников

 /В.В. Иванова /

ПЕРЕЧЕНЬ
вложений, входящих в аптечку первой помощи универсальную

№ п/п	Наименование	Единица измерения	Количество из расчета на 2 - 10 человек
1	Бинт медицинский стерильный размер 5 м x 10 см	штука	1
2	Бинт медицинский стерильный размер 7 м x 14 см	штука	1
3	Глицерил тринитрат 0,5 мг	таблетка/штука	20/1
4	Дротаверин таблетки 40 мг	таблетка	10
5	Жгут кровоостанавливающий типа Эсмарха	штука	1
6	Каптоприл таблетки 25 мг	таблетка	20
7	Кеторолак таблетки 10 мг	таблетка	10
8	Лейкопластырь бактерицидный размер не менее 4 см x 10 см	штука	10
9	Лоратадин таблетки 10 мг или Дезлоратадин таблетки 5 мг, покрытые оболочкой	таблетка	10
10	Маска медицинская нестерильная одноразовая	штука	5
11	Ножницы атравматические для резки бинта и одежды	штука	1
12	Пакет гипотермический охлаждающий	штука	1
13	Пакет перевязочный медицинский индивидуальный стерильный	штука	2
14	Парацетамол таблетки 500 мг	таблетка	10
15	Перекись водорода 3% - 100 мл	флакон	1
16	Перчатки медицинские нестерильные	пара	5
17	Салфетка антисептическая с этанолом	штука	10
18	Салфетка стерильная размером не менее 10 см x 10 см	штука	5
19	Салфетка медицинская для стимуляции дыхания (с пропиткой) или аммиак раствор для наружного применения 100 мг/мл в ампулах 1 мл	штука/ампула	10/10
20	Термометр электронный	штука	1
21	Измеритель артериального давления (тонометр)	штука	1
22	Уголь активированный таблетки 250 мг	таблетка	20
23	Фенотерол раствор для ингаляций 1 мг/мл во флаконах 20 мл/Сальбутамол аэрозоль для ингаляций дозированный 100 мкг/доза в ингаляторе 200 доз	флакон	1

Основание: постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь 15.01.2007 №4 «Об утверждении перечней вложений, входящих в аптечки первой медицинской помощи, и порядке их комплектации».

Наниматель



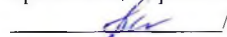
/В.С. Ажар-Миронова/

Председатель

Первичной

профсоюзной

организации работников



/В.В. Иванова/