

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Учреждения образования «Республиканский институт
профессионального образования» филиал «Гомельский
государственный дорожно-строительный колледж имени Ленинского
комсомола Белоруссии»
на 2022-2025 годы

Одобен на профсоюзном собрании
«__» _____ 2022 года, протокол № ____

Директор филиала ГГДСК УО РИПО
_____ В.Н. Пильщиков

Председатель профкома
_____ Ю.Ю. Стасенко

Содержание

| | |
|---|----|
| Раздел I «Общие положения» | 3 |
| Раздел II «Организация, нормирование и оплата труда» | 6 |
| Раздел III «Правовое обеспечение трудовых отношений, развитие социального партнерства» | 9 |
| Раздел IV «Гарантии занятости» | 13 |
| Раздел V «Охрана труда» | 18 |
| Раздел VI «Социальные гарантии, жилищно-бытовые условия, охрана здоровья и организация отдыха работников» | 21 |
| Раздел VII «Правовые гарантии деятельности профсоюза и его профсоюзного актива» | 23 |
| Раздел VIII «Сохранение интересов работников при проведении приватизации» | 26 |
| Раздел IX «Организация выполнения договора и контроль. Ответственность сторон» | 27 |

РАЗДЕЛ I «ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ»

1. Настоящий коллективный договор (далее Договор) заключен между работниками учреждения образования «Республиканский институт профессионального образования» филиал «Гомельский государственный дорожно-строительный колледж имени Ленинского комсомола Белоруссии» (далее – УО РИПО филиал ГГДСК), от имени которых выступает первичная профсоюзная организация учреждения образования «Республиканский институт профессионального образования» филиал «Гомельский государственный дорожно-строительный колледж имени Ленинского комсомола Белоруссии» белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – Профком), в лице председателя Профкома Стасенко Юлии Юрьевны и учреждение образования «Республиканский институт профессионального образования» филиал «Гомельский государственный дорожно-строительный колледж имени Ленинского комсомола Белоруссии» (далее «Наниматель») в лице уполномоченного должностного лица Нанимателя директора филиала ГГДСК УО РИПО Пильщикова Вячеслава Николаевича (далее – Стороны).

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

Стороны признают обязательными для исполнения нормы вышеуказанных соглашений.

Директор филиала ГГДСК УО РИПО
_____ В.Н. Пильщиков

Председатель профкома
_____ Ю.Ю. Стасенко

3. Коллективный договор является локальным правовым актом, регулирующим трудовые и социально-экономические отношения между Нанимателем и работниками на 2022—2025 годы.

4. Целью Договора является обеспечение устойчивого социально-экономического положения организации и надлежащего уровня оплаты труда работников, обеспечивающего им и их семьям свободное и достойное существование, полной и эффективной занятости работников, здоровых и безопасных условий труда, других условий, вытекающих из трудовых отношений.

5. Наниматель признает Профком единственным полномочным представителем работников организации в коллективных переговорах по заключению, изменению и (или) дополнению, выполнению Договора.

6. Договор вступает в силу с момента подписания 27 мая 2022 протокол №1 и действует до заключения нового коллективного договора, но не более трех лет.

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

7. Изменения и (или) дополнения в Договор вносятся по взаимному согласию Сторон в порядке, аналогичном порядку заключения Договора.

8. Условия настоящего Договора распространяются на Нанимателя, всех работников организации, от имени которых он заключен.

9. Действие коллективного договора распространяется на нанимателя и работников – членов отраслевого профсоюза, от имени которых он заключался.

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

Действия иных положений коллективного договора, улучшающих положение работников в сравнении с действующим законодательством, применяется только в отношении членов отраслевого профсоюза, если иные порядок и условия распространения действия таких положений коллективного договора на указанных работников не определены коллективным договором.

Работники филиала, не являющиеся членами отраслевого профсоюза, не вправе претендовать на гарантии и льготы, защиту трудовых прав и законных интересов, предоставляемых профсоюзом.

Директор филиала ГГДСК УО РИПО
_____ В.Н. Пильщиков

Председатель профкома
_____ Ю.Ю. Стасенко

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

Все спорные вопросы по толкованию и реализации настоящего Договора решаются Сторонами.

11. Письменное предложение одной из сторон о внесении изменений и (или) дополнений в Договор рассматривается другой стороной в двухнедельный срок.

Разногласия сторон рассматриваются на совместном заседании Профкома и представителей Нанимателя.

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

12. Переговоры по подписанию нового Договора не могут превышать одного месяца.

13. Стороны не вправе в течение срока действия Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

В случае реорганизации Сторон Договора их права и обязанности сохраняются до завершения процесса реорганизации, если иное не установлено законодательством.

В случае переименования Сторон Договора он продолжает действовать.

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

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

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

15. Наниматель обязуется зарегистрировать Договор, а также внесенные в него изменения и (или) дополнения в течение месяца после подписания его Сторонами в комитете по труду, занятости и социальной защите Гомельского городского исполнительного комитета.

РАЗДЕЛ II «ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА»

16. Наниматель обязуется:

16.1. Режим работы учреждения, графики работы, расписание учебных занятий утверждать по согласованию с Профкомом.

16.2. В течение 2-х дней с момента получения информации в филиале ГГДСК УО РИПО доводить до сведения коллектива работников нормативные документы по организации и оплате труда, разъяснять их содержание, права и обязанности работников.

16.3. При составлении расписания учебных занятий обеспечить оптимальный режим работы для матери (мачехе), воспитывающих 2-х и более детей до 14 лет, одиноким матерям, работникам, совмещающим работу с обучением в вузах, а также матери (мачехе), отцу (отчиму), воспитывающим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет.

16.4. Распределение учебной нагрузки педагогических работников производить по согласованию с Профкомом.

Предварительное распределение учебной нагрузки на предстоящий учебный год осуществлять до 1 июля и сообщать работникам под роспись.

Нагрузку менее чем на ставку устанавливать с письменного согласия работника.

16.5. Выплату заработной платы производить 2 раза в месяц: 21 числа – за первую половину текущего месяца и 9 числа – окончательный расчет за предыдущий месяц.

Зарплата, выплаченная с задержками, превышающими 1 месяц, индексируется в соответствии с действующим законодательством.

Выдавать работникам расчетные листки (ст. 80 ТК РБ).

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

16.6. Установить работникам доплату за совмещение профессий (должностей) не более 100% оклада; за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ не более 100% оклада; за выполнение наряду со своей основной работой обязанностей временно отсутствующего работника не более 100% оклада (ст. 67 ТК РБ).

16.7. Выплату среднего заработка за время трудового отпуска производить не позднее, чем за два дня до начала отпуска при своевременной подаче заявления работником о предоставлении отпуска (не позднее, чем за 10 дней до начала отпуска).

В случае несоблюдения сроков выплаты работник имеет право продолжить работу (не уходить в отпуск), письменно уведомив об этом нанимателя.

16.8. При введении новых условий оплаты труда, невозможности своевременного исчисления заработной платы в новых размерах, проводить повышенное авансирование работников по согласованию с соответствующими финансовыми органами с последующим перерасчетом заработной платы.

17. Профком обязуется:

17.1. Разъяснять членам коллектива работников содержание нормативных документов по организации и оплате труда, их права и обязанности.

17.2. Осуществлять постоянный контроль над своевременным введением в действие нормативных документов по вопросам организации, нормирования оплаты труда, распределением учебной нагрузки, премированием, установлением доплат и надбавок, оказанием материальной помощи.

Согласовывать с Нанимателем полноту исчисления премиального фонда, фонда надбавок, материальной помощи, а также средств, сэкономленных по фонду заработной платы.

17.3. Способствовать укреплению трудовой и производственной дисциплины. Не реже одного раза в год анализировать ее состояние, результаты обсуждать на заседании профкома. По результатам обсуждения вносить предложения нанимателю.

17.4. Активно содействовать Нанимателю в обеспечении своевременной выплаты заработной платы и среднего заработка за время трудового отпуска.

17.5. Активно и полно реализовывать права, предоставленные Профкому Положением об аттестации педагогических работников.

18. Стороны пришли к соглашению:

18.1. Режим работы филиала ГГДСК УО РИПО устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

18.2. Все вопросы, касающиеся нормирования, оплаты и материального стимулирования труда, решаются директором в соответствии с действующим законодательством в пределах его компетенции по согласованию с Профкомом.

18.3. Премирование работников и установление надбавок стимулирующего характера производить в строгом соответствии с Положением о порядке и условиях установления надбавок стимулирующего характера, прилагаемым к настоящему договору (Приложение №1), которое утверждается нанимателем по согласованию с Профкомом.

18.4. В филиале ГГДСК УО РИПО применяются следующие виды поощрения Нанимателем совместно с Профкомом:

- награждение ценными подарками;
- выдача денежной премии;

Директор филиала ГГДСК УО РИПО
_____ В.Н. Пильщиков

Председатель профкома
_____ Ю.Ю. Стасенко

- объявление благодарности;
- награждение грамотой филиала ГГДСК УО РИПО, грамотой УО РИПО;
- награждение Почетной грамотой УО РИПО;
- представление к награждению Почетной грамотой Министерства образования Республики Беларусь.;
- представление к награждению грамотой Министерства образования Республики Беларусь.

К работнику может быть применено одновременно несколько видов поощрений.

18.5. Размер средств, направляемых на стимулирующие выплаты определяется ежемесячно. Информация о наличии и размере неиспользованных средств ежемесячно доводится до сведения руководителя учреждения образования и профсоюзного комитета информационной запиской свободной формы за подписью главного бухгалтера.

Размер неиспользованных средств по фонду заработной платы направляется только на установление надбавок за высокие достижения в труде работников в соответствии с коллективным договором и Положением об установлении надбавок работникам филиала (Приложение №2).

Экономии по фонду заработной платы, премиальному фонду, фонду надбавок за высокие профессиональные, творческие, производственные достижения в работе, сложность и напряженность труда, а также за выполнение особо важных (срочных) работ и фонду материальной помощи ежемесячно направлять на премирование работников в соответствии с действующим законодательством Республики Беларусь.

18.6. Материальную помощь работникам филиала ГГДСК УО РИПО в пределах доведенного фонда, оказывать по решению директора, согласованному с профкомом.

Установить порядок оказания материальной помощи, согласно Приложению №3.

18.7. За время вынужденного простоя не по вине работника – члена профсоюза (карантин, метеоусловия, сельхозработы и другие обстоятельства) оплату производить в размере 100% установленной ему ставки заработной платы (должностного оклада). В случае выполнения работниками в этот период другой работы в соответствии с их функциональными обязанностями заработную плату выплачивать в полном объеме.

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

18.10. Лица, виновные в невыполнении (нарушении) установленного настоящим Договором порядка выплаты заработной платы, премирования, установления надбавок, выплаты материальной помощи, других обязательств по настоящему договору могут быть полностью или частично депремированы, подвергнуты мерам дисциплинарного взыскания по представлению сторон настоящего договора (директора или профкома).

РАЗДЕЛ III «ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА»

19. Наниматель обязуется:

19.1. Локальные правовые акты (правила внутреннего трудового распорядка, должностные (рабочие) инструкции работников, графики трудовых отпусков, графики сменности и др.) утверждать по согласованию с Профкомом.

19.2. При приеме на работу заключать письменный трудовой договор (контракт) с работником, знакомить его под роспись с приказом о приеме на работу, условиями и оплатой труда, должностными обязанностями, инструкциям по охране труда и технике безопасности, правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Договором, проводить вводной инструктаж по охране труда.

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

19.4. Своевременно направлять Профкому проекты документов, регулирующие жизнь коллектива работников, социально-экономические и трудовые отношения для согласования и ознакомления.

20. Профком обязуется:

20.1. Осуществлять защиту прав и законных интересов членов профсоюза, консультировать их по вопросам законодательства о труде, давать мотивированные ответы на жалобы, заявления, рассматривать предложения.

20.2. Осуществлять силами уполномоченных представителей профсоюза в установленном законом порядке общественный контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда в филиале.

20.3. Принимать участие в совещаниях и мероприятиях, проводимых Нанимателем при необходимости.

20.4. Обеспечивать полную гласность в работе Профкома.

20.5. Проекты документов, которые утверждаются по согласованию с Профкомом, рассматривать на заседаниях Профкома в 2-х дневной срок после их представления Нанимателем.

21. Стороны пришли к соглашению:

21.1. Локальные правовые акты по вопросам оплаты, нормирования и охраны труда, трудовых правоотношений и другим вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав работников филиала принимаются Нанимателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

21.2. Обеспечить возможность участия в семинарах, совещаниях, проводимых одной из сторон по вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав и профессиональных интересов работников филиала, представителей профкома.

21.3. Проводить совместные проверки соблюдения законодательства о труде в филиале ГГДСК УО РИПО, с последующим рассмотрением итогов на расширенном заседании Профкома с участием представителей Нанимателя.

21.4. Осуществлять беспрепятственный допуск представителей профсоюза для осуществления общественного контроля за соблюдением законодательства о труде, об охране труда, выполнением коллективного договора.

21.5. Наниматель имеет право в порядке, предусмотренном статьей 32 Трудового кодекса, в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами изменить существенные условия труда работника (система оплаты труда, режим рабочего времени, распределение объёма педагогической работы, разряд, установление или отмену неполного рабочего времени, изменение гарантий, уменьшение размеров оплаты труда, а также других условий, устанавливаемых в соответствии с Трудовым кодексом) при продолжении им работы по той же специальности, квалификации или должности, определенных в трудовом договоре (контракте), по согласованию с профсоюзным комитетом.

Предупреждать работника об изменении существенных условий труда письменно не позднее чем за один месяц.

Предупреждать за один месяц педагогических работников, подлежащих обязательной аттестации, о возможном изменении существенных условий труда в случае не подтверждения имеющейся категории по итогам аттестации.

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

21.6. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение, при необходимости сопровождать ребенка на стационарное лечение в лечебные учреждения в течение учебного года в период, не

совпадающий с трудовым отпуском, предоставлять ему трудовой отпуск, а в случае его использования – отпуск без сохранения заработной платы.

21.7. По договоренности между работником и нанимателем трудовой отпуск может быть разделен более чем на 2 части, при этом одна часть должна быть не менее 14 календарных дней.

21.8. Предоставлять дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день (Приложение №5).

21.9. Предоставлять дополнительный поощрительный отпуск за активное участие в работе добровольной дружины по охране общественного порядка – 3 календарных дня, согласно Трудовому кодексу РБ ст.160 за счет средств от внебюджетной деятельности.

21.10. График трудовых отпусков составляется на календарный год не позднее 5 января, доводится до сведения всех работников и согласовывается с профсоюзным комитетом.

21.11. При составлении графика трудовых отпусков запланировать трудовой отпуск по желанию работника в летнее или другое удобное время (ст.168 ТК РБ):

– матери (мачехе), отцу (отчиму), воспитывающим двух и более детей в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одиноким матерям, разведенным женщинам и вдовам, имеющим по одному и более ребенку до 14 лет;

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

– женщинам перед отпуском по беременности и родам или после него; работающим по совместительству – одновременно с трудовым отпуском по основной работе;

– супругам, работающим в одном учреждении, по их заявлению одновременно;

– преподавателям – в летнее время.

21.12. Наниматель работникам, успешно осваивающим содержание образовательных программ, при получении среднего специального и высшего образования в вечерней или заочной форме получения образования по направлению нанимателя либо в соответствии с заключенными с ними договорами в сфере образования (в соответствии со статьей 59 Кодекса Республики Беларусь об образовании) предоставляет гарантии, предусмотренные статьями 215 и 216 Трудового кодекса; при обучении в учреждениях образования, организациях, реализующих образовательные программы послевузовского образования и дополнительного образования взрослых, в вечерней или заочной форме получения образования, в соответствии со статьей 220¹ Трудового кодекса.

В случае отсутствия оснований, предусмотренных коллективным или трудовым договором, наниматель предоставляет отпуска без сохранения

заработной платы продолжительностью, предусмотренной законодательством о труде.

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

21.14. По письменной просьбе работника наниматель предоставляет ему социальный отпуск по следующим семейно-бытовым причинам:

1) необходимость прохождения лечения в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях;

2) необходимость ухода за больным членом семьи (родители, дети, родные братья, сестры) на основании заключения медицинского учреждения, а также сопровождения его на лечение;

3) смерть члена семьи, близкого родственника;

4) бракосочетание самого работника, его детей, внуков;

5) рождение детей, внуков;

6) а также для работы над диссертацией, подготовки методических пособий и учебников;

7) первый учебный день детей или внуков первоклассников;

8) юбилейных дат (50, 55, 60 и т.д.) – один день.

Беременным женщинам по их желанию предоставляется один трудовой отпуск в полном объеме независимо от периода работы перед отпуском по беременности и родам и (или) после него, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет с учетом требования статьи 167 Трудового кодекса Республики Беларусь.

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

21.15. Привлечение отдельных работников к работе в государственные праздники, выходные и праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных законодательством, с согласия работника (за исключением случаев, предусмотренных статьей 143 Трудового кодекса) с оформлением приказа директора филиала, в котором указываются основания привлечения к этой работе, сроки, условия оплаты и (или) предоставления другого дня отдыха в соответствии со статьей 69 Трудового кодекса.

21.16. К работе в выходные и праздничные дни привлекать работников без их согласования только в исключительных случаях, установленных статьей 143 ТК РБ.

21.17. При формировании делегации, выезжающих на международные конференции, совещания по вопросам социального статуса педагогических кадров, совершенствования их профессионального мастерства, включать в их состав представителей профкома.

Директор филиала ГГДСК УО РИПО
В.Н. Пильщиков

Председатель профкома
Ю.Ю. Стасенко

РАЗДЕЛ IV «ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ»**22. Наниматель обязуется:**

22.1. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест в филиале, а в случае высвобождения педагогических работников принимать меры по организации их переподготовки, созданию новых рабочих мест.

Предусматривать меры по переподготовке и трудоустройству кадров, а также меру стимулирования работников, которые самостоятельно осуществляют подготовку, переподготовку и повышают свою квалификацию по профессиям, (должностям) востребованным в филиале.

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

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

23. Профком обязуется:

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

23.2. Оказывать материальную помощь членам профсоюза, потерявшим работу в связи с сокращением из средств профсоюзного бюджета в соответствии с Положением о фонде помощи.

24. Стороны пришли к соглашению:

24.1. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации, прекращения деятельности филиала), 4, 6, 7 (кроме абзацев третьего, четвертого и шестого) статьи 42, а также по пункту 3 статьи 47 Трудового кодекса производится с предварительного согласия профсоюзного комитета.

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме сокращения численности или штата работников) 5,7 (кроме абзацев второго и пятого), 8-11 статьи 42, а также пунктам 1 и 7 статьи 47 Трудового кодекса производится после предварительного, но не позднее, чем за две недели уведомления профсоюзного комитета.

24.2. При сокращении численности или штата работников предпочтение в оставлении на работе в случае равной производительности труда и квалификации отдается (помимо категорий, указанных в статье 45

Трудового кодекса и других законодательных актах Республики Беларусь) в порядке перечисления в коллективном договоре работникам:

- разведенным, имеющим на иждивении несовершеннолетних детей;
- являющимся единственными кормильцами в семье, при наличии двух и более иждивенцев;
- имеющим длительный непрерывный стаж работы в организации не менее 10 лет;
- получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание на производстве;
- избранным в состав профсоюзных органов;
- членам комиссий по трудовым спорам;
- предпенсионного возраста (за 5 лет до наступления возраста, дающего право на назначение пенсии по возрасту);
- работникам, совмещающим работу с обучением по востребованным в соответствующих организациях системы образования специальностям.

24.3. Не расторгать контракт по истечению его срока действия с работником, добросовестно исполняющим должностные обязанности, если его супруга (супруг) находятся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет.

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

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

24.5. Предоставлять преимущественное право работникам, уволенным по сокращению штатов, возвращаться в филиал при появлении вакансий.

24.6. Установить, что заключение контрактов с работниками, трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, осуществляется в связи с обоснованными производственными, организационными и экономическими причинами, при наличии финансовой возможности, обеспечивающей выполнение условий контракта. Работник должен быть письменно предупрежден об изменении существенных условий труда (заключении контракта) не позднее, чем за один месяц до заключения контракта (статья 32 Трудового кодекса).

24.7. 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.

24.8. Установить, что в случаях истечения срока контракта в период беременности, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх лет наниматель обязан с согласия работника продлить срок действия контракта в пределах максимального срока (заключить новый) на период беременности и до окончания указанных отпусков.

24.9. Установить, что 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.

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

24.11. Заключать новые контракты с работниками добросовестно работающими, не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, имеющими высокий профессиональный уровень и квалификацию и (или) имеющими продолжительный стаж (не менее 10 лет) работы по специальности (в отрасли), на срок не менее трех лет либо на максимальный срок действия контракта, с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261² Трудового кодекса.

На меньший срок контракт продлевать только с письменного согласия работника.

24.12. Заключать контракты на срок не менее трех лет либо на максимальный срок действия контракта с работниками, добросовестно исполняющими должностные обязанности и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, имеющими высокий профессиональный уровень и квалификацию, с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261² Трудового кодекса.

24.13. Установить, что с молодыми специалистами, а также выпускниками, получившими образование за счет собственных средств, контракты при приеме на работу могут быть заключены с их письменного согласия в пределах максимального срока действия на срок не менее срока обязательной работы по распределению и при направлении на работу. Контракты заключаются при условии повышения оклада не более чем на 50% и предоставления дополнительного поощрительного отпуска до пяти календарных дней.

24.14. Установить, что заключать контракты с одинокими матерями, отцами, воспитывающими детей без матери, вдовами, вдовцами, не состоящим в браке, опекунами, попечителями, воспитывающими несовершеннолетних детей, находящихся на их иждивении, добросовестно исполняющими должностные обязанности и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, на максимальный срок.

24.15. Сторонам, заключившим контракт, не позднее чем за один месяц до истечения срока его действия письменно предупредить другую сторону о решении продолжить или прекратить трудовые отношения.

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

24.17. Наниматель по заявлению работника, не имеющего нарушений трудовой дисциплины, извещает его в письменном виде о причине (причинах) непродления (незаключения нового) контракта с ним.

В случае принятия нанимателем решения о прекращении трудовых отношений с работником в связи с истечением срока контракта, не имеющего дисциплинарных взысканий, этому работнику выплачивается выходное пособие в размере до 5 базовых величин, при наличии средств.

24.18. При увольнении работника пенсионного возраста в соответствии со статьями 41 ТК РФ, а также в связи с истечением срока действия контракта – пункт 2 части 2 статьи 35 ТК РФ выплачивать материальную помощь до 5 базовых величин.

24.19. Наниматель обязан при приеме на работу и заключении трудового договора (контракта) с работником ознакомить его под роспись с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными правовыми актами, действующими в филиале.

24.20. Заключать (по истечении срока действия контракта) с работниками, проработавшими не менее пяти лет на условиях контрактной формы найма, добросовестно работающими, не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, и не имеющими дисциплинарных

взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, с их согласия трудовой договор на неопределенный срок.

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

24.21. Наниматель по заявлению работника в срок, согласованный ими, но не позднее десяти дней со дня подачи работником заявления досрочно расторгает контракт, трудовой договор по пункту 1 части второй ст.35 Трудового кодекса при наличии обстоятельств, исключающих или значительно затрудняющих продолжение работы:

24.21.1. состояние здоровья;

24.21.2. поступления на военную службу по контракту;

24.21.3. назначение пенсии по возрасту, пенсии по инвалидности, пенсии за выслугу лет, пенсии за особые заслуги перед республикой, социальной пенсии;

24.21.4. избрание на выборную должность;

24.21.5. переезд в другую местность;

24.21.6. уход за больными (инвалидами) родственниками;

24.21.7. уход за детьми в возрасте до 14 лет;

24.21.8. изменение семейного положения;

24.21.9. трудоустройство у другого нанимателя на полную ставку, если работник работает на неполную ставку или с более высоким уровнем оплаты труда;

24.21.10. пенсионный возраст;

24.21.11. перевод одного из супругов (военнослужащего, лица начальствующего состава Следственного комитета Республики Беларусь, Государственного комитета судебных экспертиз Республики Беларусь, органов внутренних дел, финансовых расследований Комитета государственного контроля Республики Беларусь, органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям), проходящего военную службу (службу) в государственных органах, к новому месту военной службы (службы);

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

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

24.22. Устанавливать работникам, имеющим детей в возрасте до четырнадцати лет, режим гибкого рабочего времени, неполный рабочий день и другое по их инициативе.

24.23. В рамках экспериментальной и инновационной деятельности предусматривать дополнительные гарантии для педагогических и

руководящих работников, участвующих в экспериментах, в виде надбавок стимулирующего характера, а также необходимое обучение работников.

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

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

24.26. Поощрять работников филиала, осуществляющих сопровождение учащихся на оздоровление.

24.27. Молодым специалистам, обучавшимся на условиях целевой подготовки, выплачивать материальную помощь в размере, определяемом нанимателем, при условии продолжения работы в организации после отработки обязательного срока работы и заключения контракта сроком не менее чем на три года.

РАЗДЕЛ V «ОХРАНА ТРУДА»

25. Наниматель обязуется:

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

25.2. Обеспечивать выполнение в установленные сроки Плана мероприятий по охране труда. Осуществлять за счет сметы расходов на мероприятия по охране труда обучение и проверку знаний работающих по вопросам охраны труда (Приложение №6).

25.3. Выделять финансовые средства, оборудование и материалы для осуществления предусмотренных настоящим Договором, Планом мероприятий по охране труда, профилактики производственного травматизма и профессиональных заболеваний, улучшения условий труда, санитарно-бытового обеспечения, медицинского и лечебно-профилактического обслуживания работников.

25.4. Оборудовать кабинет или уголки по охране труда с целью информационного обеспечения охраны труда.

25.5. Обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных при приеме на работу и периодических медицинских осмотров в соответствии с утвержденным Списком с сохранением за ними

места работы и среднего заработка на время прохождения периодических медосмотров (Приложение № 10).

25.6. Предоставлять каждому работнику при приеме на работу и в период трудовой деятельности полную информацию о состоянии и изменении условий труда на его рабочем месте, о полагающихся льготах и компенсациях по условиям труда, установленных законодательством и Договором.

25.7. 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.

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

25.9. Организовать к началу учебного года подготовку материально-технической базы учреждения образования в соответствии с требованиями санитарных норм и требований безопасности для создания здоровых и безопасных условий труда и образовательного процесса.

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

25.11. Семье работника, погибшего на производстве по вине Нанимателя, помимо возмещения ущерба, установленного законодательством, оказывать из средств Нанимателя единовременную материальную помощь в размере не менее 10 годовых заработков работника (исчисленных по заработку за год от месяца, предшествующего несчастному случаю);

работнику, утратившему профессиональную трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания по вине Нанимателя, – единовременную материальную помощь в размере одного среднемесячного заработка за каждый процент утраты профессиональной трудоспособности при наличии средств.

Выплачиваемая материальная помощь снижается пропорционально степени вины потерпевшего, определенной в документах расследования несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

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

26. Профком обязуется:

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

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

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

26.4. Принимать участие в организации и проведении республиканских смотров-конкурсов на лучшую организацию профсоюзом общественного контроля по охране труда и по экономии энергоресурсов, сырья и материалов.

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

26.6. При групповом несчастном случае, а также с тяжелым либо смертельным исходом, требующим проведения специального расследования, незамедлительно извещать вышестоящую организацию отраслевого профсоюза с целью обеспечения участия в расследовании (главного) технического инспектора труда профсоюза.

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

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

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

26.10. Проводить разъяснительную работу в коллективе по экономии всех видов энергоресурсов.

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

27. Стороны пришли к соглашению:

27.1. Осуществлять периодический контроль (многоступенчатый) за соблюдением законодательства об охране труда представителями Нанимателя с участием общественных инспекторов профсоюза по охране труда, обеспечить проведение Дней охраны труда.

27.2. Выделять денежные средства на мероприятия, направленные на создание здоровых и безопасных условий и охраны труда.

27.3. Постоянно осуществлять контроль за:

– обеспечением работников средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами и в установленные сроки (Приложение №8 к Договору);

– обеспечением работников, связанных с загрязнениями кожных покровов, смывающими и обезвреживающими средствами (Приложение № 8 к Договору);

– обеспечением кабинетов, лабораторий, пищеблоков, учебных мастерских и других производственных помещений медицинскими аптечками (Приложение №6 к Договору).

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

27.5. 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 состояния своего здоровья.

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

27.7. Предоставлять общественным инспекторам по охране труда не менее 2-х часов в неделю по согласованию с Профкомом для осуществления ими работы по организации общественного контроля за состоянием условий и охраны труда работников, а также освобождать от работы на время обучения с сохранением на этот период за ними рабочего места и средней заработной платы.

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

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

28. Наниматель обязуется:

28.1. Содействовать организации отдыха, санаторно-курортного лечения работников, организации проведения ежегодного флюорографического обследования всех работников филиала.

28.2. Содействовать организации здорового образа жизни работников.

28.3. Отчислять профкому средства в размере не менее 0,15% от суммы средств на оплату труда из внебюджетных средств, при их наличии, для проведения культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий, удешевления стоимости детских новогодних подарков, пропаганды здорового образа жизни и на иные социально значимые цели.

29. Профком обязуется:

29.1. Способствовать организации оздоровления и санаторно-курортного лечения работников филиала, в том числе на базе организаций УП «Белпрофсоюзкурорт» и ТЭУП «Беларустурист».

29.2. Организовывать культурно-массовые мероприятия (вечера отдыха, посвященные Дню Учителя, 8 Марта, Дню защитника Отечества, Новогодний огонек, экскурсии, Новогодние утренники для детей работников) и физкультурно-оздоровительные мероприятия.

29.3. Оказывать содействие в работе Совету ветеранов. Приглашать ветеранов труда на мероприятия, проводимые в филиале, поздравлять по случаю юбилейных дат.

29.4. Выделять из профсоюзного бюджета средства для проведения культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий, на приобретение детских новогодних подарков и билетов на новогодние утренники.

29.5. Выделять из профсоюзного бюджета средства для поздравления ветеранов труда.

29.6. Оказывать помощь работникам в создании организаций застройщиков с целью улучшения их жилищных условий.

29.7. Ежегодно анализировать состояние обеспеченности жильем работников филиала и информировать областной комитет профсоюзов.

30. Стороны пришли к соглашению:

30.1. Председатель профкома и заместитель председателя профкома включаются в состав Совета филиала и педагогический совет, принимают участие в заседаниях, совещаниях по вопросам работников.

Представители профкома включаются в составы создаваемых в филиале комиссий, деятельность которых затрагивает права и законные интересы работников.

Директор филиала ГГДСК УО РИПО
_____ В.Н. Пильщиков

Председатель профкома
_____ Ю.Ю. Стасенко

30.2. Учет граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, и распределение жилых помещений производить совместным решением нанимателя и профсоюзного комитета в соответствии с законодательством. Учет граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, по месту работы ведут работники, назначенные нанимателем по согласованию с профсоюзным комитетом. Списки лиц, которым предоставляется жилье, доводятся до сведения коллектива работников.

30.3. Ежегодно анализировать обеспеченность работников жильем и принимать возможные меры по улучшению их жилищных условий.

30.4. Проводить работу по совершенствованию форм оздоровления работников.

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

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

30.7. Содействовать организации работы Совета ветеранов труда, проведению мероприятий.

Приглашать ветеранов труда к участию в воспитательных, праздничных мероприятиях, проводимых в филиале.

РАЗДЕЛ VII «ПРАВОВЫЕ ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА И ЕГО ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА»

31. Наниматель обязуется:

31.1. Предоставлять Профкому информацию, которая необходима для ведения коллективных переговоров и реализации прав профсоюзов по защите трудовых и социально-экономических интересов работников.

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

31.3. Обеспечивать в соответствии с письменными заявлениями работников – членов профсоюзов ежемесячное централизованное

удержание из их заработной платы членских взносов и перечислять их в установленных руководящими органами профсоюза размерах в безналичном порядке на счета профсоюзных органов.

32. Профком обязуется:

32.1. Проводить обучение работников вопросам законодательства о труде, охране труда, реализации Договора.

32.2. Оказывать материальную помощь нуждающимся членам профсоюза из профсоюзного бюджета в установленном порядке в соответствии с утвержденными сметами, как правило, на основании личного заявления члена отраслевого профсоюза с приложением соответствующих документов.

33. Стороны пришли к соглашению:

33.1. Сохранять действующий порядок уплаты профсоюзных взносов путем их безналичного перечисления через бухгалтерию филиала ГГДСК УО РИПО на счет Профкома (обеспечить ежемесячное централизованное удержание из заработной платы работников-членов профсоюза членских взносов на основании их личных заявлений).

33.2. 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), 3, 4, 5 статьи 42 и пункта 1 статьи 47 Трудового кодекса, подпункту 3.5 пункта 3 Декрета № 5, а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, избранных в состав профсоюзного комитета и не освобожденных от основной работы, допускаются с письменного согласия профсоюзного комитета, а председателя профкома - только с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Расторжение контракта в связи с истечением его срока, досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям, предусмотренным подпунктом 2.10 пункта 2 Декрета № 29, подпунктом 3.5 пункта 3 Декрета № 5 с указанными категориями работников допускается после предварительного, не позднее, чем за две недели, уведомления профсоюзного комитета.

33.3. Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе Нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности), 4, 6,7 (кроме абзацев третьего, четвертого и шестого) статьи 42 Трудового кодекса, по пункту 3 статьи 47 Трудового кодекса, а также привлечение к дисциплинарной ответственности представителей профсоюза, участвующих в работе комиссий по трудовым спорам, членов профсоюза, уполномоченных вести переговоры по коллективным договорам, а также

общественных инспекторов по охране труда и контролю за соблюдением законодательства о труде допускаются с согласия профсоюзного комитета.

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе Нанимателя по пунктам 1 (кроме сокращения численности или штата работников) 5,7 (кроме абзацев второго и пятого), 8-11 статьи 42, а также по пунктам 1 и 7 статьи 47 Трудового кодекса, а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, указанных в части первой настоящего пункта, производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления профсоюзного комитета.

33.4. Использовать местные информационные системы для информирования о деятельности Сторон по выполнению Договора, содействовать созданию в филиале условий для обеспечения гласности в деятельности профсоюзного комитета.

Нанимателю обеспечивать предоставление профсоюзному комитету для осуществления их уставной деятельности информации по оплате труда работников, кадровому составу, для проведения мониторинга по применению контрактной формы найма и другой необходимой информации, затрагивающей вопросы трудовых и связанных с ними отношений.

33.5. Предоставлять профсоюзным активистам, не освобожденным от основной работы, возможность для участия в работе съездов, конференций, пленумов, иных уставных мероприятий, краткосрочной профсоюзной учебы, совместных мероприятий сторон, с сохранением среднего заработка, в необходимых случаях командированием в соответствии с законодательством на условиях, предусмотренных коллективным договором, и время 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 соответствующих вышестоящих профсоюзных органов.

Работникам, освобожденным от основной работы вследствие избрания их на выборные должности в профсоюзных органах, после окончания срока их полномочий в выборном профсоюзном органе предоставляется прежняя работа (должность), а при её отсутствии с согласия работника другая равноценная работа (должность).

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

33.7. Учитывать при поощрении профсоюзных активистов ведомственными наградами Министерства, Главного управления образования, наличие Почетной грамоты ЦК отраслевого профсоюза, Областного комитета.

33.8. Поощрять из профсоюзного бюджета и средств материального

стимулирования труда общественных инспекторов по охране труда, наиболее отличившихся профсоюзных активистов и членов профсоюза.

33.9. Предоставлять профсоюзному комитету на основании коллективных договоров, соглашений, действующих в организациях всех форм собственности системы образования, помещения, транспортные средства, средства связи, доступ к сети Интернет, канцелярские принадлежности и создавать другие условия для осуществления их деятельности в соответствии с Законом Республики Беларусь «О профессиональных союзах», Указом Президента Республики Беларусь 29.03.2012 №150 «О вопросах аренды и безвозмездного пользования имуществом».

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

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

33.11. Не допускать увольнение по инициативе нанимателя лиц, избранных в состав профсоюзных органов, в период их полномочий и 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, установленном Трудовым кодексом.

33.12. Расторжение срочного трудового договора (контракта) по истечению его срока с председателем профсоюзной организации, не освобожденным от основной работы, не допускается при условии отсутствия дисциплинарных взысканий в период его полномочий.

33.13. Наниматель устанавливает работнику, избранному председателем первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы и выполняющим работу на общественных началах, стимулирующие выплаты:

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

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

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

РАЗДЕЛ VIII «СОХРАНЕНИЕ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПРИВАТИЗАЦИИ»

34. Стороны пришли к соглашению:

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

34.2. Изменение подчиненности, отчуждение имущества, закрепленного за организацией системы образования, допускаются с уведомления профсоюзного комитета.

35. Профком обязуется:

35.1. Участвовать в обсуждении проблем приватизации в отрасли, ее целесообразности, отстаивать при этом интересы коллектива работников – членов профсоюза.

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

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

РАЗДЕЛ IX «ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫПОЛНЕНИЯ ДОГОВОРА И КОНТРОЛЬ. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН»

36. Каждая из Сторон, подписавшая Договор, несет ответственность за своевременное и полное его выполнение в пределах своих полномочий и обязательств.

37. Наниматель обязуется :

37.1. В процессе осуществления контроля за деятельностью филиала анализировать ход выполнения Договора.

37.2. В недельный срок рассматривать предложения Профкома по устранению недостатков в выполнении Договора, принимать меры дисциплинарной, материальной ответственности к виновным в невыполнении обязательств Договора либо уклоняющимся от участия в переговорах.

38. Профком обязуется:

38.1. Осуществлять контроль за ходом выполнения Договора.

39. Стороны пришли к соглашению:

39.1. Контроль за ходом выполнения Договора и разрешение разногласий, возникающих при его исполнении, осуществляет Профком, которому предоставляется вся необходимая для реализации его полномочий информация.

Ход выполнения Договора рассматривать на заседании профсоюзного комитета, а итоги выполнения, утверждение Договора, изменений и (или) дополнений в настоящий Договор — на профсоюзном собрании.

39.2. Обеспечивать участие представителей Сторон в работе по рассмотрению вопросов, связанных с содержанием и исполнением Договора.

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

Представления сторон о недостатках в выполнении Договора рассматриваются в двухнедельный срок и даются мотивированные ответы в письменной форме.

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

39.4. Довести текст настоящего Договора до коллектива работников, содействовать его выполнению.

39.5. Контроль над выполнением Договора осуществляется Профкомом, Нанимателем, постоянной комиссией по разработке и контролю над выполнением Договора.

39.6. При осуществлении контроля Стороны обязаны предоставлять всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию.

39.7. Выполнение коллективного договора контролируется двумя сторонами. Проверки проводятся не менее двух раз в год с составлением справки.

Руководитель и председатель профкома отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) коллектива работников не реже двух раз в год.

39.8. Должностные лица, виновные в невыполнении (нарушении) условий коллективного договора могут быть полностью или частично депремированы, подвергнуты мерам дисциплинарного взыскания.

Представления о наложении дисциплинарных взысканий на представителей Сторон направляются в порядке подчиненности в

вышестоящие органы, которые должны информировать коллективы о принятых мерах в месячный срок.

Наниматель
В.Н. Пильщиков

/ _____ /

Председатель Профкома
Ю.Ю.Стасенко

/ _____ /

Одобрено на собрании трудового коллектива.
27 мая 2022 г., протокол № 1.

Директор филиала ГГДСК УО РИПО
_____ В.Н. Пильщиков

Председатель профкома
_____ Ю.Ю. Стасенко

Перечень положений и приложений, которые являются неотъемлемой частью коллективного договора

1. Приложение №1 – Положение о порядке установления стимулирующих выплат работникам филиала «Гомельский государственный дорожно-строительный колледж имени Ленинского комсомола Белоруссии» учреждения образования «Республиканский институт профессионального образования».

2. Приложение №2 – Перечень педагогических работников филиала «Гомельский государственный дорожно-строительный колледж имени Ленинского комсомола Белоруссии» учреждения образования «Республиканский институт профессионального образования», которым устанавливаются надбавки. Перечень оснований для установления надбавок педагогическим работникам филиала «Гомельский государственный дорожно-строительный колледж имени Ленинского комсомола Белоруссии» учреждения образования «Республиканский институт профессионального образования».

3. Приложение №3 – Положение о порядке оказания материальной помощи работникам филиала «Гомельский государственный дорожно-строительный колледж имени Ленинского комсомола Белоруссии» учреждения образования «Республиканский институт профессионального образования».

4. Приложение №4 – Положение о размерах, порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам филиала «Гомельский государственный дорожно-строительный колледж имени Ленинского комсомола Белоруссии»

5. Приложение №5 – Перечень категорий работников, которым предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день.

6. Приложение №6 – План мероприятий по охране труда на 2019–2022 гг.

7. Приложение №7 – Положение о порядке взаимодействия с нанимателем и ответственности работников в области охраны труда

8. Приложение №8 – Перечень профессий и должностей работников на бесплатное получение спецодежды и других средств индивидуальной защиты. Нормы выдачи средств индивидуальной защиты рабочим и служащим филиала.

9. Приложение №9 – Перечень профессий и должностей работников, которые обеспечиваются смывающими и обезвреживающими средствами.

10. Приложение №10 – Перечень профессий и должностей работников (видов работ), для которых обязательно прохождение предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников.

Директор филиала ГГДСК УО РИПО
_____ В.Н. Пильщиков

Председатель профкома
_____ Ю.Ю. Стасенко

11. Приложение №11 – Перечень должностей материально-ответственных лиц, с которыми подлежат заключению договоры о полной индивидуальной материальной ответственности.

12. Приложение №12 – Положение о премировании работников филиала «Гомельский государственный дорожно-строительный колледж имени Ленинского комсомола Белоруссии» учреждения образования «Республиканский институт профессионального образования»

13. Приложение №13 – Соглашение между администрацией и коллективом учащихся филиала «Гомельский государственный дорожно-строительный колледж имени Ленинского комсомола Белоруссии» учреждения образования «Республиканский институт профессионального образования» на 2022-2025 годы по защите прав и социально-экономических интересов учащихся.

ПОЛОЖЕНИЕ**о порядке установления стимулирующих выплат работникам филиала «Гомельский государственный дорожно-строительный колледж имени Ленинского комсомола Белоруссии» учреждения образования «Республиканский институт профессионального образования»****1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Положение о порядке установления стимулирующих выплат работникам филиала ГГДСК УО РИПО (далее - Положение) разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от №27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» и других нормативных документов.

2. Положение определяет размеры и порядок осуществления стимулирующих выплат работникам филиала ГГДСК УО РИПО (далее - колледж), кроме выплат, размеры осуществления которых определены законодательством (далее - стимулирующие выплаты).

3. Осуществление стимулирующих выплат производится с целью материального поощрения работников за достижение определенных количественных и качественных показателей в работе, усиления материальной заинтересованности работников в повышении эффективности деятельности колледжа, за сложность выполняемой работы, за условия труда.

4. На осуществление стимулирующих выплат направляются бюджетные средства, средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности, средства из иных источников, не запрещенных законодательством. Размер надбавок работникам определяется в пределах средств, предусмотренных на эти цели.

5. Отнесение работников к педагогическим работникам при установлении им стимулирующих выплат определяется статьей 50 Кодекса Республики Беларусь об образовании.

6. Для установления работникам надбавок создается комиссия, которая на основании настоящего положения, предложений руководителей структурных подразделений определяет размеры надбавок. Протокол решения комиссии по установлению размера надбавок представляется директору колледжа для принятия решения.

7. Надбавки устанавливаются по результатам работы за месяц, квартал, год при наличии соответствующих финансовых средств и выплачиваются за фактически отработанное время.

8. Размеры надбавок устанавливаются приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом.

9. Работникам колледжа устанавливаются следующие стимулирующие выплаты (надбавки):

за стаж работы в бюджетной организации;

базовая доплата до минимальной заработной платы;

за высокие достижения в труде и высокий уровень квалификации;

Директор филиала ГГДСК УО РИПО

В.Н. Пильщиков

Председатель профкома

Ю.Ю. Стасенко

за характер труда;
за специфику труда;
за специфику работы в сфере образования.

10. При установлении работникам стимулирующих выплат учитываются: профессиональные качества работника: компетентность, опыт работы, освоение новых методов работы, решение проблем, видение перспективы; отношение к работе: ответственность, проявление самостоятельности и инициативы, целеустремленность к улучшению методов работы и ее результатов; трудоспособность; производственная и исполнительская дисциплина, организаторские способности; сложность работы: содержание и характер трудовой деятельности; сложность информации и решаемых задач.

11. Стимулирующие выплаты работникам могут быть отменены или уменьшены в случае:

нарушения трудовой и производственной дисциплины; невыполнения работ в установленные сроки;

снижения качества порученной работы;

отсутствия или недостаточности средств на выплату надбавок.

В последнем случае надбавки уменьшаются всем работникам колледжа на одинаковый процент от размера их индивидуальной надбавки.

12. Уменьшение размера (отмена) стимулирующих выплат или их лишение производится приказом директора по согласованию с профкомом с указанием причин уменьшения (отмены) выплат.

13. Стимулирующие выплаты выплачиваются за фактически отработанное время и не начисляются за периоды, когда за работником в соответствии с действующем законодательством сохраняется средняя заработная плата.

14. Остаток неиспользованных (нераспределенных) средств, предусмотренных для стимулирующих выплат, и сумма средств превышения доходов над расходами может направляться на стимулирование работников колледжа с учетом фактически отработанного ими времени в размере, определяемом приказом директора по представлениям руководителей структурных подразделений.

Персональную ответственность за достоверность информации, изложенной в представлении на поощрение, несет руководитель структурного подразделения или лицо, исполняющее его обязанности.

15. Директору колледжа стимулирующие выплаты устанавливаются институтом и выплачиваются за счет средств колледжа.

16. Настоящее Положение вступает в силу с 27 мая 2022 года.

II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВКИ ЗА СЛОЖНОСТЬ И НАПРЯЖЕННОСТЬ ТРУДА

1. Надбавка за сложность и напряженность труда устанавливается руководителям, специалистам и другим служащим с учетом результатов их работы в зависимости от уровня сложности, напряженности и интенсивности труда работников, нагрузки, качества и объема выполняемых работ, знаний и

опыта, необходимого для осуществления должностных обязанностей.

2. Надбавка за сложность и напряженность труда устанавливается в размере до 150 процентов (включительно) оклада работника.

3. Критерии установления надбавки за сложность и напряженность труда: за выполнение срочных и важных заданий, требующих оперативности, высокой квалификации, повышенной интенсивности труда, дополнительных затрат времени;

за выполнение особо важных (срочных) работ, требующих высокого уровня подготовки;

за выполнение работником более сложной и ответственной работы по сравнению с другими работниками;

за выполнение работы, требующей решения принципиально новых задач;

за применение: нетрадиционных, новаторских подходов, форм и методов работы;

за стабильное, непосредственное влияние работника на улучшение показателей работы организации;

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

4. Отдельным работникам колледжа могут устанавливаться разовые надбавки за сложность и напряженность труда при выполнении отдельных срочных работ.

III. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВКИ ЗА ВЫСОКИЕ ДОСТИЖЕНИЯ В ТРУДЕ И ВЫСОКИЙ УРОВЕНЬ КВАЛИФИКАЦИИ

1. Надбавка за высокие достижения в труде и высокий уровень квалификации устанавливается руководителям, специалистам, другим служащим, в том числе совместителям.

2. Надбавка за высокие достижения в труде и высокий уровень квалификации устанавливается в размере до 250 процентов (включительно) оклада работника.

3. Надбавка за высокие достижения в труде и высокий уровень квалификации устанавливается в зависимости от личного вклада работника, качества выполняемых работ (услуг), высокого уровня знаний и практических навыков, опыта работы за достижения, обеспечивающие устойчивое функционирование и развитие колледжа, структурных подразделений, позволившие на высоком качественном уровне осуществлять деятельность колледжа.

4. Критерии установления надбавки за высокие достижения в труде и высокий уровень квалификации:

высокие результаты работы;

качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей;

оказание помощи работникам в повышении качества и эффективности работы;

совершенствование образовательного процесса, укрепление материально-

технической базы и трудовой дисциплины;

активное внедрение в практику прогрессивных форм организации труда и управленческой деятельности;

рациональное использование, экономия материальных, денежных и энергетических ресурсов;

результативное участие обучающихся в районных (городских) и других предметных олимпиадах;

обеспечение своевременной и качественной подготовки к новому учебному году;

эффективное участие в культурно-массовых, спортивных и других районных (городских) мероприятиях; подготовка и проведение мероприятий, семинаров, конференций;

разработка и внедрение новых технологий обучения (тесты, деловые игры, использование; компьютера и т.д.):

поддержание надлежащего порядка в структурных подразделениях, эстетическое оформление рабочих мест, помещений, образцовое содержание рабочего места, спецодежды, инструмента, оборудования;

внедрение в образовательный процесс технических средств обучения, вычислительной техники, наглядных пособий;

предотвращение и ликвидация аварий и их последствий, если они произошли не по вине работника;

другие критерии, подтверждающие высокие достижения в труде и высокий уровень квалификации.

IV. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВКИ ЗА ХАРАКТЕР ТРУДА

1. Надбавка за характер труда устанавливается работникам колледжа, включая работающих по совместительству.

2. Надбавка за характер труда устанавливается:

2.1. Педагогическим работникам за выполнение отдельных видов работ, согласно приложению № 2.

Надбавки могут устанавливаться по одному или нескольким основаниям. При установлении надбавок по нескольким основаниям они суммируются. Надбавка устанавливается независимо от педагогической нагрузки педагогического работника.

Размер надбавки по каждому основанию устанавливается до 60 процентов (включительно) базовой ставки. На установление надбавки направляются 5 процентов суммы окладов педагогических работников.

V. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВКИ ЗА СПЕЦИФИКУ ТРУДА

1. Надбавка за специфику труда устанавливается работникам колледжа, включая работающих по совместительству.

2. Надбавка за специфику труда устанавливается в размере:

2.1. работникам колледжа, за исключением педагогических работников, - до 150 процентов (включительно) оклада работника.

Директор филиала ГГДСК УО РИПО

В.Н. Пильщиков

Председатель профкома

Ю.Ю. Стасенко

2.2. молодым специалистам, за исключением педагогических работников, получивших высшее и среднее специальное образование, которым место работы предоставлено путем распределения (перераспределения), направления на работу (последующего направления; на работу) (далее - выпускники) в бюджетные организации (в университет), в течение двух лет с даты приема их на работу по распределению (направлению) в размере:

30 процентов (включительно) оклада для выпускников, получивших высшее образование;

30 процентов (включительно) оклада для выпускников, получивших среднее специальное образование.

В случае приема на работу выпускников в бюджетные организации до момента выдачи свидетельства о направлении на работу (при распределении (направлении) надбавка молодым специалистам за специфику труда, устанавливается в течение двух лет с даты выдачи свидетельства о направлении на работу (при распределении (направлении)).

**Перечень педагогических работников филиала «Гомельский
государственный дорожно-строительный колледж имени Ленинского
комсомола Белоруссии» учреждения образования «Республиканский
институт профессионального образования», которым устанавливаются
надбавки**

1. Заведующий отделением.
2. Заведующий ресурсным центром.
3. Заведующий учебно-производственной мастерской.
4. Руководитель физического воспитания.
5. Педагог дополнительного образования (руководители кружков, клубов по интересам, секций, студий).
6. Преподаватели.
7. Педагог социальный.
8. Педагог-психолог.
9. Педагог-организатор.
10. Методист.
11. Мастер производственного обучения учреждения образования.
12. Заведующий лабораторией.
13. Начальник отдела по воспитательной работе с молодежью.
14. Воспитатель.

**Перечень оснований для установления надбавок педагогическим работникам
филиала «Гомельский государственный дорожно-строительный колледж
имени Ленинского комсомола Белоруссии» учреждения образования
«Республиканский институт профессионального образования»**

| № п/п | Основания для установления надбавки/ критерии по основанию | Размер надбавки в % от базовой величины |
|--------|--|---|
| 1 | 2 | 3 |
| 4.1. | педагогическим работникам (кроме лиц из числа профессорско-преподавательского состава) | |
| 4.1.1. | 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 | 60% |
| | за изучение особенностей семейного воспитания обучающихся с целью выявления семейного неблагополучия до 10 обучающихся 10 и более обучающихся | 20% 40% |
| | за работу с обучающимися из неблагополучных семей, обучающимися из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей до 5 обучающихся 5 и более обучающихся | 20% 40% |
| | за системную и результативную работу с родителями (законными представителями) обучающихся из неблагополучных семей по вопросам успеваемости, посещаемости учебных занятий и нарушения дисциплины | 30% |
| | за педагогическое сопровождение процесса социализации учащихся из числа детей-сирот, учащихся из числа детей, оставшихся без попечения родителей | 60% |
| | за организацию внеурочной досуговой деятельности в вечернее время, выходные и каникулярные дни | 20% |
| | за содействие устройству несовершеннолетних на патронатное воспитание, контроль условий проживания | 20% |
| | за работу по вовлечению в деятельность общественных организаций и органов ученического самоуправления, организации досуга, по вовлечению в молодежное волонтерское движение | 20% |
| 4.1.2. | За системную работу по организации питания обучающихся, оздоровления обучающихся, в том числе в каникулярный период | 60% |
| | за обеспечение постоянного контроля за ценообразованием и качеством приготовления блюд, соблюдением работниками буфет-раздаточной санитарных норм и правил | 50% |

Директор филиала ГГДСК УО РИПО
_____ В.Н. Пильщиков

Председатель профкома
_____ Ю.Ю. Стасенко

| 1 | 2 | 3 |
|---------------|---|-------------------|
| | за педагогическое сопровождение деятельности студенческих отрядов | 40% |
| | за системную работу по организации оздоровления и санаторно-курортного лечения обучающихся, по оформлению соответствующей документации | 40% |
| 4.1.3. | за участие в деятельности учебно-методических объединений, обновлении, разработке структурных элементов научно-методического обеспечения образования | 60% |
| | за участие в деятельности УМО республиканского уровня областного уровня (г. Минска) | 30% 20% |
| | за участие в разработке профессионального стандарта, образовательного стандарта, типовой учебно-программной документации | 60% |
| | за разработку учебной программы по учебной дисциплине (предмету), практике для новой открывшейся специальности, обновление содержания учебной программы учебной дисциплине (предмету), практике, в соответствии с требованиями заказчиков-кадров при условии получения положительной рецензии | 60% |
| | за разработку структурных элементов НМО с грифом Министерства образования Республики Беларусь (УО РИПО): учебников учебных пособий рабочих тетрадей по учебным дисциплинам | 40% 30% 20% |
| | за разработку учебных программ профессиональной подготовки школьников | 30% |
| | за разработку и обновление электронного учебно-методического комплекса по специальности (учебной дисциплины): республиканский уровень уровень учреждения образования | 60% 30% |
| | за проведение работы по обобщению, предоставлению педагогического опыта по обновлению, разработке и внедрению структурных элементов научно-методического обеспечения образования | 30% |
| 4.1.4. | 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) | 60% |
| | за подготовку участников олимпиад, конкурсов и других образовательных мероприятий и творческих конкурсов, в т.ч. WorldSkills: регионального уровня | 20% |

| 1 | 2 | 3 |
|---------------|---|--|
| | республиканского уровня международного уровня за подготовку и проведение конкурсов профессионального мастерства, творческих конкурсов, олимпиад по учебным дисциплинам внутри колледжа за участие в организации и проведении мероприятий и творческих конкурсов республиканского и международного уровня | 40% 60% 40% 50% |
| 4.1.5. | за организацию участия обучающихся в региональных, республиканских общественно значимых мероприятиях и сопровождение их в период проведения таких мероприятий | 60% |
| | за организацию участия обучающихся в региональных, республиканских, общественно значимых мероприятиях и сопровождение их в период проведения таких мероприятий, в т.ч. проведение инструктажей и т.д., отражение информации о мероприятии на официальном сайте учреждения образования регионального уровня республиканского уровня международного уровня | 20% 30% 60% |
| 4.1.6. | за работу с иностранными обучающимися | 60% |
| | за подготовку приглашений, встречу в аэропорту, оформление ВИЗ, прохождение медосмотров за разработку учебно-планирующей документации за организацию контроля успеваемости, посещаемости учебных занятий, мест проживания, досуга и питания за разработку, перевод и реализацию учебно-методической документации на иностранном языке за организацию и курирование стажировок, практического обучения в организациях за участие в разработке проектов международных соглашений и договоров | 30% 30% 30% 40% 40% 30% |
| 4.1.7. | за сопровождение обучающихся продолжительностью свыше суток на образовательные мероприятия | 60% |
| | за сопровождение обучающихся на конкурсы, семинары, тренинги, стажировки и другие образовательные мероприятия в пределах Республики Беларусь: 2-15 суток 16 и свыше | 30% 40% |
| | за сопровождение обучающихся на конкурсы, семинары, тренинги, стажировки и другие образовательные мероприятия за пределами Республики Беларусь: 2-10 суток свыше 10 суток | 50% 60% |
| 4.1.8. | за участие в экспериментальной деятельности | до 60% |

ПОЛОЖЕНИЕ

**о порядке оказания материальной помощи работникам филиала
«Гомельский государственный дорожно-строительный колледж имени
Ленинского комсомола Белоруссии» учреждения образования
«Республиканский институт профессионального образования»**

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

На оказание единовременной материальной помощи работникам филиала направляются:

- бюджетные средства в размере 0,3 среднемесячной суммы окладов работников;
- средства от внебюджетной деятельности для этих нужд;
- благотворительные средства, полученные на эти цели.

Выплата материальной помощи производится приказом директора филиала, по согласованию с профсоюзным комитетом, на основании заявления работника с указанием причин необходимости и при наличии подтверждающих документов.

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

| | |
|--|------------------------|
| 1. рождение ребенка | до 10 базовых величин; |
| 2. бракосочетание работника | до 10 базовых величин; |
| 3. вследствие стихийного бедствия | до 15 базовых величин; |
| 4. при несчастных случаях в семье работника | до 10 базовых величин; |
| 5. смерти работника филиала | до 15 базовых величин; |
| 6. смерти родственника работника (муж, жена, дети, родители и др.) | до 10 базовых величин; |
| 7. в случае смерти бывших заслуженных работников и ушедших на пенсию из колледжа | до 10 базовых величин; |
| 8. продолжительной болезни работника (свыше 30 календарных дней) | до 10 базовых величин; |
| 9. многодетным семьям, имеющим 3-х и более детей (один раз в год) | до 10 базовых величин; |
| 10. семьям, воспитывающим детей одним из родителей (один раз в год) | до 10 базовых величин; |
| 11. при проведении лечения, на частичную оплату путевок для работников | до 10 базовых величин; |
| 12. в связи с юбилейными датами действующих работников 50, 55, 60 и далее через каждые 5 лет | |

Директор филиала ГГДСК УО РИПО
_____ В.Н. Пильщиков

Председатель профкома
_____ Ю.Ю. Стасенко

| | |
|---|------------------------|
| (при условии работы у Нанимателя не менее одного года) | до 5 базовых величин; |
| 13. в связи с юбилейными датами бывших работников (по представлению Совета ветеранов) | 2 базовые величины; |
| 14. другие уважительные причины и обстоятельства | до 10 базовых величин. |

Заявления на оказание материальной помощи подаются заявителями с подтверждающими документами не позднее 1 месяца с момента возникновения обстоятельств.

При наличии нескольких заявлений и недостаточности денежных средств для обеспечения всех поступивших заявлений, приоритет имеют заявления на оказание материальной помощи по случаю смерти работника, смерти близкого родственника работника учреждения образования.

Материальная помощь директору филиала оказывается по его заявлению из средств филиала на основании показателей Положения, действующего в филиале, по согласованию с ректором института и профсоюзным комитетом филиала.

Средства фонда материальной помощи, не израсходованные по заявлениям работников в течение года, полугодия, квартала распределяются между всеми работниками в равных долях, в том числе и на директора филиала.

Положение

о размерах, порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам филиала «Гомельский государственный дорожно-строительный колледж имени Ленинского комсомола Белоруссии»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с действующим законодательством (Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 года № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» с изменениями и дополнениями) и определяет размеры, порядок и условия осуществления единовременной выплаты на оздоровление.

1.2. Единовременная выплата на оздоровление работникам филиала осуществляется один раз в календарном году, как правило, при предоставлении трудового отпуска (а при разделении его на части – при предоставлении одной из частей отпуска), из расчета 1,0 оклада работника, если иной размер не установлен законодательными актами или Советом Министров Республики Беларусь.

1.3. На осуществление единовременной выплаты на оздоровление направляются средства, предусматриваемые в соответствующих бюджетах, средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности, а также средства из иных источников, не запрещенных законодательством.

1.4. Единовременная выплата на оздоровление производится приказом директора филиала на основании заявления работника.

1.5. Единовременная выплата на оздоровление производится всем работникам, в том числе:

- работающим на условиях внутреннего или внешнего совместительства;
- принятым на работу в течение календарного года и отработавшим менее шести месяцев (до возникновения права на трудовой отпуск);
- принятым в течение календарного года на должности, по которым в текущем году уже произведена единовременная выплата на оздоровление в размере 0,5 оклада, при наличии средств на эти цели;
- при увольнении работника, не использовавшего трудовой отпуск в текущем календарном году.

2. Порядок осуществления единовременной выплаты на оздоровление

2.1. Размер оклада работника, из которого исчисляется единовременная выплата на оздоровление, определяется на день начала трудового отпуска работника.

2.2. В случае, если единовременная выплата на оздоровление произведена работнику при предоставлении одной части трудового отпуска за соответствующий календарный год, то при предоставлении оставшейся части

(частей) трудового отпуска этого рабочего года единовременная выплата на оздоровление не производится.

2.3. В случае изменения оклада работника после даты начала трудового отпуска перерасчет единовременной выплаты на оздоровление не производится.

2.4. Если при предоставлении трудового отпуска или его части (частей), работнику не осуществлялась единовременная выплата на оздоровление, то по письменному заявлению работника единовременная выплата на оздоровление выплачивается в установленном размере в конце календарного года.

В этом случае размер оклада работника определяется на дату письменного заявления работника.

2.5. Работникам, принятым на работу в течение календарного года, при предоставлении им трудового отпуска в этом календарном году единовременная выплата на оздоровление выплачивается пропорционально отработанному времени, если указанная выплата не осуществлялась по предыдущему месту работы (либо осуществлялась пропорционально отработанному времени) по данной должности в текущем календарном году (подтверждением является справка, выданная с предыдущего места работы).

2.6. Работникам, находившимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет и в связи с этим проработавшим неполный календарный год, единовременная выплата на оздоровление выплачивается на основании заявления работника в конце календарного года за фактически отработанный период.

2.7. Работникам, принятым на работу в течение календарного года в порядке перевода из других организаций, при предоставлении трудового отпуска в первом календарном году единовременная выплата на оздоровление выплачивается при условии, что единовременная выплата не выплачивалась по прежнему месту работы (подтверждением является справка, выданная с предыдущего места работы), при наличии средств на эти цели.

2.9. При увольнении работника, не использовавшего трудовой отпуск в текущем календарном году, единовременная выплата на оздоровление осуществляется пропорционально отработанному времени. В данном случае размер оклада работника определяется на дату приказа об увольнении.

Полным считается месяц, составляющий 15 и более календарных дней.

ПЕРЕЧЕНЬ**категорий работников, которым предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день**

| № | Категории работников | Продолжительность дополнительного отпуска (календарных дней) |
|----|---|--|
| 1 | Заместитель директора по АХР | 6 |
| 2 | Главный бухгалтер | 6 |
| 3 | Заместитель главного бухгалтера | 6 |
| 4 | Ведущий инженер-программист | 5 |
| 5 | Бухгалтер | 5 |
| 6 | Заведующий хозяйством | 4 |
| 7 | Заведующий общежитием | 4 |
| 8 | Инженер по охране труда | 4 |
| 9 | Инспектор по кадрам | 5 |
| 10 | Юрисконсульт | 5 |
| 11 | Экономист | 5 |
| 12 | Секретарь приемной | 3 |
| 13 | Водитель служебных легковых автомобилей | 4 |

ОСНОВАНИЕ:

Статья 118 [1], статья 158 ТК РБ.

Примечание: Дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день предоставляется в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь на основании перечней работников с ненормированным рабочим днем.

Организации составляют перечень работников с ненормированным рабочим днем, прилагают его к коллективному договору.

Предоставление дополнительных отпусков за ненормированный рабочий день предоставляется за счет собственных средств нанимателя.

Директор филиала ГГДСК УО РИПО
_____ В.Н. Пильщиков

Председатель профкома
_____ Ю.Ю. Стасенко

ПЛАН мероприятий по охране труда на 2022 – 2025 гг.

| № п/п | Наименование мероприятий | Стоимость выполнения мероприятий | Сроки выполнения мероприятий | Ответственные |
|-------|---|---|------------------------------|--|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Совершенствование системы управления охраной труда в соответствии с СТБ 18001 | В пределах средств, выделяемых из бюджета | 2022-2025 гг. | Руководители структурных подразделений, Профком |
| 2 | Обеспечение контроля за соблюдением работающими Директивы Президента РБ от 11.03.2004г. №1 «О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины», повышение личной ответственности за обеспечение безопасности на рабочих местах | | 2022-2025 гг. | Зам.директора по АХР, Руководители структурных подразделений |
| 3 | Эффективное взаимодействие с профсоюзом по профилактике нарушений законодательства о труде, усиление общественного контроля за условиями и охраной труда | | 2022-2025 гг. | Руководители подразделений, профком |
| 4 | Систематическое освещение вопросов по охране труда на совещаниях, собраниях, педсоветах | | 2022-2025 гг. | Руководители подразделений, профком |
| 5 | Замена ветхих оконных блоков лабораторного корпуса на стеклопакеты | Согласно смете этих работ | 2022-2025 гг. | Зам. директора по АХР |
| 6 | Проведение обследования технического состояния зданий и сооружений, обеспечение безопасной эксплуатации и ППР зданий | | 2022-2025 гг. | Комиссия по общему техосмотру зданий, зам. директора по АХР, техник по зданиям |
| 7 | Ремонт системы вентиляции столовой | Согласно смете этих работ при наличии средств | 2022-2025 гг. | Зам. директора по АХР, инженер-энергетик |

Директор филиала ГГДСК УО РИПО
 _____ В.Н. Пильщиков

Председатель профкома
 _____ Ю.Ю. Стасенко

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|--|---|------------------|--|
| 8 | Обеспечение отдельной категории работающих средствами индивидуальной защиты | | 2022-2025 гг. | Зам. директора по АХР, кладовщик |
| 9 | Обеспечение отдельной категории работающих смывающими, обезвреживающими средствами | | 2022-2025 гг. | Зам. директора по АХР, кладовщик |
| 10 | Обучение, повышение квалификации работников по вопросам охраны труда | | 2022-2025 гг. | Директор, заместители директора, члены комиссии |
| 11 | Проведение проверки знаний специалистов и рабочих по вопросам охраны труда | | ежегодно | Комиссия по проверке знаний |
| 12 | Проведение периодических медицинских осмотров работающих согласно перечня | | Согласно графика | Учреждение здравоохранения, руководители подразделений |
| 13 | Приобретение, укомплектование медицинских аптек | Согласно заявок | 2022-2025 гг. | Зам. директора по АХР |
| 14 | Оборудование кабинета по охране труда техническими средствами обучения, приборами для лабораторных работ, наглядной агитацией, плакатами | В пределах средств, выделяемых из бюджета | 2022-2025 гг. | Зам. директора по АХР зав. кабинетом |

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке взаимодействия с нанимателем и ответственности работников
в области охраны труда

1. Настоящее Положение вводится в целях содействия и сотрудничества работников с Нанимателем в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда.

2. Настоящее Положение разработано на основании ст.17, 19 Закона Республики Беларусь "Об охране труда" и Рекомендации по разработке системы управления охраной труда в организации (утв. Приказом Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 30.12.2019 № 108) и Рекомендации по разработке системы управления охраной труда в организации (утв. Приказом Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 30.12.2019 № 108).

3. Положение содержит основные виды ответственности, предусмотренные трудовым законодательством Республики Беларусь, коллективным договором и порядок их применения в организации.

4. Действие Положения распространяется на все структурные подразделения предприятия.

5. Задачами настоящего Положения является оказание работниками содействия Нанимателю в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда, немедленному извещению работниками своего непосредственного руководителя или иного уполномоченного должностного лица Нанимателя о неисправности оборудования, инструмента, приспособлений, транспортных средств, средств защиты, об ухудшении своего здоровья, фактах грубого нарушения другими работниками норм и правил по охране труда, правил внутреннего трудового распорядка, в том числе о нахождении работника на рабочем месте и в рабочее время в состоянии алкогольного опьянения и (или) состояния, вызванного потреблением наркотических средств, психотропных, токсических или других одурманивающих веществ.

6. К ответственности за нарушения норм и правил по охране труда привлекаются работники, осуществляющие свою деятельность в рамках одного структурного подразделения (отдел, бюро, цех, участок, бригада).

Работник несет ответственность за:

✓ соблюдение требований по охране труда, а также правил поведения на территории организации, в производственных, вспомогательных и бытовых помещениях;

✓ использование и правильно применение средств индивидуальной и коллективной защиты;

✓ прохождение в установленном законодательством порядке медицинских осмотров, обучения, стажировки, инструктажа и проверки знаний по вопросам

Директор филиала ГГДСК УО РИПО
_____ В.Н. Пильщиков

Председатель профкома
_____ Ю.Ю. Стасенко

охраны труда;

✓ заботу о личной безопасности и здоровье, а также о безопасности окружающих в процессе выполнения работ либо во время нахождения на территории организации;

✓ немедленное сообщение работодателю о любой ситуации, угрожающей жизни или здоровью работающих и окружающих, несчастном случае, произошедшем на производстве;

✓ содействие работодателю в принятии мер по оказанию необходимой помощи потерпевшим и доставке их в учреждение здравоохранения;

✓ выполнение норм, правил и обязательств по охране труда, установленных законодательством, коллективным договором, соглашением, трудовым договором, правилами внутреннего трудового распорядка, функциональными (должностными) обязанностями.

Руководитель структурного подразделения (предприятия) несет ответственность за:

✓ обеспечение безопасности при эксплуатации территории, зданий (помещений), сооружений, оборудования, ведении технологических процессов и применении в производстве материалов, химических веществ, а также контроль использования и правильного применения средств индивидуальной и коллективной защиты;

✓ принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работающих при возникновении таких ситуаций, оказание потерпевшим при несчастных случаях на производстве необходимой помощи, доставке их в учреждение здравоохранения;

✓ организацию обучения, стажировки, инструктажа и проверки знаний работающих по вопросам охраны труда;

✓ препятствование работающим в реализации их права на охрану труда;

✓ препятствование общественному контролю за соблюдением нанимателем требований законодательства о труде и об охране труда, а также коллективного договора;

✓ обеспечение на каждом рабочем месте условий труда, соответствующих требованиям по охране труда; обеспечение в полном объеме работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты;

✓ обеспечение режима труда и отдыха работников, установленного законодательством, коллективным договором, соглашением, трудовым договором;

✓ контроль за соблюдением законодательства об охране труда работниками;

✓ не отстранение от выполнения работ (оказания услуг) работающего, появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также в болезненном состоянии, препятствующем выполнению работ (оказанию услуг);

✓ не отстранение от работы работника, не прошедшего инструктаж, стажировку и проверку знаний по вопросам охраны труда, не использующего средства индивидуальной защиты, не прошедшего медицинский осмотр, в

случаях и порядке, предусмотренных законодательством.

7. К коллективной ответственности за нарушения норм и правил по охране труда привлекаются работники, осуществляющие свою деятельность в рамках одного структурного подразделения (отдел, бюро, цех, лесничество, лесопункт, участок, бригада).

8. Вопрос привлечения работников структурного подразделения к коллективной ответственности и мерах административного (замечание, выговор) и (или) материального (лишение премии за основные результаты финансово-хозяйственной деятельности полностью либо частично, непредоставление социальных льгот, предусмотренных коллективным договором) рассматривается на совместном заседании комиссии по охране труда с участием равного количества представителей Нанимателя и профсоюзного комитета в конце отчётного месяца.

9. Положение устанавливает коллективную ответственность за нарушения требований по охране труда, повлекшее за собой несчастные случаи на производстве.

К коллективной дисциплинарной ответственности в виде "Замечание", "Выговор" со снижением от 50% до 100% премиальных выплат за месяц привлекается весь состав подразделения (бригады) участка (включая начальника и мастера), на котором произошёл несчастный случай вследствие грубого нарушения требований по охране труда, то есть явного нарушения требований правил охраны труда, в том числе: соответствующих инструкций, правил и других нормативно-правовых актов по охране труда, безопасной эксплуатации машин, оборудования и других средств производства, а также правил поведения на территории организации, в производственных, вспомогательных и бытовых помещениях.

10. Положение устанавливает коллективную ответственность за нарушение на производстве требований трудовой и производственной дисциплины.

К коллективной дисциплинарной ответственности в виде "Замечание", "Выговор" со снижением от 10% до 50% премиальных выплат за месяц привлекается весь состав подразделения (бригады) участка (включая начальника и мастера), на котором был выявлен факт нахождения работника в состоянии алкогольного опьянения и (или) состояния, вызванного потреблением наркотических средств, психотропных, токсических или других одурманивающих веществ.

11. Коллективная ответственность наступает:

– если действие (бездействие) работников (работника) структурного подразделения привело к нарушению норм и правил охраны труда, повлекших получение производственной травмы, увечье или смерти работников (работника);

– если работники (работник) структурного подразделения знали и не сообщили Нанимателю о любой ситуации, угрожающей жизни или здоровью работающих (в том числе работников других структурных подразделений);

– если работники (работник) структурного подразделения знали и не сообщили Нанимателю о появлении работников (работника) структурного подразделения в состоянии алкогольного опьянения и (или) состояния, вызванного потреблением наркотических средств, психотропных, токсических или других одурманивающих веществ, либо распитии спиртных напитков в рабочее время.

12. Коллективная ответственность не распространяется:

– если действие (бездействие) руководителя структурного подразделения и ответственных лиц нанимателя привело к производственной травме, увечью или смерти работника;

13. если руководитель структурного подразделения (иное должностное лицо) был проинформирован о неисправности оборудования, инструмента, приспособлений, транспортных средств, средств защиты, об ухудшении своего здоровья, фактах грубого нарушения другими работниками норм и правил по охране труда, правил внутреннего трудового распорядка, в том числе о нахождении работника на рабочем месте и в рабочее время в состоянии алкогольного опьянения и (или) состояния, вызванного потреблением наркотических средств, психотропных, токсических или других одурманивающих веществ;

– если несчастный случай с работником произошел на территории другой организации, либо при нахождении работника в командировке

– если в причинах несчастного случая на производстве было вины работников предприятия (удар молнии, ДТП и т.п).

14. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников на бесплатное получение спецодежды и других средств индивидуальной защиты. НОРМЫ выдачи средств индивидуальной защиты рабочим и служащим филиала

| № | Код, наименование профессии, должности | Средства индивидуальной защиты | Срок носки (месяцев) |
|---|--|---|---|
| 1 | 20190 Архивариус | Халат хлопчатобумажный Перчатки трикотажные | 12 до износа |
| 2 | 11442 Водитель автомобиля | Костюм хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные или перчатки трикотажные Ботинки кожаные | 12 до износа 12 |
| 3 | Библиотекарь | Халат хлопчатобумажный | 12 |
| 4 | 11633 Гардеробщик | Халат хлопчатобумажный | 12 |
| 5 | 19262 Дворник (уборщик территории) | Костюм хлопчатобумажный Фартук хлопчатобумажный с нагрудником Ботинки кожаные Рукавицы хлопчатобумажные с накладками или перчатки трикотажные Одежда специальная сигнальная <u>Зимой дополнительно:</u> Куртка хлопчатобумажная на утепленной прокладке | 12 до износа 12 до износа до износа 36 |
| | | Брюки хлопчатобумажные на утепленной прокладке Рукавицы утепленные Валянная обувь Галоши на валянную обувь <u>В остальное время года дополнительно:</u> Плащ непромокаемый Сапоги резиновые | 36 до износа 48 24 36 24 |
| 6 | 12759 Кладовщик | Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные или перчатки трикотажные Куртка утепленная х/б | 12 до износа дежурная |

Директор филиала ГГДСК УО РИПО
_____ В.Н. Пильщиков

Председатель профкома
_____ Ю.Ю. Стасенко

| | | | |
|----|--|---|--|
| 7 | 12721 Кастелянша | Халат хлопчатобумажный Перчатки трикотажные | 12 до износа |
| 8 | 13321 Лаборант лаборатории химии, лаборант лаборатории дорожно-строительных материалов | Халат хлопчатобумажный Фартук прорезиненный с нагрудником Перчатки резиновые и перчатки трикотажные Очки защитные | 12 до износа до износа до износа |
| 9 | Рабочий по обслуживанию зданий | Костюм хлопчатобумажный Головной убор х/б Фартук прорезиненный с нагрудником Рукавицы комбинированные или перчатки трикотажные Ботинки кожаные с защитным носком <u>Зимой при наружных работах дополнительно:</u> Костюм х/б с утепленной прокладке Респиратор Очки защитные Пояс предохранительный | 12 12 дежурный до износа 12 36 дежурный дежурные дежурный |
| 10 | Мастера производственного обучения: * На время прохождения производственного обучения по: - вождению - электрогазосварке 19149 - токарным работам | Костюм (халат) хлопчатобумажный Костюм хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные или перчатки трикотажные Костюм брезентовый Белье нательное Ботинки кожаные или сапоги кирзовые Перчатки диэлектрические Галоши диэлектрические Рукавицы брезентовые Шлем защитный Щиток защитный лицевой Костюм хлопчатобумажный Ботинки кожаные Головной убор х/б | 12 12 до износа 12 6 12 дежурные дежурные до износа дежурный до износа 12 12 12 |

| | | | |
|----|--|---|--|
| | 13227 - кузнечным работам | Рукавицы комбинированные Очки защитные Костюм хлопчатобумажный Фартук брезентовый с нагрудником Ботинки кожаные | до износа до износа 12 до износа 12 |
| | 12630 - работам каменщика | Рукавицы комбинированные Очки защитные | до износа до износа |
| | 13450 - малярным и штукатурным работам | Костюм хлопчатобумажный Ботинки кожаные Рукавицы комбинированные Каска защитная | 12 12 до износа 24 |
| | | Костюм хлопчатобумажный Ботинки кожаные Головной убор х/б Рукавицы комбинированные Очки защитные | 12 12 12 до износа до износа |
| 11 | 18560 Слесарь - сантехник | Костюм брезентовый или комбинезон х/б с водоотталкивающей пропиткой Сапоги резиновые Рукавицы комбинированные или перчатки трикотажные Перчатки резиновые Противогаз шланговый <u>На наружных работах зимой</u> <u>дополнительно:</u> Куртка х/б на утепленной прокладке Брюки х/б на утепленной прокладке | 12 2 4 до износа до износа дежурный 36 36 |
| 12 | 18874 Столяр | Костюм хлопчатобумажный Фартук хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные или перчатки трикотажные Перчатки резиновые Открытые защитные очки <u>На наружных работах зимой</u> <u>дополнительно:</u> Костюм х/б на утепленной прокладке | 12 12 до износа до износа дежурные 36 |

| | | | |
|----|--|--|--|
| 13 | 18883 Сторож | Костюм х/б (халат х/б) Ботинки кожаные Плащ непромокаемый с капюшоном <u>На наружных работах зимой дополнительно:</u> Куртка х/б на утепленной прокладке Брюки х/б на утепленной прокладке Валяная обувь Галоши на валяную обувь Рукавицы утепленные | 12 12 дежурный 36 36 48 24 до износа |
| 14 | 19258 Уборщик помещений | Халат хлопчатобумажный Перчатки трикотажные Полусапоги (туфли) резиновые <u>При уборке душевых и туалетов дополнительно:</u> Перчатки резиновые Фартук прорезиненный с нагрудником Нарукавники прорезиненные | 12 до износа 12 до износа до износа до износа |
| 15 | 19861 Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования | Костюм хлопчатобумажный Ботинки кожаные Головной убор х/б Каска защитная Рукавицы комбинированные или перчатки трикотажные Перчатки диэлектрические Галоши диэлектрические Защитные очки <u>При работе на высоте дополнительно:</u> Пояс предохранительный <u>На наружных работах зимой дополнительно:</u> Костюм х/б на утепленной прокладке | 12 12 12 24 до износа дежурные дежурные до износа дежурный 36 |
| 16 | 21265 Дежурный общежитию | Халат хлопчатобумажный | 12 |
| 17 | Заместитель директора по АХР | Костюм хлопчатобумажный <u>Зимой дополнительно:</u> Куртка х/б на утепляющей прокладке | дежурный дежурная |

| | | | |
|----|---|---|--------------------------|
| 18 | Комендант учебных корпусов, заведующий общежитием | Халат хлопчатобумажный <u>Зимой дополнительно:</u> Куртка х/б на утепляющей прокладке | дежурный дежурная |
| 19 | Инженер по охране труда | Костюм (халат) х/б | дежурный |
| 20 | Техник | Халат хлопчатобумажный Перчатки трикотажные | 12 до износа |
| 21 | Инженер-энергетик | Костюм (халат) х/б Перчатки трикотажные | дежурный до износа |

ОСНОВАНИЕ :

1. Статья 226 п. 5 и ст. 230 ТК РБ.
2. Статья 17 Закона Республики Беларусь «Об охране труда» 12 июля 2013 г. № 61-3;
3. Инструкция о порядке обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, утвержденная Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30.12.2008 № 209.
4. Типовые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам общих профессий и должностей для всех отраслей экономики, утвержденные Постановлением Министерства труда и социальной защиты от 22.09.2006 № 110.

Примечания: Учащимся на время прохождения производственного обучения, мастерам производственного обучения, а также работникам, временно выполняющим работу по профессиям и должностям, для которых нормами предусмотрены средства индивидуальной защиты, на время выполнения этой работы средства индивидуальной защиты выдаются в соответствии с нормами в установленном порядке.

Средства индивидуальной защиты являются собственностью филиала и подлежат возврату: при увольнении работника до окончания срока носки, при переводе на другую работу, для которой выданные средства защиты не предусмотрены нормами.

За ущерб, причиненный нанимателю в связи с утратой или порчей по небрежности средств индивидуальной защиты или в иных случаях (хищение или умышленная порча указанных изделий), работники могут привлекаться к материальной ответственности в соответствии с действующим законодательством.

Средства индивидуальной защиты, пришедшие в негодность до истечения установленных сроков по причинам, не зависящим от работника, должны быть заменены или отремонтированы (такая замена осуществляется на основании акта, составленного с участием представителя профсоюза)

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, которые обеспечиваются смывающими и обезвреживающими средствами

| Наименование профессий и должностей | Выдаваемое средство (или его заменитель), количество на один месяц |
|---|--|
| Мастер производственного обучения | Мыло – 400 г |
| Мастер производственного обучения по вождению | Мыло – 400 г |
| Лаборант: Механического отделения Химической лаборатории Лаборатории строительных материалов | Мыло – 400 г |
| Водитель автомобиля | Мыло – 400 г |
| Дворник | Мыло – 400 г |
| Уборщик помещений | Мыло – 400 г |
| Слесарь – сантехник | Мыло – 400 г |
| Сторож | Мыло – 400 г |
| Столяр | Мыло – 400 г |
| Кастелянша | Мыло – 400 г |
| Рабочий по обслуживанию зданий | Мыло – 400 г |
| Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, слесарь КИП | Мыло – 400 г |

ОСНОВАНИЕ:

1 Статья 226 п.5 и ст.230 ТК РБ.

2 Статья 17 Закона Республики Беларусь «Об охране труда» 12 июля 2013 г. № 61-3;

3 Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30 декабря 2008 г. №208.

Примечание: При наличии в организации санитарно-бытовых помещений, обеспеченных смывающими средствами (мылом), выдача указанных средств непосредственно работникам не производится.

Директор филиала ГГДСК УО РИПО
_____ В.Н. Пильщиков

Председатель профкома
_____ Ю.Ю. Стасенко

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

| № п/п | Профессия (должность) | Вредные и (или) опасные факторы производственной среды, показателей тяжести и напряженности трудового процесса, работы | Класс условий труда, параметры вредных и (или) опасных условий труда (факторов производственной среды) | Периодичность медосмотра |
|-------|--|---|--|--------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Директор, заместитель директора по учебной работе, заместитель директора по воспитательной работе, заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заведующий отделением, Преподаватель, педагог-организатор, педагог дополнительного образования, педагог-социальный, педагог-психолог, воспитатели, руководитель физвоспитания, заведующий лабораторией, заведующий учебно- | пр.3 п.22 Работы в учреждениях образования для детей, учреждениях спорта и туризма, сезонных оздоровительных организациях с дневным пребыванием детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей, включая учащихся и студентов, проходящих производственную практику | класс 2 | 1 раз в год |

Директор филиала ГГДСК УО РИПО
 _____ В.Н. Пильщиков

Председатель профкома
 _____ Ю.Ю. Стасенко

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|--|---|--|--|
| | производственной мастерской, гардеробщик, зав. библиотекой, библиотекарь | | | |
| 2 | мастер производственного обучения управлению механическими транспортными средствами, | пр.1 п.1.1.30 Углерода оксид пр.1 п.4.4 Производственный шум пр.3 п.22 Работы в учреждениях образования для детей, учреждениях спорта и туризма, сезонных оздоровительных организациях с дневным пребыванием детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей, включая учащихся и студентов, проходящих производственную практику пр.1 п.4.3.2 Общая вибрация пр.1 п.4.3.1 Локальная вибрация пр.1 п.5.4 Нахождение в неудобной и (или) фиксированной позе более 25 % времени рабочей смены | класс 2 класс 2 класс 2 класс 2 класс 2 класс 2 | 1 раз в год 1 раз в 3 года 1 раз в год 1 раз в 3 года 1 раз в 3 года 1 раз в 3 года |
| 3 | мастер производственного обучения | пр.1 п.5.7 Нагрузка на голосовой аппарат более 20 часов в неделю пр.3 п.22 Работы в учреждениях образования для детей, учреждениях спорта и туризма, сезонных оздоровительных организациях с дневным пребыванием детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей, включая учащихся и студентов, проходящих производственную практику | класс 2 класс 2 | 1 раз в 3 года 1 раз в год |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|-----------------------|---|---------|----------------|
| | | пр.3 п.12 Работы на механическом оборудовании (токарных, фрезерных и других станках) | класс 2 | 1 раз в 2 года |
| | | пр.1 п.3.2 Силикатсодержащие пыли, силикаты, алюмосиликаты | класс 2 | 1 раз в год |
| | | пр.1 п.3.8 Сварочные аэрозоли: содержащие марганец | класс 2 | 1 раз в год |
| | | пр.1 п.2.7 Пыль животного и растительного происхождения | класс 2 | 1 раз в 3 года |
| | | пр.1 п.1.2.5 Смесь углеводородов (К): бензины, мазуты, битумы, минеральные масла | класс 2 | 1 раз в год |
| | | пр.1 п.1.1.30 Углерода оксид | класс 2 | 1 раз в год |
| | | пр.1 п.4.9 Тепловое излучение | класс 2 | 1 раз в год |
| | | пр.1 п.4.2.3 Ультрафиолетовое излучение | класс 2 | 1 раз в 3 года |
| | | пр.1 п.4.4 Производственный шум | класс 2 | 1 раз в 3 года |
| | | пр.1 п.4.3.2 Общая вибрация | класс 2 | 1 раз в 3 года |
| | | пр.1 п.4.3.1 Локальная вибрация | класс 2 | 1 раз в 3 года |
| 4 | водитель автомобиля | пр.1 п.1.1.30 Углерода оксид | класс 2 | 1 раз в год |
| | | пр.1 п.4.4 Производственный шум | класс 2 | 1 раз в 3 года |
| | | пр.1 п.4.3.2 Общая вибрация | класс 2 | 1 раз в 3 года |
| | | пр.1 п.4.3.1 Локальная вибрация | класс 2 | 1 раз в 3 года |
| | | пр.1 п.5.4 Нахождение в неудобной и (или) фиксированной позе более 25 % времени рабочей смены | класс 2 | 1 раз в 3 года |
| 5 | сторож | пр.3 п.11. Работа в охране организаций, без права на ношение и применение огнестрельного оружия | класс 2 | 1 раз в 2 года |
| 6 | дежурный по общежитию | пр.3 п.11. Работа в охране организаций, без права на ношение и применение огнестрельного оружия | класс 2 | 1 раз в 2 года |
| 7 | уборщик помещений | пр.1 п.1.2.3. Синтетические моющие средства (А) (сульфанол, алкиламида и другое) | класс 2 | 1 раз в 2 года |
| | | пр.1. п.1.2.8 Средства дезинфекции (А), приготовление и использование | класс 2 | 1 раз в год |
| | | пр.1 п.5.3 Работы, связанные с | класс 2 | 1 раз в год |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|--|---|---|---|
| | | наклонами корпуса пр.3 п.1 Работы на высоте | класс 2 | 1 раз в год |
| 8 | уборщик помещений (общежития) | пр.1 п.1.2.3. Синтетические моющие средства (А) (сульфанол, алкиламиды и другое) пр.1. п.1.2.8 Средства дезинфекции (А), приготовление и использование пр.1 п.5.3 Работы, связанные с наклонами корпуса пр.3 п.1 Работы на высоте пр.3 п.26 Работы в гостиницах, общежитиях, связанные с непосредственным обслуживанием людей | класс 2 класс 2 класс 2 класс 2 класс 2 | 1 раз в 2 года 1 раз в год 1 раз в год 1 раз в год 1 раз в 1 года |
| 9 | электромонтер по ремонту и обслуживанию электроустановок | пр.3 п.4 Работы по оперативному обслуживанию действующих электроустановок пр.3 п.1 Работы на высоте | класс 2 класс 2 | 1 раз в 2 года 1 раз в год |
| 10 | слесарь-сантехник | пр.1 п.2.4 Материал, зараженный или подозрительный на зараженность микроорганизмами пр.3 п.1 Работы на высоте | класс 2 класс 2 | 1 раз в год 1 раз в год |
| 11 | рабочий по комплексному обслуживанию зданий, сооружений | пр.3 п.1 Работы на высоте пр.1 п.3.2 Силикатсодержащие пыли, силикаты, алюмосиликаты пр.1 п.4.3.1 Локальная вибрация пр.1 п.4.4 Производственный шум | класс 2 класс 2 класс 2 класс 2 | 1 раз в год 1 раз в год 1 раз в 3 года 1 раз в 3 года |
| 12 | столяр | пр.3 п.1 Работы на высоте пр.1 п.2.7 Пыль животного и растительного происхождения | класс 2 класс 2 | 1 раз в год 1 раз в 3 года |
| | | пр.1 п.4.3.1 Локальная вибрация пр.1 п.4.4 Производственный шум | класс 2 класс 2 | 1 раз в 3 года 1 раз в 3 года |
| 13 | уборщик территории | пр.1 п.2.7 Пыль животного и растительного происхождения пр.1 п.2.4 Материал, зараженный или подозрительный на зараженность микроорганизмами пр.1 п.5.3 Работы, связанные с наклонами корпуса | класс 2 класс 2 класс 2 | 1 раз в 3 года 1 раз в год 1 раз в год |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
|----|------------------------------|---|--|--|--|
| 14 | кастелянша | пр.1 п.2.7 пр.3 п.26 | Пыль животного и растительного происхождения Работы в гостиницах, общежитиях, связанные с непосредственным обслуживанием людей, включая учащихся и студентов, проходящих производственную практику | класс 2 класс 2 | 1 раз в 3 года 1 раз в 1 года |
| 15 | архивариус | пр.1 п.2.7 | Пыль животного и растительного происхождения | класс 2 | 1 раз в 3 года |
| 16 | слесарь-ремонтник | пр.1 п.4.4. пр.1. п.4.3.1 пр.1 п.5.3 пр.1 п.1.2.5 пр.3 п.12 | Производственный шум Локальная вибрация Работы, связанные с наклонами корпуса Смесь углеводородов (К): бензины, мазуты, битумы, минеральные масла Работы на механическом оборудовании (токарных, фрезерных и других станках) | класс 2 класс 2 класс 2 класс 2 | 1 раз в 3 года 1 раз в 3 года 1 раз в год 1 раз в год 1 раз в 2 года |
| 17 | Кладовщик | пр.1 п.2.7 | Пыль животного и растительного происхождения | класс 2 | 1 раз в 3 года |
| 18 | заведующий общежитием | пр.3 п.26 | Работы в гостиницах, общежитиях, связанные с непосредственным обслуживанием людей, включая учащихся и студентов, проходящих производственную практику | класс 2 | 1 раз в 1 года |
| 19 | заместитель директора по АХР | Без вредных и опасных производственных факторов | | | При приеме на работу |
| 20 | инженер по ОТ | Без вредных и опасных производственных факторов | | | При приеме на работу |
| 21 | инженер-энергетик | Без вредных и опасных производственных факторов | | | При приеме на работу |
| 22 | юрисконсульт | Без вредных и опасных производственных факторов | | | При приеме на работу |
| 23 | техник | Без вредных и опасных производственных факторов | | | При приеме на работу |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|---|---|---|----------------------|
| 24 | заведующий хозяйством | Без вредных и опасных производственных факторов | | При приеме на работу |
| 25 | механик | Без вредных и опасных производственных факторов | | При приеме на работу |
| 26 | комендант корпуса | Без вредных и опасных производственных факторов | | При приеме на работу |
| 27 | гл. бухгалтер, зам. гл. бухгалтера, бухгалтер, экономист, специалист по организации закупок | Без вредных и опасных производственных факторов | | При приеме на работу |
| 28 | инспектор по кадрам | Без вредных и опасных производственных факторов | | При приеме на работу |
| 29 | секретарь | Без вредных и опасных производственных факторов | | При приеме на работу |
| 30 | инженер-программист, инженер-электроник | Без вредных и опасных производственных факторов | | При приеме на работу |
| 31 | ведущий инженер-программист | Без вредных и опасных производственных факторов | | При приеме на работу |
| 32 | лаборант | Без вредных и опасных производственных факторов | | При приеме на работу |
| 33 | Оператор ЭВМ | Без вредных и опасных производственных факторов | | При приеме на работу |
| 34 | секретарь учебной части, методист | Без вредных и опасных производственных факторов | | При приеме на работу |

ОСНОВАНИЕ:

1 Статья 228 ТК РБ.

2 Статья 17 Закона Республики Беларусь «Об охране труда» 12 июля 2013г.

№61- 3;

3 Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 29.07.2019 № 74 «О проведении обязательных и внеочередных медицинских осмотров работающих».

**Перечень
должностей материально-ответственных лиц, с которыми подлежат
заключению договоры о полной индивидуальной материальной
ответственности:**

| № п/п | Должность |
|-------|--|
| 1. | Архивариус |
| 2. | Бухгалтер (кассир) |
| 3. | Ведущий инженер-программист |
| 4. | Водитель |
| 5. | Гардеробщик |
| 6. | Главный бухгалтер |
| 7. | Дежурный по общежитию |
| 8. | Заведующий библиотекой |
| 9. | Заведующий лабораторией |
| 10. | Заведующий общежитием |
| 11. | Заведующий отделением |
| 12. | Заведующий учебно-производственной мастерской |
| 13. | Заведующий хозяйством |
| 14. | Заместитель главного бухгалтера |
| 15. | Заместитель директора |
| 16. | Инженер по охране труда |
| 17. | Инженер-программист |
| 18. | Инженер-электроник |
| 19. | Инспектор по кадрам |
| 20. | Кастелянша |
| 21. | Кладовщик |
| 22. | Комендант |
| 23. | Лаборант (отвечающий за бланки строгой отчетности) |
| 24. | Мастер производственного обучения |
| 25. | Методист |
| 26. | Механик |
| 27. | Педагог дополнительного образования |
| 28. | Педагог психолог |
| 29. | Педагог социальный |
| 30. | Преподаватель (заведующий кабинетом) |
| 31. | Секретарь |
| 32. | Секретарь учебной части |
| 33. | Сторож |
| 34. | Техник |
| 35. | Экономист |

Директор филиала ГГДСК УО РИПО
_____ В.Н. Пильщиков

Председатель профкома
_____ Ю.Ю. Стасенко

**Положение
о премировании работников филиала «Гомельский государственный
дорожно-строительный колледж имени Ленинского комсомола Белоруссии»
учреждения образования «Республиканский институт профессионального
образования»**

1. Общие положения

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

1.2. Премирование производится с целью повышения творческой активности и качества работы, внедрения новых методов обучения и вводится для материального и морального стимулирования членов трудового коллектива, в зависимости от конечных результатов работы, качества и эффективности труда всех работников филиала.

1.3. Источниками средств для премирования являются:

- бюджетные средства, выделяемые на премирование работников (20% от суммы окладов работников филиала);
- средства от внебюджетной деятельности филиала в размерах, предусмотренных законодательством;
- благотворительные средства, выделяемые на премирование соответствующих работников филиала.

2. Порядок премирования

2.1. Премирование работников производится ежемесячно в соответствии с их личным вкладом в общие результаты труда в размере 20% от оклада, рассчитанного в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18.01.2019г. № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» с изменениями и дополнениями и предельными размерами не ограничивается.

2.2. Премирование производится в обстановке полной гласности, на основании приказа директора филиала, по согласованию с комитетом профсоюза, в соответствии с настоящим Положением.

2.3. Премия начисляется за фактически проработанное время в текущем месяце.

2.4. Премия не начисляется за периоды:

- временной нетрудоспособности;
- трудовых отпусков;
- социальных отпусков;
- повышения квалификации;

Директор филиала ГГДСК УО РИПО
_____ В.Н. Пильщиков

Председатель профкома
_____ Ю.Ю. Стасенко

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

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

2.6. Премирование директора филиала осуществляется вышестоящим органом управления по согласованию с соответствующим профсоюзным комитетом на основании Положения.

3. Условия и размеры дополнительного премирования по показателям

Показатели премирования для всех категорий работников указываются в конкретных величинах (в процентном выражении от оклада) включительно:

3.1. достижение стабильных положительных результатов в до 50% педагогической деятельности, при выполнении функциональных обязанностей

3.2. качественное выполнение учебных планов и программ до 50% планов работы на соответствующий период

3.3. повышение профессионального мастерства до 50% (самообразование) с учетом нового содержания образования и воспитания, современных педагогических

3.4. участие в мероприятиях, содействующих укреплению до 50% здоровья и

физическому развитию учащихся (воспитанников)

3.5. участие в работе по организации отдыха и труда учащихся до 50% (воспитанников) в свободное от учебы время

3.6. подготовка и обеспечение участия учащихся (воспитанников) до 40% в массовых мероприятиях (соревнованиях, смотрах, конкурсах, олимпиадах, концертах и т.п.)

3.7. участие в подготовке и проведении массовых мероприятий с до 50% педагогическими и другими работниками (семинары, конференции, другие мероприятия)

3.8. обеспечение рационального использования финансовых средств, отсутствие нарушений финансово-хозяйственной до 50% деятельности в пределах компетенции, систематическое участие в работе по укреплению учебно-материальной базы на основе новейших достижений педагогической науки

При премировании отдельных категорий работников учитываются следующие показатели (размер в процентном выражении от оклада:

3.1. для руководителей структурных подразделений:

3.1.1. высокие результаты в работе, подтвержденные в ходе до 50% самоконтроля, ведомственного и других видов контроля

3.1.2. качественное и своевременное выполнение планов работы, до 50% программ

Директор филиала ГГДСК УО РИПО

В.Н. Пильщиков

Председатель профкома

Ю.Ю. Стасенко

- 3.1.3. создание условий для творческого труда педработников, до 50% учащихся
- 3.1.4. оказание помощи педагогическим работникам в повышении качества и эффективности работы до 50%
- 3.1.5. подготовка материалов и участие в проведении педсоветов, семинаров, конференций до 30%
- 3.1.6. совершенствование образовательного процесса, укрепление материально-технической базы и трудовой дисциплины до 50%
- 3.1.7. подготовка и участие в массовых мероприятиях с педагогами и учащимися до 30%
- 3.1.8. активное внедрение в практику прогрессивных форм организации труда и управленческой деятельности до 50%
- 3.1.9. рациональное использование, экономия материальных, денежных и энергетических ресурсов до 80%
- 3.1.10. соблюдение норм служебной и профессиональной этики до 100%
- 3.1.11. обеспечение условий для надлежащего содержания помещений, зданий, сооружений до 50%
- 3.1.12. обеспечение своевременной и качественной подготовки к новому учебному году до 100%
- 3.1.13. инициатива, творческий подход к решению стоящих задач, выполнению поручений до 100%
- 3.1.14. выполнение работ, не предусмотренных функциональными обязанностями до 100%
- 3.1.15. организация и проведение культурно-массовых мероприятий до 50%
- 3.2. для специалистов:
- 3.2.1. за проведение открытых учебных занятий, недель цикловых комиссий, специальностей, отделений и семинаров до 50%
- 3.2.2. результативное участие учащихся в районных (городских) и других предметных олимпиадах, конкурсах, конференциях до 50%
- 3.2.3. за работу по оформлению учебного кабинета и содержанию его в образцовом порядке до 50%
- 3.2.4. за выступления с докладами, сообщениями по обмену опытом до 50%
- 3.2.5. результативность работы кружков, факультативов до 50%
- 3.2.6. работа по подготовке победителей олимпиад, научно-практических конференций, смотров-конкурсов, соревнований и других мероприятий до 50%
- 3.2.7. эффективное участие в районных (городских) мероприятиях до 100%
- 3.2.8. накопление дидактического, раздаточного материала, наглядных пособий до 50%
- 3.2.9. работа по поддержанию порядка, сохранности имущества и оборудования до 100%
- 3.2.10. обобщение передового опыта до 50%
- 3.2.11. успешная организационно-методическая работа до 50%

| | |
|---|---------|
| 3.2.12. выполнение общественных постоянных поручений в интересах трудового коллектива (по решению администрации, методического объединения, профкома) | до 100% |
| 3.2.13. разработка и внедрение новых технологий обучения | до 100% |
| 3.2.14. за работу с одаренными учащимися и другое (указать) | до 50% |
| 3.2.15. организация работы по сохранности учебников | до 50% |
| 3.2.16. своевременное обеспечение учащихся учебниками, работа с преподавателями | до 50% |
| 3.2.17. участие в воспитательных мероприятиях | до 100% |
| 3.2.18. оборудование аудиторий, лабораторий наглядными пособиями | до 50% |
| 3.2.19. поддержание надлежащего порядка и эстетическое оформление рабочих мест, помещений | до 50% |
| 3.2.20. обеспечение работы приемных комиссий | до 100% |
| 3.2.21. участие в обеспечении учебного процесса техническими средствами обучения, компьютеризации и модернизации лабораторных работ | до 50% |
| 3.2.22. экономия материальных и энергетических ресурсов | до 100% |
| 3.2.23. подготовка лабораторий и кабинетов к новому учебному году | до 100% |
| 3.3. для служащих и обслуживающего персонала: | |
| 3.3.1. вклад в оснащение учебно-методической базы филиала | до 50% |
| 3.3.2. проведение ремонтных работ на территории и в помещениях учреждения | до 150% |
| 3.3.3. обеспечение бесперебойной работы вверенного оборудования, транспортного средства | до 150% |
| 3.3.4. предотвращение и ликвидация аварий и их последствий, если они произошли не по вине работника | до 100% |
| 3.3.5. качественное и своевременное выполнение функциональных обязанностей | до 200% |
| 3.3.6. обеспечение работы приемных комиссии | до 150% |

4.Единоновременное премирование

4.1 Единоновременное премирование осуществляется за счет средств превышения доходов над расходами и при наличии фонда экономии по заработной плате за качественное и добросовестное выполнение должностных обязанностей, обеспечивающее успешное функционирование и развитие филиала.

4.2 Единоновременное премирование производится независимо от фактически отработанного времени работником.

4.2. Размеры единовременного премирования определяются директором филиала с учетом личного вклада работника и предложений руководителей структурных подразделений.

4.3. Работники филиала могут единоновременно премироваться: за творческие достижения в работе, требующие решения принципиально новых задач, применения нетрадиционных подходов, форм и методов работы,

Директор филиала ГГДСК УО РИПО
В.Н. Пильщиков

Председатель профкома
Ю.Ю. Стасенко

поднимающие престиж филиала; выполнение сложных и ответственных задач, определяющих финансовую, кадровую и учебную деятельность филиала;

Премирование педагогических работников осуществляется по результатам следующих работ:

- открытие новых специальностей;
- открытие набора по новым специальностям;
- разработка и применение в образовательном процессе учебных пособий и учебно-методических комплексов по отдельным разделам программы или курса, лабораторных практикумов;
- создание новых учебных лабораторий;
- внедрение в учебный процесс результатов интеллектуальной деятельности;
- разработка и внедрение новых технологий обучения;
- инициативу по проведению республиканских и международных конференций, семинаров, выставок;
- развитие международного сотрудничества, заключение международных договоров и контрактов в различных областях деятельности филиала;
- внедрение в образовательный процесс технических средств, вычислительной техники;
- за организацию участия учащихся колледжа в олимпиадах, конкурсах, спортивных соревнованиях;
- успешное руководство научно-техническим творчеством учащихся;
- подготовка учащихся - победителей Республиканских конкурсов;
- участие в работе приемной комиссии и проведение профориентационной работы;
- за достижения в работе с талантливой молодежью;
- проведение учебных занятий на высоком методическом уровне, обеспечивающем требуемый уровень усвоения учащимися учебного материала и высокий уровень успеваемости в группах;
- участие в работе по организации труда и отдыха обучающихся в свободное от учебы время, проведение воспитательной работы в общежитиях филиала;
- качественное и добросовестное выполнение должностных обязанностей, обеспечивающее успешное функционирование и развитие филиала;
- за активное участие в общественной жизни филиала.

Премирование работников административно-управленческого персонала осуществляется по следующим показателям:

- Проявление инициативы в работе, творческий подход к решению управленческих задач;
- выполнение показателей по объему платных услуг населению;
- обеспечение, сохранности государственного имущества и соблюдение порядка учета и хранения материальных и денежных ценностей;
- выполнение показателей по энергосбережению;
- обеспечение качественной подготовки к новому учебному году;
- организацию на высоком уровне воспитательной и идеологической работы;
- внедрение в практику новых прогрессивных форм организации труда;

рациональное использование, экономии материальных, денежных и энергетических ресурсов;

обеспечение, роста уровня средней заработной платы;

выполнение показателей по сдаче лома и отходов черных и цветных металлов и другого вторичного сырья;

выполнение показателей, доведенных приказом директора филиала;

целевое использование материальных ресурсов и денежных средств, выделенных из республиканского бюджета;

организацию высокоэффективной работы приемной комиссии;

обеспечение постоянного контроля финансово-хозяйственной деятельности;

активное внедрение в практику прогрессивных форм организации управленческого труда на основе современных вычислительных и информационных технологий;

обеспечение соблюдения правил внутреннего распорядка работниками на вверенном участке работы;

выполнение особо важных и срочных работ в сжатые сроки;

выполнение работ, непредусмотренных основными обязанностями по поручению руководства или вышестоящих органов управления;

соблюдение работниками функциональных обязанностей по охране труда, предусмотренных нормативными документами, безопасную эксплуатацию технологического оборудования;

выполнений решений (постановлений, приказов, предписаний): органов государственного управления охраной труда, надзора и контроля; вышестоящей организации; представителей технической инспекции труда профсоюзов;

своевременное проведение осмотров, испытаний, технических освидетельствований оборудования, средств коллективной и индивидуальной защиты;

своевременное проведение аттестации рабочих мест по условиям труда, паспортизации санитарно-технического состояния условий и охраны труда;

сокращение сроков выполнения заданий за счет рационального использования рабочего времени и выполнение дополнительного объема работ;

экономия материальных и энергетических ресурсов;

ликвидация последствий аварий, стихийных бедствий и т. п.;

срочный ремонт основного технологического оборудования;

публикация заметок и статей, размещение видеоматериалов (телесюжетов, репортажей) в региональных, республиканских и международных средствах массовой информации;

качественное и добросовестное выполнение должностных обязанностей, обеспечивающее успешное функционирование и развитие филиала;

качественное выполнение отдельных поручений по указанию руководителя;

качественное и своевременное выполнение ежеквартальных планов текущего ремонта зданий, сооружений и оборудования, производства сантехнических и монтажных работ;

разработка и внедрение мероприятий, направленных на экономию материальных ресурсов, улучшение условий труда;

разработка и успешная реализация новых направлений деятельности, расширение перечня выполняемых работ, оказываемых услуг;

увеличение объема экспортных работ (услуг);

качественное и своевременное выполнение работниками аппарата управления своих функциональных обязанностей по управленческим, финансовым, экономическим, кадровым и юридическим вопросам;

организация ритмичного процесса хозяйственной деятельности;

отсутствие задолженности по заработной плате, платежам в бюджет;

своевременное и качественное составление квартальных и годовых отчетов, статистической отчетности, подготовка учетных данных;

своевременная и качественная подготовка документов;

качественное и своевременное обеспечение правового сопровождения заключения договоров, контактов, способствующих повышению результатов работы филиала; обеспечение надлежащего контроля за выполнением договорных обязательств;

экономия внебюджетных средств;

участие в подготовке и проведении семинаров, конференций, выставок и других мероприятий, эффективное представление научно-технических разработок филиала на выставках, ярмарках, конкурсах.

5 Показатели снижения премии по п.2.1. настоящего положения включительно

- 5.1. недобросовестное выполнение должностных обязанностей, до 50% подтвержденных результатами ведомственного контроля, других контролирующих органов
- 5.2. нарушение правил внутреннего трудового распорядка, до 80% нормативных документов, регламентирующих деятельность учреждения
- 5.3. нарушение правил охраны труда и техники безопасности до 80%
- 5.4. неисполнение в срок обязательств по коллективному договору до 50%
- 5.5. нетактичное поведение с учащимися, родителями, коллегами до 80%
- 5.6. случаи детского травматизма, произошедшие в учебное время до 50%
- 5.7. неаккуратное ведение документации до 80%
- 5.8. нарушение трудовой дисциплины до 80%
- 5.9. нарушение вопросов финансово-хозяйственной деятельности до 80%

6. Показатели лишения премии на 100%

- 6.1. за прогул без уважительной причины
- 6.2. грубое нарушение правил внутреннего трудового распорядка
- 6.3. грубое нарушения правил охраны труда и техники безопасности
- 6.4. невыполнение функциональных обязанностей, подтвержденное результатами проверок в ходе осуществления контроля

Директор филиала ГГДСК УО РИПО
_____ В.Н. Пильщиков

Председатель профкома
_____ Ю.Ю. Стасенко

6.5. халатное отношение к сохранению материальных ценностей, повлекшее за собой материальный ущерб

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

Одобрено на общем собрании трудового коллектива филиала «Гомельский государственный дорожно-строительный колледж имени Ленинского комсомола Белоруссии» учреждения образования «Республиканский институт профессионального образования».

Протокол №1 от 27.05.2022

Директор филиала ГГДСК
УО РИПО

_____ В.Н. Пильщиков

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников

_____ Ю.Ю. Стасенко

Директор филиала ГГДСК УО РИПО

_____ В.Н. Пильщиков

Председатель профкома

_____ Ю.Ю. Стасенко