

# ***КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР***

филиала учреждения образования  
«Белорусский государственный  
экономический университет»  
«Новогрудский торгово-экономический  
колледж»

**Новогрудок 2022**

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**филиала учреждения образования «Белорусский государственный экономический университет» «Новогрудский торгово-экономический колледж»**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Настоящий коллективный договор (далее - Договор) заключен между работниками филиала учреждения образования «Белорусский государственный экономический университет» «Новогрудский торгово-экономический колледж» и филиалом учреждения образования «Белорусский государственный экономический университет» «Новогрудский торгово-экономический колледж» (далее - филиал) в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Трудовым кодексом Республики Беларусь, Указом Президента Республики Беларусь от 15 июля 1995г. № 278 «О развитии социального партнерства в Республике Беларусь» и другими законодательными актами Республики Беларусь, Кодексом Республики Беларусь об образовании, Генеральным соглашением между Правительством Республики Беларусь, республиканским объединением нанимателей и профсоюзов на 2019-2021 годы (продлено на 2022-2024 годы), Соглашением между Министерством образования Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников образования и науки на 2019-2022 годы (продлено на 2022-2025 годы), Соглашением между главным управлением образования Гродненского исполнительного комитета и Гродненской областной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2022-2025 годы, Соглашением между Гродненским областным исполнительным комитетом, Гродненским областным союзом нанимателей и Гродненским областным объединением профсоюзов на 2021-2024 г.
2. Сторонами настоящего Договора (далее - Стороны) являются работники филиала учреждения образования «Белорусский государственный экономический университет» «Новогрудский торгово-экономический колледж», от имени которых выступает профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации (далее - Профком), в лице председателя Профкома Сокольник Ольги Александровны и филиал учреждения образования «Белорусский государственный экономический университет» «Новогрудский торгово-экономический колледж» в лице уполномоченного должностного лица нанимателя (далее - Наниматель) Алиевича Александра Брониславовича - директора филиала.
3. Договор является локальным правовым актом, регулирующим трудовые и социально-экономические отношения между Нанимателем и работниками филиала.
4. Целью Договора является обеспечение устойчивого социально-экономического развития, занятости работников, уровня оплаты труда, безопасных условий труда, эффективной деятельности филиала, регулирование социально-трудовых отношений на основе социального партнерства.
5. Наниматель признает Профком единственным полномочным представителем всех членов профсоюзной организации работников филиала в коллективных переговорах и при заключении Договора.
6. Коллективный договор распространяется на нанимателя и работников, от имени которых он заключен.
7. Нормы и положения Генерального соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов, Соглашения между Министерством образования Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников образования и науки, Соглашения между главным управлением образования Гродненского исполнительного комитета и Гродненской областной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки, Соглашением между Гродненским областным исполнительным комитетом, Гродненским областным союзом нанимателей и Гродненским областным объединением профсоюзов обязательны для исполнения Сторонами Договора.

Директор



А.Б.Алиевич

Председатель профкома



О.А.Сокольник

8. Изменения и дополнения в Договор вносятся с согласия сторон. Письменные требования одной из сторон о внесении изменений и дополнений в Договор рассматривается другой стороной в двухнедельный срок. Разногласия сторон рассматриваются на совместном заседании Профкома и представителей Нанимателя. Принятые изменения и (или) дополнения в Договор оформляются приложением к нему и являются его неотъемлемой частью.

9. 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.

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

11. Требования о проведении переговоров по заключению Договора на следующий период направляются одной из Сторон не позднее, чем за два месяца до истечения срока действия Договора. Переговоры по подписанию нового Договора не могут превышать одного месяца.

12. 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.

13. Договор вступает в силу с момента подписания и действует до подписания нового Договора, но не более трёх лет, если иное не предусмотрено законодательством. С согласия сторон действие коллективного договора может продлеваться на срок не более трех лет и не более одного раза. Продление срока действия Договора оформляется дополнительным соглашением к нему.

14. Действие Договора не прекращается при изменении в названии Сторон. В случае реорганизации их права и обязанности сохраняются до завершения процесса реорганизации.

15. Контроль за выполнением Договора осуществляется Сторонами в лице их представителей.

16. Стороны согласились регулярно освещать на сайте промежуточные итоговые результаты выполнения Договора.

17. Наниматель представляет Договор, а также внесенные в него изменения и дополнения для регистрации в Новогрудский районный исполнительный комитет в месячный срок после подписания его сторонами.

18. Профком размещает зарегистрированный Договор на стенде первичной профсоюзной организации и на сайте филиала.

19. Коллективный договор подписывается в 4 экземплярах и хранится:

- у Нанимателя – 1 экземпляр,
- у первичной профсоюзной организации работников - 1 экземпляр,
- в Гродненской областной организации профсоюза - 1 экземпляр,
- в местном исполнительном и распорядительном органе после регистрации - 1 экземпляр.

20. С целью обеспечения защиты прав и социально-экономических интересов обучающихся, получающих среднее специальное образование, между Нанимателем и первичной профсоюзной организацией обучающихся заключается соглашение, которое является приложением к настоящему Коллективному договору.

## **2. ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА**

21. Наниматель обязуется:

21.1. Утверждать локальные нормативные акты (правила внутреннего трудового распорядка, графики работ и отпусков, расписание учебных занятий, должностные инструкции и другие) по согласованию с Профкомом.

21.2. При введении новых условий оплаты труда, внесении изменений в существующие условия, оперативно доводить их до сведения и для применения в работе Нанимателя, руководителей структурных подразделений и работников, проводить собрания и совещания по разъяснению их содержания и порядка их введения с участием представителей Профкома.

21.3. При составлении расписания учебных занятий обеспечить оптимальный режим работы для женщин, имеющих 2-х и более детей до 14 лет, одиноким матерям, работникам, совмещающим работу с обучением в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального и высшего образования.

21.4. Распределение объема педагогической нагрузки (включая часы педагогической деятельности, в части реализации содержания образовательных программ, организационно-воспитательной работы и дополнительного контроля учебной деятельности учащихся) педагогическим работникам производится нанимателем организации образования по согласованию с профсоюзным комитетом. Предварительное распределение объемов педагогической нагрузки на предстоящий учебный год осуществляется до начала трудовых отпусков в летний период и доводится до сведения работников.

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

Режим рабочего времени педагогических работников, которым определяется объем педагогической нагрузки на ставку, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и коллективным договором с учетом семейного положения этих работников, состояния их здоровья и т.д.

Расписание учебных занятий формируется в соответствии с законодательством, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и согласовывается с соответствующим профсоюзным комитетом.

21.5. Своевременно проводить индексацию заработной платы работников ФИЛИАЛ в соответствии с законодательством.

21.6. Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: 21 числа - за первую половину текущего месяца (аванс) и 6 числа - окончательный расчет за предыдущий месяц. При совпадении срока выплаты зарплаты с выходными и праздничными днями зарплату выплачивать накануне.

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

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

21.7. Выдавать работникам расчетные листки за 2 дня до выдачи заработной платы.

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

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

В случае задержки выплаты отпускных по вине администрации колледжа первым днём отпуска, не зависимо от графика, считать день получения отпускных при наличии своевременного финансирования.

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

21.9. Установить дополнительные меры стимулирования труда молодым специалистам, завершившим обучение с отличием, а также получившим академическую степень магистра, с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы при выполнении должностных обязанностей.

21.10. Поддерживать инициативу Министерства образования Республики Беларусь по внесению в квалификационные характеристики педагогических работников изменения в части

уточнения квалификационных требований к лицам для занятия должностей педагогических работников.

22. Профком обязуется:

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

22.2. Оперативно доводить до сведения профсоюзного актива руководящие документы, разъяснения, инструктивные письма и проводить семинары для профсоюзного актива по их изучению.

22.3. Осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства Республики Беларусь о труде, в том числе по вопросам организации, нормирования, оплаты труда, распределением учебной нагрузки, премированием, установлением доплат и надбавок оказанием материальной помощи. В случаях нарушений информировать Нанимателя вносить предложения по устранению недостатков.

22.4. Консультировать работников филиала по вопросам нормирования и оплаты труда.

23. Наниматель и профком обязуются:

23.1. Анализировать социально-экономическое положение работников филиала. При необходимости вносить предложения Министерству образования Республики Беларусь, Центральному комитету Белорусского профессионального союза работников образования и науки по улучшению социально-экономического положения работников филиала.

23.2. Принимать меры к своевременной выплате заработной платы и среднего заработка, сохраняемого за время трудовых отпусков работников филиала.

23.3. Прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся оплаты труда работников филиала.

23.4. Принимать меры для поэтапного приведения уровня среднемесячной заработной платы педагогических работников филиала к уровню среднемесячной заработной платы в Республике.

24. Стороны пришли к соглашению:

24.1. Все вопросы нормирования, оплаты труда, а также стимулирующих и компенсирующих выплат, кроме надбавок и доплат, размеры которых определены законодательством, оказания материальной помощи решаются нанимателем (уполномоченным должностным лицом нанимателя) по согласованию с Профкомом.

24.2. Порядок, показатели, условия и размеры стимулирующих и компенсирующих выплат, оказания материальной помощи, единовременной выплаты на оздоровление работникам устанавливаются коллективным договором, соответствующими положениями Положением о премировании (Приложение 1), Положением об оказании материальной помощи и единовременной выплате на оздоровление (Приложение 2) и Положением о стимулирующих выплатах (Приложение 3), которые утверждаются Нанимателем по согласованию с Профкомом после их одобрения на профсоюзном собрании и являются неотъемлемой частью Договора. При решении вопросов материального стимулирования труда учитывать наличие у педагогического работника кураторства учебной группой, руководства методическим объединением, наставничества, организационно-воспитательной работы и т.д..

24.3. Устанавливать ежемесячные выплаты из средств материального стимулирования или внебюджетных средств в размере двух базовых величин работникам, которым присвоены почетные звания «Заслуженный учитель Республики Беларусь», «Заслуженный работник образования Республики Беларусь», «Заслуженный работник физической культуры и спорта Республики Беларусь», «Заслуженный тренер Республики Беларусь», «Заслуженный мастер спорта Республики Беларусь»; награжденным нагрудным знаком Министерства образования «Выдатнік адукацыі», но не более чем за одну государственную награду Республики Беларусь.

24.4. Все вышеуказанные выплаты осуществляются на основании приказов Нанимателя, согласованных с Профкомом. Приказы с обоснованием установленных размеров стимулирующих выплат размещаются в доступных для ознакомления работников местах.

24.5. Для обеспечения гласности и объективности в вопросах распределения средств материального стимулирования необходимо создать комиссию по данному вопросу из равного количества представителей Нанимателя и Профкома.

24.6. Материальное стимулирование труда директора филиала осуществляется вышестоящим органом управления филиалом по согласованию с комитетом отраслевого профсоюза, вышестоящим для первичной профсоюзной организации филиала.

Материальное стимулирование труда работников, исполняющих обязанности директора, в период его отсутствия (болезнь, отпуск и др.), а также назначенных вышестоящим органом на период вакансии производится на основании приказа по филиалу, согласованного с комитетом Профсоюза учреждения образования и вышестоящим органом управления филиалом.

24.7. Материальная помощь директору филиала оказывается в случаях и на условиях, установленных данным Договором (на общих основаниях) по заявлению директора филиала, согласованному с Профкомом, с разрешения Нанимателя вышестоящего органа управления филиалом.

Использование на стимулирование качественного труда, осуществление определяемых коллективным договором дополнительных выплат стимулирующего характера, оказание материальной помощи работникам филиала за счет внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности, в том числе в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении филиала, осуществляется по согласованию с Профкомом филиала.

24.8. Размер средств, направляемых на надбавки за высокие достижения в труде, сложность и напряженность труда определяется ежемесячно. Информация о наличии и размере неиспользованных средств доводится бухгалтерскими службами до сведения руководителя и профсоюзного комитета.

24.9. За время вынужденного простоя не по вине работника (отмена учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим показаниям, и другие обстоятельства) оплата производится в размере 100 процентов установленного оклада. В случае выполнения работниками в этот период другой работы заработная плата выплачивается в полном объеме.

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

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

24.12. Привлечение отдельных работников к работе в государственные праздники, выходные и праздничные дни, в том числе к выполнению обязанностей, не предусмотренных должностной инструкцией, допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с согласия работника (за исключением случаев, предусмотренных ст. 143 Трудового кодекса Республики Беларусь) с оформлением приказа Нанимателя, в котором указываются основания привлечения к этой работе, сроки, условия оплаты и (или) предоставления другого дня отдыха в соответствии со статьей 69 Трудового кодекса Республики Беларусь. Наниматель предоставляет работнику полный день отдыха вне зависимости от того, сколько времени работник работал в свой выходной день.

24.13. Присвоение квалификационных категорий педагогическим работникам регулируются Инструкцией о порядке проведения аттестации педагогических работников системы образования (кроме педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава учреждения высшего образования). Новая квалификационная категория устанавливается приказом руководителя со дня принятия решения аттестационной комиссии о ее присвоении.

24.14. Особенности присвоения квалификационных категорий отдельным специалистам (работники культуры, физической культуры и спорта и др.) определяются законодательством.

24.15. Установить сторожам и дежурным по общежитию суммированный учет рабочего времени с учетным периодом один квартал (Приложение 10).

24.16. Постоянно анализировать уровень оплаты труда низкооплачиваемых категорий работников для своевременного реагирования и исправления ситуации.

24.17. За нарушение сроков выплаты заработной платы, установленной настоящим коллективным договором, Наниматель несет ответственность в соответствии с законодательством.

Персональная ответственность Нанимателя за несвоевременность выплаты заработной платы работникам предусматривается в контракте (трудовом договоре), заключаемом с ним вышестоящим органом.

24.18. Графики отпусков в филиале утверждаются Нанимателем по согласованию с Профкомом не позднее 5 января текущего года.

24.19. 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 с 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 Республики Беларусь).

24.20. Наниматель производит работникам доплаты за работу в ночное время или в ночную смену при условии установления сменного режима работы, продолжительности смены не более 12 часов и факта отнесения смены к ночной (более 50% смены приходится на ночное время).

24.21. Наниматель производит работникам разовые выплаты в размере 40% от базовой ставки за счет прибыли (превышении доходов над расходами) при наличии средств:

- в связи с круглыми датами в жизни работника - 40-летием, 50-летием, 55-летием (для женщин), 60-летием (для мужчин) при наличии стажа работы в Филиале не менее 10 лет;
- за добросовестный труд при достижении стажа работы в Филиале 20, 25, 30 и 35 лет.

### **3. ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА**

25. Наниматель обязуется:

25.1. Проводить консультации и совещания для руководителей структурных подразделений филиала по вопросам законодательства о труде, заключения соглашений, коллективных договоров.

25.2. Оперативно доводить до сведения всех руководителей структурных подразделений филиала информацию об изменениях и дополнениях, внесенных в законодательные акты о труде, профсоюзах, социальном партнерстве.

25.3. При подготовке нормативных актов, затрагивающих социально-экономические интересы работников филиала, их правовое и экономическое положение, вопросы настоящего Договора, предоставлять возможность Профкому принимать участие в разработке указанных актов.

25.4. Представлять заблаговременно на рассмотрение для внесения предложений (а в предусмотренных законодательством случаях – для согласования с Профкомом) проекты нормативных актов Нанимателя, затрагивающих трудовые, социально-экономические права и профессиональные интересы работников. При подготовке проектов нормативных актов учитывать положения отраслевого Соглашения и Договора.

26. Профком обязуется:

26.1. Осуществлять защиту прав и законных интересов членов профсоюза, консультировать их по вопросам законодательства о труде, давать мотивированные ответы на жалобы, заявления и письма. В соответствии с законодательством по просьбе членов профсоюза обращаться в суд с исковыми заявлениями в защиту их трудовых и социально-экономических прав, представлять в суде их интересы.

26.2. Принимать участие в совещаниях и мероприятиях, проводимых Нанимателем по вопросам трудовых, социально-экономических прав и профессиональных интересов работников филиала.

26.3. Оказывать помощь Нанимателю и членам профсоюза по вопросам законодательства о труде, профессиональных союзах, об охране труда, о социальном партнерстве, разработке локальных правовых актов, консультировать по соответствующим вопросам законодательства Республики Беларусь.

26.4. Осуществлять общественными инспекторами по охране труда в установленном законом порядке общественный контроль за соблюдением законодательства о труде и правил по охране труда в филиале.

27. Стороны пришли к соглашению:

27.1. 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 Профкомом.

27.2. Обеспечить возможность участия в семинарах, совещаниях, собраниях, проводимых одной из Сторон по вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав и профессиональных интересов работников филиала, представителей другой Стороны.

27.3. Не реже одного раза в год проводить совместное изучение соблюдения законодательства о труде, об охране труда, в том числе в части соблюдения требований пункта 11 Декрета Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций», аттестации педагогических работников по предложению Сторон с последующим рассмотрением итогов на заседаниях Профкома с участием представителей Нанимателя. Установить, что Наниматель осуществляет беспрепятственный допуск представителей профсоюза для осуществления общественного контроля за соблюдением законодательства о труде, охране труда, профсоюзах, выполнением коллективного договора в форме мероприятий по наблюдению, анализу (мониторингов), иных формах, не связанных с проведением проверок, и для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством.

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

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

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

В целях обеспечения прав работников на оперативное рассмотрение индивидуальных трудовых споров признать необходимым создание в филиале комиссий по трудовым спорам.

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

27.6. Наниматель создает условия для совмещения работы с обучением работникам, получающим общее среднее образование, профессиональное образование, послевузовское

образование, а также для прохождения профессиональной подготовки, повышения квалификации, стажировки и переподготовки. При установлении более высокой квалификации (разряда, класса, категории и др.) по должности служащего (профессии рабочего), продвижении по работе учитывается получение работником образования, наличие ученой степени, ученого звания.

Работникам, успешно обучающимся в учреждениях профессионального образования, учреждениях образования, организациях, реализующих образовательные программы послевузовского образования, в дневной, вечерней и заочной форме получения образования по направлению (заявке) нанимателя, по договорам нанимателя с работниками, а также по специальностям педагогического профиля или по специальностям, по которым работники работают в учреждениях образования, предоставлять оплачиваемые отпуска, на период сдачи установочной, экзаменационной или лабораторно-экзаменационной сессии, сдачи государственных экзаменов, подготовки и защиты дипломного проекта (работы), либо итоговой аттестации в иных формах в соответствии со статьями 214 – 216 и 211 Трудового кодекса.

При обучении в учреждениях образования, организациях, реализующих образовательные программы послевузовского образования и дополнительного образования взрослых, в вечерней или заочной форме получения образования, предоставлять гарантии в соответствии со статьей 2201 Трудового кодекса.

27.7. При отсутствии направления (заявки) Нанимателя, договора Нанимателя с работниками, обучающимися не в педагогических учебных заведениях и не по специальности, а также при получении второго и последующего среднего специального, высшего образования Наниматель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы, продолжительностью, предусмотренной законодательством о труде.

27.8. Планировать и предоставлять трудовой отпуск по желанию работника в летнее или другое удобное время в соответствии с законодательством о труде, а также в других случаях:

- 1) ветеранам ВОВ и ветеранам боевых действий на территории других государств; работникам, являющимся инвалидами, в отношении которых установлена причинная связь увечья или заболевания, приведших к инвалидности, с катастрофой на ЧАЭС;
- 2) лицам моложе 18 лет;
- 3) женщинам, имеющим 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 в возрасте до 14 лет;
- 4) работникам, заболевшим и перенесшим лучевую болезнь;
- 5) работникам, принимавшим участие в ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС (ЧАЭС);
- 6) работникам, эвакуированным, отселенным, самостоятельно выехавшим с территории радиоактивного загрязнения из зоны эвакуации (отчуждения), зоны первоочередного отселения и зоны последующего отселения, за исключением прибывших в указанные зоны после 1 января 1990 года;
- 7) работникам, являющимся инвалидами, в отношении которых установлена причинная связь увечья или заболевания, приведших к инвалидности, с катастрофой на Чернобыльской АЭС;
- 8) донорам крови и ее компонентов, награжденным нагрудным знаком отличия Министерства здравоохранения «Ганаровы донар Рэспублікі Беларусь», знаком почета «Почетный донор Республики Беларусь», знаками «Почетный донор СССР», «Почетный донор общества Красного Креста БССР»;
- 9) Героям Беларуси, Героям Советского Союза, Героям Социалистического Труда, полным кавалерам орденов Отечества, Славы, Трудовой Славы.

В определенный период:

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

- 2) супругам, работающим в филиале - по их заявлению, одновременно;
- 3) женщинам перед отпуском по беременности и родам или после него;
- 4) преподавателям – в летнее время;
- 5) работникам, жены которых находятся в отпуске по беременности и родам – в период этого отпуска;
- 6) работникам, получающим общее среднее, профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, послевузовское образование, специальное образование на уровне общего среднего образования в вечерней или заочной форме получения образования – перед или в период прохождения текущей и итоговой аттестации, а также во время каникул в учреждении образования, организации, реализующей образовательные программы послевузовского образования;
- 7) работающим женам (мужьям) военнослужащих – одновременно с отпуском их мужей (жен).

27.9. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение 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.

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

27.11. По письменному заявлению работника Наниматель предоставляет кратковременный отпуск без сохранения заработной платы по следующим семейно-бытовым причинам:

- бракосочетания самого работника, его детей, внуков – 3 дня;
- рождения детей, внуков – 2 дня;
- смерти члена семьи, близкого родственника (родители, дети, муж, жена, родные сестры, братья, внуки, деды, бабки) – 3 дня без учета дороги;
- первый учебный день детей-первоклассников – 1 день;
- последний учебный день детей-одиннадцатиклассников – 1 день;
- юбилейная дата (30, 40, 50, 55 и 60, далее – кратное 5) – 1 день;
- необходимость ухода за больным членом семьи (родители, дети, родные братья, сестры, муж, жена) на основании заключения медицинского учреждения, а также сопровождения его на лечение;
- работа над диссертацией, подготовка методических пособий и учебников;
- необходимость прохождения лечения в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях.

27.12. По письменному заявлению работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейно-бытовым причинам и другим уважительным причинам 30 календарных дней и более в текущем календарном году.

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

27.14. По уважительным причинам (по семейным обстоятельствам, в связи с болезнью близких родственников и др.), по договоренности между нанимателем и работником трудовой отпуск может быть разделен на 4 части. При этом одна часть трудового отпуска должна быть не менее 14 календарных дней

27.15. Беременным женщинам по их желанию предоставляется трудовой отпуск в полном объеме независимо от периода работ перед отпуском по беременности и родам и (или) после него, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

27.16. Перечень категорий работников, которым устанавливается ненормированный рабочий день и продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, определяются приказом Нанимателя по согласованию с профсоюзным комитетом (Приложение

5). Продолжительность отпуска за ненормированный рабочий день устанавливается с учетом необходимости выполнения конкретным работником трудовых обязанностей сверх нормы рабочего времени, а также напряженности и сложности его труда.

Оплата дополнительных отпусков за ненормированный рабочий день, предусмотренных частью первой настоящего пункта, производится за счет средств от приносящей доходы деятельности, а при отсутствии указанных средств – за счет средств, предусмотренных в смете организации на оплату труда.

27.17. Наниматель может с согласия работника при наличии обстоятельств отозвать работника из трудового отпуска. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска по договоренности между работником и Нанимателем предоставляется в течение текущего рабочего года или по желанию работника присоединяется к отпуску за следующий рабочий год либо компенсируется в денежной форме.

27.18. При формировании делегаций, выезжающих на международные конференции, совещания по вопросам социального статуса педагогических кадров, совершенствования их профессионального мастерства, включать в их состав представителей другой стороны.

27.19. За успехи в работе применять следующие поощрения: объявление благодарности, награждение грамотой, денежной премией, представление к награждению вышестоящими органами. Поощрение работников вышестоящими органами производится на основании представления Нанимателя и Профкома. Работникам, награжденным Грамотой Министерства образования Республики Беларусь, выплачивается единовременная денежная премия в размере трех базовых величин; Почетной грамотой Министерства образования Республики Беларусь – пяти базовых величин.

27.20. По письменной просьбе преподавателя по истечении отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет в период летних каникул нанимателем может быть предоставлен ему отпуск по семейно-бытовым причинам продолжительностью 30 календарных дней и более, но не позднее начала нового учебного года (1 сентября).

27.21. Осуществлять прием на работу студентов и учащихся учебных заведений, обучающихся по дневной форме обучения, на общих основаниях с оформлением трудовых книжек при работе свыше 5-ти дней со дня приема на работу.

Предоставлять отпуск данной категории работников на период сдачи экзаменационной или лабораторно-экзаменационной сессии, сдачи государственных экзаменов, подготовки и защиты дипломного проекта (работы), либо итоговой аттестации в иных формах продолжительностью, указанной в статье 216 Трудового кодекса в соответствии с документами из учреждения получения образования, на условиях предусмотренных данным договором.

#### **4. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ**

28. Наниматель обязуется:

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

28.2. Уведомлять Профком не позднее, чем за три месяца о предстоящей ликвидации или реорганизации учреждения, реорганизации структурных подразделений, о полной или частичной приостановке работы, если это повлечет 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.

29. Профком обязуется:

29.1. Осуществлять контроль за выполнением законодательства о занятости, предоставлением высвобождаемым работникам гарантий и компенсаций.

29.2. Не снимать с профсоюзного учета работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата работников, вплоть до их трудоустройства (но не более одного года).

30. Стороны пришли к соглашению:

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

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

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

30.2. 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, ст. 24 Закона Республики Беларусь «О профессиональных союзах» и других законодательных актах) работникам в соответствии с установленной следующей очередностью обстоятельств:

- 1) получившим трудовое увечье или профзаболевание в филиале;
- 2) разведенным, имеющим на их иждивении несовершеннолетних детей;
- 3) являющимися единственными кормильцами в семье при наличии двух и более иждивенцев;
- 4) имеющим более длительный и непрерывный стаж работы в филиале;
- 5) членам комиссии по трудовым спорам;
- 6) предпенсионного возраста (за 5 лет до наступления возраста, дающего право на назначение пенсии по возрасту);
- 7) работникам, совмещающим работу с обучением, по востребованным специальностям.
- 8) семейным при наличии двух и более иждивенцев;

30.3. Расторжение контракта в связи с истечением его срока не допускается, кроме случаев ликвидации организации, а также по основаниям, предусмотренным пунктами 6, абзацам 2,3,4,6 пункта 7 статьи 42 и пунктами 1—3 статьи 44, 1—3 статьи 47 Трудового кодекса:

- с двумя работниками из одной семьи;
- с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до пяти лет;
- с работниками, достигшими общеустановленного пенсионного возраста, на иждивении у которых находятся несовершеннолетние дети, – до достижения ими совершеннолетия, а также обучающиеся на дневной форме обучения в учреждениях образования для получения первого высшего, среднего специального или профессионально-технического образования – до достижения 21 года;
- с одним из работающих родителей, в семье которого воспитывается двое и более несовершеннолетних детей и (или) ребенок-инвалид, если второй родитель находится в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо осуществляет уход за ребенком-инвалидом;
- с работниками предпенсионного возраста без их согласия (за пять лет до общеустановленного пенсионного возраста);
- с получившими трудовое увечье или профессиональное заболевание на производстве;
- с работниками, имеющим детей и неполную семью (ст. 63 Кодекса о браке и семье).

К неполным относятся семьи:

- женщин, родивших детей вне брака и не состоящих в браке;
- вдов (вдовцов), не вступивших в новый брак, на воспитании которых находятся несовершеннолетние дети;
- родителя, расторгнувшего брак и воспитывающего несовершеннолетних детей;
- родителя, не заключившего новый брак, если второй из них признан безвестно отсутствующим;
- одиноких граждан, усыновивших детей.

30.4. В период срока предупреждения работника о расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, истечением срока действия контракта и отказом Нанимателя продлить трудовые отношения, предоставлять работнику один рабочий день в неделю с сохранением заработной платы для решения вопроса о самостоятельном трудоустройстве у других нанимателей.

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

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

30.6. Заключение контрактов с работниками, работающими по трудовому договору 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 (заключение контракта) не позднее чем за 1 месяц до заключения контракта. В день предупреждения работнику в письменном виде вручается проект контракта.

30.7. Для работников, работающих по контракту, в качестве улучшения условий труда предоставлять 1 дополнительный день к отпуску с оплатой за счет средств филиала.

30.8. Обеспечивать в полном объеме планы повышения квалификации и переподготовки педагогических работников, своевременно выплачивать командировочные расходы на эти цели.

30.9. 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.

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

30.11. 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, а также в случаях, если они приступили к работе до достижения ребенком возраста трех лет, осуществляется с согласия работника на срок не менее чем до достижения ребенком возраста пяти лет.

30.12. Продлевать, заключать контракты с работниками, добросовестно работающими и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, с их согласия:

- предпенсионного возраста (за пять лет до достижения общеустановленного пенсионного возраста), на срок не менее чем до достижения общеустановленного пенсионного возраста и получения ими права на полную пенсию по возрасту;

- пенсионного возраста, имеющими детей, обучающихся в учреждениях общего среднего, профессионально – технического образования, на дневных отделениях учреждений среднего специального и высшего образования, на срок не менее чем до окончания обучения.

30.13. Заключение контрактов с работниками членами Профсоюза филиала производится при участии представителей Профсоюза, на условиях, предусмотренных коллективным договором.

30.14. С работниками добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, имеющими высокий профессиональный уровень и квалификацию и (или) имеющими стаж работы по специальности (в отрасли) не менее 5 лет, с их согласия:

- заключать новые контракты на срок от трех до пяти лет с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261<sup>2</sup> Трудового кодекса, предоставления 1 дня дополнительного поощрительного отпуска.
- продлевать контракты на срок до истечения максимального срока действия контракта с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261<sup>2</sup> Трудового кодекса, предоставления 1 дня дополнительного поощрительного отпуска.

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

30.15. Установить, что с молодыми специалистами (рабочими) контракты при приеме на работу могут быть заключены с их письменного согласия в пределах максимального срока действия на срок не менее срока обязательной работы по распределению и при направлении на работу при условии установления надбавки не менее чем на 20% и предоставления дополнительного поощрительного отпуска не менее 2-х календарных дней.

Аналогичный порядок заключения контрактов применять к выпускникам учреждений высшего, среднего специального и профессионально-технического образования, самостоятельно трудоустроившимся в филиал.

С целью последующего закрепления молодых специалистов, в том числе направленных в соответствии с договорами о целевой подготовке, осуществлять единовременную выплату в размере 10 базовых величин для работников, продолжающих работать в учреждении образования, заключивших контракт сроком не менее чем на три года.

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

30.17. Каждая из сторон, заключивших контракт, не позднее, чем за один месяц до истечения срока его действия, письменно предупреждает другую сторону о решении продолжить или прекратить трудовые отношения.

30.18. 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.

30.19. Наниматель по просьбе работника, не имеющего нарушений трудовой дисциплины, извещает его в письменном виде о причине (причинах) не продления (не заключения нового) контракта с ним. В случае принятия Нанимателем с согласия работника, не имеющего дисциплинарных взысканий, решения о прекращении с ним трудовых отношений в связи с

истечением срока контракта этому работнику выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка при наличии средств.

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

30.21. Наниматель при приеме на работу обязан заключить трудовой договор (контракт) с работником и ознакомить его под роспись с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными правовыми актами, действующими в филиале.

При приеме на работу работника наниматель обязан запросить в установленном порядке характеристику с предыдущего места его работы и сведения из единого государственного банка данных о правонарушениях в отношении кандидатов на руководящие должности и должности педагогических работников. Характеристика подписывается руководителем организации и председателем профсоюзного комитета.

30.22. Наниматель по просьбе работника в срок, согласованный ими, но не позднее десяти дней со дня подачи работником заявления досрочно расторгает контракт, срочный трудовой договор при наличии обстоятельств, исключающих или значительно затрудняющих продолжение работы:

- состояние здоровья;
- поступление на военную службу по контракту;
- назначение пенсии по возрасту, пенсии по инвалидности, пенсии за выслугу лет, пенсии за особые заслуги перед республикой, социальной пенсии;
- избрание на выборную должность;
- переезд в другую местность;
- уход за больными (инвалидами) родственниками;
- уход за детьми в возрасте до 14 лет;
- изменение семейного положения;
- трудоустройство у другого нанимателя на полную ставку, если работник работает на неполную ставку, или с более высоким уровнем оплаты труда;
- пенсионный возраст;
- перевод одного из супругов (военнослужащего, лица начальствующего состава Следственного комитета Республики Беларусь, Государственного комитета судебных экспертиз Республики Беларусь, органов внутренних дел, финансовых расследований Комитета государственного контроля Республики Беларусь, органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям), проходящего военную службу (службу) в государственных органах, к новому месту военной службы (службы), зачисление в учреждение образования по дневной форме получения образования

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

30.24. Установить работникам, имеющим детей в возрасте до четырнадцати лет, режим гибкого рабочего времени, неполный рабочий день и другое по их инициативе, с учетом ч.2 статьи 128 Трудового кодекса Республики Беларусь.

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

30.26. Сокращение групп в течение учебного года, перевод учреждения образования на режим работы, влекущий ухудшение условий трудового договора, сокращение рабочих мест, допускается только после предварительного согласования с Профкомом.

## 5. ОХРАНА ТРУДА

31. Наниматель обязуется:

31.1. Обеспечивать охрану труда в соответствии со статьями 55, 226 ТК Республики Беларусь, статьей 17 Закона Республики Беларусь «Об охране труда». Осуществлять постоянный контроль за соблюдением законодательства об охране труда в структурных подразделениях ФИЛИАЛ.

31.2. Осуществлять за счет сметы расходов на мероприятия по охране труда, обучение и проверку знаний по вопросам охраны труда руководителей структурных подразделений и специалистов по охране труда.

31.3. Обеспечивать работников средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами и в установленные сроки (Приложение 7).

31.4. На работах, связанных с загрязнениями обеспечивать работников смывающими и обезвреживающими средствами (Приложение 8).

31.5. Обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения периодических медосмотров, оплату санитарно-гигиенического обучения и аттестации предусмотренных законодательством категорий работников.

31.6. Предусматривать в смете расходов филиала средства на реализацию мероприятий по охране труда.

31.7. При несчастном случае с тяжелым либо смертельным исходом, групповом несчастном случае, требующих подлежащих специальному расследованию, незамедлительно извещать вышестоящий комитет отраслевого профсоюза с целью обеспечения участия в расследовании данной категории несчастных случаев главного технического инспектора труда отраслевого профсоюза.

31.8. Выплачивать из средств Нанимателя семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, умершего вследствие производственной травмы или профессионального заболевания, помимо установленного законодательством Республики Беларусь возмещения ущерба, единовременную материальную помощь в размере 120 среднемесячных заработных плат погибшего, исчисленных по заработку за год от месяца, предшествовавшего несчастному случаю. Работнику, потерявшему профессиональную трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, – в размере одной среднемесячной заработной платы работника за каждый процент потери трудоспособности, рассчитанной за год до даты получения травмы или установления профессиональных заболеваний. Данные выплаты производятся, если вина нанимателя доказана в установленном порядке. В случаях, когда медико-реабилитационной комиссией не определена степень утраты трудоспособности, и при этом продолжительность временной нетрудоспособности, полученной в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания составляет три и более месяцев, выплачивать работнику единовременную материальную помощь не менее пяти среднемесячных заработных плат.

Выплаты, предусмотренные в настоящем пункте, производятся за счет внебюджетных средств.

Выплачивать из средств нанимателя семье работника, погибшего при исполнении трудовых обязанностей вследствие непредвиденных чрезвычайных ситуаций, стихийных бедствий, единовременную материальную помощь в размере не менее 18 среднемесячных заработных

плат погибшего, а работнику, потерявшему профессиональную трудоспособность, - в размере не менее 0,2 среднемесячной заработной платы за каждый процент потери трудоспособности.

В случае установления обоюдной вины нанимателя и работника, в зависимости от степени вины работника, получившего трудовое увечье, размер единовременной материальной помощи может уменьшаться на 25 процентов.

В случае нахождения работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве (умершего вследствие производственной травмы) или потерявшего профессиональную трудоспособность в результате несчастного случая на производстве, в состоянии алкогольного опьянения либо в состоянии, вызванном потреблением наркотических средств, психотропных, токсических или других одурманивающих веществ, все вышеперечисленные выплаты не производятся вне зависимости от наличия вины Нанимателя.

Выплата сумм единовременной материальной помощи производится после получения материалов специального расследования – в случае гибели работника, а при получении трудового увечья – после установления пострадавшему медико-реабилитационной экспертной комиссией процента утраты трудоспособности, с учетом обстоятельств произошедшего.

В случае финансовых затруднений организации Наниматель может принять решение о выплате единовременной материальной помощи в течение не более пяти лет со дня, в котором произошел несчастный случай, в равных долях ежемесячно путем ее корректировки на индекс потребительских цен, рассчитанный нарастающим итогом за период задержки.

Наниматель вправе заключать договоры добровольного страхования гражданской ответственности нанимателя от несчастных случаев и заболеваний и договоры добровольного страхования гражданской ответственности нанимателя за вред причиненный жизни и здоровью работников.

31.9. Воздерживаться от увольнения работников, получивших трудовое увечье или профессиональное заболевание, по инициативе нанимателя, кроме случаев ликвидации организации, а также по основаниям, предусмотренным пунктами 4, 5, 7, 8 и 9 статьи 42 и пунктами 1-3 статьи 47 Трудового кодекса Республики Беларусь.

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, наниматель оказывает материальную помощь в размере не менее одного среднемесячного заработка.

**31.10.** Осуществлять обязательное страхование работающих от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь от 25 августа 2006 г. № 530 «О страховой деятельности».

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

31.12. Проводить все виды инструктажа, семинары, обучение и проверку знаний по вопросам охраны труда работников согласно требованиям нормативно-правовых актов.

31.13. Оказывать содействие в обучении общественных инспекторов по охране труда.

31.14. Обеспечивать возможность участия общественных инспекторов по охране труда в периодическом контроле за соблюдением законодательства по охране труда.

31.15. Поощрять за активную работу общественных инспекторов по охране труда в размере не менее 10% оклада из средств, предусмотренных на надбавки за высокие достижения в труде по итогам месяца (квартала, года).

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

31.17. Обеспечить условия и предоставлять работникам, работающим на открытом воздухе и (или) в неотапливаемых помещениях перерывы для обогрева не менее 10 минут после каждых 1-1,5 часов работы в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

31.18. Назначить ответственных за электрохозяйство в строгом соответствии с Техническим кодексом установившейся практики (ТКП 181-2009) «Правила технической эксплуатации электроустановок потребителей (ПТЭЭП)», утвержденным постановлением Министерства энергетики Республики Беларусь 20.05.2009 г., из числа лиц электротехнического персонала с группой по электробезопасности не ниже IV. При отсутствии в штатном расписании учреждения таких лиц заключать договор на обслуживание электрохозяйства со специализированной организацией.

31.19. Предусматривать создание условий для обеспечения работников горячим питанием.

32. Профком обязуется:

32.1. Отстаивать права работников на здоровые и безопасные условия труда; материальные интересы лиц, пострадавших в результате несчастных случаев на производстве, членов их семей.

32.2. Осуществлять общественный контроль за состоянием охраны труда в подразделениях ФИЛИАЛ.

32.3. Не реже одного раза в год на заседании Профкома с участием представителей Нанимателя рассматривать вопрос о состоянии охраны труда и производственного травматизма, полноту предоставления предусмотренных законодательством компенсаций за работу в неблагоприятных условиях труда.

32.4. В ходе расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний отстаивать права и законные интересы застрахованных членов профсоюза, в том числе в суде в соответствии с пунктом 299 Указа Президента Республики Беларусь от 25 августа 2006 г. № 530 «О страховой деятельности».

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

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

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

32.8. Обеспечить выполнение Плана мероприятий отраслевого профсоюза по реализации Директивы Президента Республики Беларусь от 11.03.2004 № 1 «О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины» в редакции Указа Президента Республики Беларусь от 12.10.2015 № 420.

32.9. Оказывать бесплатную консультационную помощь по вопросам охраны труда.

33. Стороны пришли к соглашению:

33.1. Осуществлять в филиале периодический контроль за соблюдением законодательства по вопросам охраны труда.

33.2. Обеспечивать расследование несчастных случаев, пожаров на производстве и других чрезвычайных происшествий, выявлять причины, приведшие к ним, и принимать меры по их устранению.

33.3. Постоянно осуществлять контроль за:

33.3.1. предоставлением компенсаций работникам за работу во вредных условиях труда; при необходимости оказывать методическую помощь в организации аттестации рабочих мест по условиям труда;

33.3.2. выдачей работникам средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств;

33.3.3. созданием условий для питания работников через столовую, буфеты, комнаты для приема пищи;

33.3.4. оборудованием санитарно-бытовых помещений и мест для обогрева работающих на открытом воздухе.

33.4. Работники обязаны 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.

33.5. Контролировать проведение нанимателями обязательного страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в организациях системы образования в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 25.08.2006 г. № 530 «О страховой деятельности».

33.6. Стороны договорились: продолжить активную работу по экономии топливно-энергетических и материальных ресурсов; внедрению энерго- и ресурсосберегающих технологий и техники, а также совместно организовывать соревнования за высокие показатели по экономии ресурсов.

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

34. Наниматель обязуется:

34.1. Содействовать организации отдыха, оздоровления, санаторно-курортного лечения работников, дополнительных медицинских осмотров работников филиала.

34.2. Обеспечить эксплуатацию спортивных и культурно-бытовых помещений в свободное от занятий время с целью оздоровления работников филиала и членов их семей.

35. Профком обязуется:

35.1. Способствовать организации оздоровления и санаторно-курортного лечения работников филиала, в том числе на базе предприятий УП «Белпрофсоюзкурорт», ТЭУП «Беларустурист», добиваться предоставления ими скидок для членов профсоюза и их детей.

35.2. Ежегодно анализировать состояние обеспеченности жильем работников филиала и информировать обком профсоюза.

35.3. Организовать оказание помощи в решении бытовых проблем пенсионерам-ветеранам колледжа.

35.4. Организовать поездки на экскурсии, в театры и музеи.

35.5. Организовать посещения бассейна работниками филиала.

36. Стороны пришли к соглашению:

36.1. Председатель Профкома (его заместитель) включается в состав совета филиала, принимает участие в заседаниях, совещаниях по вопросам работников.

Представители Профкома включаются в составы создаваемых в филиале комиссий, деятельность которых затрагивает права и законные интересы работников. Представители Профкома для включения в составы комиссий и иных целей делегируются Профкомом.

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

36.3. Наниматель совместно с Профкомом не реже одного раза в год анализируют обеспеченность работников жильем и принимают возможные меры по улучшению их жилищных условий.

36.4. Сохранять право состоять на учете нуждающихся в улучшении жилищных условий, на оздоровление для неработающих пенсионеров, бывших работников филиала.

36.5. Предоставлять нуждающимся работникам место в общежитии.

- 36.6. Организовывать нуждающимся работникам и ветеранам филиала помощь в заготовке на зиму сельхозпродукции.
- 36.7. Содействовать организации работы Совета ветеранов филиала, приглашать ветеранов труда к участию в проводимых в филиале воспитательных, просветительских, праздничных мероприятиях.
- 36.8. Координировать ведение представителями Нанимателя и Профкома по ведению совместного учета ветеранов труда филиала, оказания им необходимой помощи.
- 36.9. Наниматель создает для работников филиала надлежащие бытовые условия, условия для питания и занятий физической культурой, при наличии возможности проводит 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.
- 36.10. Проводить Дни пожилых людей, вечера отдыха, посвященные Дню Учителя, Международному женскому дню, Дню защитника Отечества и др. Обеспечить приглашение и поздравление ветеранов труда и пенсионеров.
- 36.11. Осуществлять обеспечение горячего питания работников в рамках столовой, буфетов, комнат приёма пищи. Принимать меры по организации дополнительных точек горячего питания работников.
- 36.12. Осуществлять регулярный контроль за работой пунктов общественного питания с целью обеспечения надлежащих санитарных условий, высокого качества готовой пищи и высокой культуры обслуживания.
- 36.13. Обеспечить полную гласность при распределении путевок в санаторно-курортные и оздоровительные организации.
- 36.14. Производить компенсацию расходов работникам на удешевление стоимости путевок из средств, предусмотренных на оказание материальной помощи согласно Договору; из профсоюзного бюджета при наличии средств.
- 36.15. Для неработающих пенсионеров бывших работников филиала, уволившихся на пенсию из филиала и состоящих на профсоюзном учете в первичной профсоюзной организации, сохранять право на оздоровление.
- 36.16. На основании заявления работника, в связи с несчастным случаем, смертью работника или члена его семьи выделять транспорт филиала без начисления амортизации с оплатой стоимости бензина.
- 36.17. Содействовать расширению практики добровольного страхования дополнительной накопительной пенсии и медицинских расходов за счет внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации.
- 36.18. Наниматель обязуется производить отчисления денежных средств первичной профсоюзной организации для проведения культурно-массовых, спортивных мероприятий, новогодних елок, удешевления стоимости детских новогодних подарков, пропаганды здорового образа жизни, туристско-экскурсионных мероприятий, оздоровления и санаторно-курортного лечения в профсоюзных санаториях, возрождения национальной культуры, иных социально значимых целей в размере 0,15 процента от суммы средств на оплату труда из внебюджетных средств организации при их наличии.
- 36.19. Наниматель выделяет денежные средства на содержание и ремонт спортивных объектов.

## **7. ПРАВОВЫЕ ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА И ЕГО ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА**

37. Наниматель обязуется:

37.1. Беспрепятственно представлять Профкому информацию, которая необходима для ведения коллективных переговоров и реализации прав профсоюза по защите трудовых и социально-экономических прав и законных интересов работников.

37.2. Рассматривать по представлению Профкома обоснованные критические замечания и предложения, высказанные членами профсоюза в ходе профсоюзных собраний, встреч в ФИЛИАЛ, а также по итогам проверок, проведенных Профкомом. Принимать в установленном порядке необходимые меры.

37.3. Обеспечить материальные условия для деятельности Профкома (бесплатное предоставление и содержание помещений, оргтехники, средств связи, в необходимых случаях транспортных средств и др.).

37.4. Создавать в организации условия для обеспечения гласности в деятельности профсоюзного комитета.

38. Профком обязуется:

38.1. Проводить обучение профсоюзного актива по вопросам законодательства о труде, охране труда, реализации Договора.

38.2. Оказывать материальную помощь остро нуждающимся членам профсоюза из профсоюзного бюджета в соответствии с Положением о фонде помощи на основании личного заявления члена профсоюза с предоставлением подтверждающих документов.

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

39. Стороны пришли к соглашению:

39.1. Проводить согласованную политику по укреплению профсоюзной организации в филиале. Использовать информационные системы филиала для информирования о деятельности Сторон по выполнению Договора, содействовать созданию в филиале условий для обеспечения гласности в деятельности Профкома.

Нанимателю обеспечивать предоставление Профкому для осуществления его 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.

39.2. Профсоюзным активистам, не освобожденным от основной работы, предоставлять возможность для участия в работе съездов, конференций, пленумов, иных уставных мероприятий, краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка, в необходимых случаях командированием в соответствии с законодательством Республики Беларусь на условиях, предусмотренных настоящим Договором, и свободное 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.

39.3. За работниками, участвующими в коллективных переговорах от имени Профкома, сохраняется средний заработок на весь период переговоров.

39.4. Предоставлять возможность лицам, уполномоченным Профкомом, осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, охране труда.

39.5. Совместно решать вопросы поощрения наградами Министерства образования профсоюзных активистов и работников. При поощрении профсоюзных активистов наградами Министерства учитывать наличие Почетной грамоты ЦК отраслевого профсоюза. Согласовывать поощрение профсоюзных работников наградами Министерства.

39.6. Устанавливать работникам, избранным: председателем и казначеем первичной профсоюзной организации, не освобожденным 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 – 35 % и 10 %, а председателю первичной профсоюзной организации, достигшему 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.

39.7. Обеспечить организацию безналичного перечисления профсоюзных взносов по личным заявлениям работников – членов первичной профсоюзной организации в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 18 сентября 2002 года № 1282 «Об удержаниях из заработной платы работников денежных сумм для производства безналичных расчетов», Уставом отраслевого профсоюза в размерах, установленных его руководящими органами одновременно с выплатой заработной платы, в том числе выплачиваемой за счет кредитов банка, на счета профсоюзных органов.

39.8. Предоставление Профкому помещений, транспортных средств, средств связи и создание других условий осуществляются в соответствии с Законом Республики Беларусь «О профессиональных союзах», Указом Президента Республики Беларусь от 29.03.2012 № 150 «О некоторых вопросах аренды и безвозмездного пользования имуществом».

39.9. Расторгать трудовой договор (контракт) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации), 4, 6, абзацам второму, четвертому пункта 7 Трудового кодекса:

работников, избранных в состав Профкома и не освобожденных от основной работы – с письменного согласия соответствующего комитета Профсоюза, а председателя комитета Профсоюза – только с согласия вышестоящего профсоюзного органа;

работников, 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 – с согласия Профкома.

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

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

39.11. Привлечение к дисциплинарной ответственности представителей Профсоюза, указанных в подпункте 39.10 настоящего пункта, допускается только с предварительного согласия Профкома.

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

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

39.13. Увольнение по инициативе Нанимателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения образования или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом РБ.

39.14. Обязанности по выполнению функций куратора группы председателю Профкома определяются только с его согласия.

39.15. Установить последнюю пятницу последнего месяца квартала как день председателя профсоюзного комитета, используемый для профсоюзной учебы в обкоме профсоюза.

## **8. СОХРАНЕНИЕ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПРИВАТИЗАЦИИ**

40. Стороны пришли к соглашению:

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

40.2. Изменение подчиненности и отчуждение имущества, закрепленного за филиалом, допускается с уведомления Профкома.

41. Профком обязуется:

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

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

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

## **9. ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫПОЛНЕНИЯ ДОГОВОРА И КОНТРОЛЬ, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН**

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

43. Стороны пришли к соглашению:

43.1. Довести текст Договора до коллектива работников, содействовать его выполнению.

43.2. Выполнение коллективного договора контролируется его Сторонами. Проверки проводятся не менее 2-х раз в год с составлением акта.

Руководитель и председатель первичной профсоюзной организации отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) коллектива работников не реже 2-х раз в год.

43.3. Представление одной из Сторон о недостатках в выполнении настоящего Договора предполагает рассмотрение его противоположной Стороной в двухнедельный срок и мотивированный ответ в письменной форме.

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

43.5. Принимать меры дисциплинарной ответственности к виновным в невыполнении обязательств Договора либо уклоняющимся от участия в переговорах.

43.6. Лица, виновные в невыполнении (нарушении) условий Договора, могут быть полностью или частично лишены премии, привлечены к дисциплинарной ответственности.

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

43.7. Проект Договора, изменения и дополнения в него направляются до его подписания Сторонами в обком отраслевого профсоюза для сведения в срок, позволяющий провести анализ их содержания на соответствие отраслевому Соглашению.

43.8. Действие Договора распространяется на нанимателя и работников - членов профсоюза, от имени которых оно заключалось.

Положения Договора о рабочем времени и времени отдыха, регулировании внутреннего трудового распорядка, нормах труда, формах, системах, размерах оплаты труда, гарантиях и компенсациях, предоставляемых в соответствии с законодательством, применяются в отношении всех работников филиала.

Действия иных положений Договора, улучшающих положения работников в сравнении с действующим законодательством, применяется только в отношении членов профсоюза. Работники филиала, не являющиеся членами отраслевого профсоюза не вправе претендовать на гарантии и льготы, защиту трудовых прав и законных интересов, предоставляемые профсоюзом.

Договор одобрен на профсоюзном собрании работников

" \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 2022 г., протокол № \_\_\_\_\_

Договор подписан " \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 2022 года

Директор филиала

\_\_\_\_\_ А.Б.Алиевич

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ О.А.Сокольник

ПОЛОЖЕНИЕ  
о премировании работников филиала БГЭУ  
«Новогрудский торгово-экономический колледж»  
ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Положение о премировании работников филиала БГЭУ «Новогрудский торгово-экономический колледж» (далее – Положение) устанавливает основные правила премирования работников филиала. Положение разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» и Указом Президента Республики Беларусь от 22.12.2020 № 482 «Об изменении Указа Президента Республики Беларусь».
2. Положение определяет порядок, показатели, условия и размеры премирования. Направлено на усиление заинтересованности работников филиала (далее – Работники) в повышении производительности труда, в проявлении профессиональной инициативы, в совершенствовании методик организации труда. Действие Положения распространяется на Работников всех структурных подразделений филиала.
3. На выплату премий направляются средства, предусмотренные в соответствующих бюджетах, в размере 20% от суммы окладов работников. Источниками средств для премирования Работников являются:
  - средства, выделенные из республиканского бюджета на премирование;
  - средства от внебюджетной деятельности в размерах, предусмотренных законодательством;
  - средства, направляемые на материальное стимулирование из превышения доходов над расходами по внебюджетной деятельности;
  - неизрасходованные средства (бюджетные и внебюджетные), предусмотренные на оплату труда;
  - средства спонсоров, выделенные на указанные цели.
4. Премирование работников производится ежемесячно с учетом уровня профессионализма, высокой эффективности труда и личного вклада результатов работы структурных подразделений и колледжа в целом.
5. Премированию подлежат все категории работников, в том числе и совместители.
6. Премия конкретному работнику начисляется на должностной оклад. Производится ежемесячное плановое премирование всех категорий работников, добросовестно выполняющих должностные обязанности и не имеющих замечаний по работе, в размере 5% от оклада. Оставшиеся 15% планового фонда премии и экономия средств распределяются индивидуально за выполнение особо важных (срочных) работ с учетом количества и качества выполненной работы.
7. Премирование директора Филиала осуществляется на основании решения ректора БГЭУ из средств Филиала.
8. При распределении индивидуальной премии комиссия учитывает следующие показатели:
  - за подготовку и проведение педсоветов, семинаров, конференций, методических объединений и за выступления с докладами на них;
  - за активное внедрение в практику прогрессивных форм организации труда и управленческой деятельности;
  - за рациональное использование, экономию материальных, денежных и энергетических ресурсов;
  - за обеспечение сохранности государственного имущества;
  - за обеспечение условий для надлежащего содержания помещений, зданий, сооружений;
  - за выполнение работ, не предусмотренных функциональными обязанностями;

- за проведение и организацию культурно-массовых мероприятий в коллективе;
- за проведение открытых уроков, недель цикловых комиссий и семинаров в рамках организации;
- за выступление с докладами, сообщениями по обмену опытом;
- за результативность работы кружков, факультативов;
- за обобщение передового опыта;
- за успешную организационно–методическую работу;
- за выполнение общественных постоянных поручений в интересах колледжа;
- за обеспечение работы приемных комиссий;
- за организацию бесперебойной работы приборов, оборудования и транспортных средств;
- за поддержание надлежащего порядка в закрепленных кабинетах, лабораториях, эстетическое оформление рабочих мест, помещений;
- за проведение ремонтных работ на территории и в помещениях колледжа и общежитий;
- за образцовое содержание рабочего места, спецодежды, инструмента, оборудования;
- за качественную подготовку колледжа к семинарам, конференциям, выставкам, аккредитации и т.д.;
- за своевременное и качественное предоставление планирующей и отчетной документации по учебной и организационно–воспитательной работе;
- за разработку и издание методических рекомендаций, пособий и указаний по преподаваемой дисциплине;
- за разработку типовых и учебных программ по дисциплинам;
- за своевременную и качественную работу по выпуску учебной группы;
- за высокие результаты по распределению;
- за качественные результаты контрольных срезов и итоговых форм контроля;
- за осуществлением системного анализа успеваемости и посещаемости занятий учащимися и предоставление отчетов в срок до 5 числа каждого месяца (кураторы);
- за проведение эффективной индивидуальной работы с учащимися и их родителями;
- за работу по повышению качества успеваемости, вовлечение учащихся в различные виды внеурочной деятельности;
- за обеспечение сохранности библиотечного фонда;
- за организацию литературных тематических выставок, новых поступлений учебной литературы;
- за участие в художественной самодеятельности, спортивных мероприятиях, идеологической работе.

9. Премия начисляется за фактически проработанное время по итогам работы за предыдущий месяц и выплачивается в срок выплаты заработной платы.

10. Премия не начисляется за периоды:

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

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

12. Премия может быть снижена до 50% в следующих случаях:

- за недобросовестное выполнение должностных обязанностей, подтвержденных результатами ведомственного контроля;
- за неисполнение в срок обязательств по коллективному договору;
- за негативное поведение с учащимися, родителями, коллегами;

– за нарушение правил по технике безопасности, охраны труда, противопожарных и санитарных норм и правил.

13. Работник полностью лишается премии:

- за прогулы без уважительных причин;
- за нарушения Положения о филиале и правил внутреннего трудового распорядка;
- за халатное отношение к сохранности материальных ценностей;
- за невыполнение функциональных обязанностей, подтвержденное результатами проверок в ходе осуществления контроля.

14. Размер премии каждого работника, представляемого к премированию, сверх установленного фонда (5 % от суммы окладов), определяется в пределах выделенной суммы премиальных средств (на подразделение, работу, задание) дифференцированно с учетом личного вклада в общие результаты труда. Премии конкретным работникам с учетом объемов и качества выполняемых работ максимальными размерами не ограничиваются.

#### ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ

15. Для рассмотрения вопроса о выплате премии создается паритетная комиссия из представителей нанимателя и профкома по премированию (далее – Комиссия).

Состав комиссии определяется приказом.

Деятельностью Комиссии руководит председатель, который несёт персональную ответственность за правильную организацию работы Комиссии и обоснованность выносимых решений.

Секретарь Комиссии обеспечивает организацию её заседаний и оформление протоколов.

Заседание комиссии проводится не реже одного раза в месяц.

16. Комиссия рассматривает и анализирует итоги и показатели работы, учитываемые при премировании, дает оценку результатам деятельности работников и принимает решение об установлении (не установлении) с учетом наличия (отсутствия) дисциплинарных взысканий.

## ПОЛОЖЕНИЕ

о б оказании материальной помощи и единовременной выплате на оздоровление работникам филиала БГЭУ «Новогрудский торгово-экономический колледж»

### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Положение об оказании материальной помощи и единовременной выплате на оздоровление работникам и единовременной выплате на оздоровление работникам филиала БГЭУ (далее – Положение) разработано в соответствии с пунктом 4 Указа Президента Республики Беларусь 18 января 2019 года № 27 и Указом Президента Республики Беларусь от 22.12.2020г №482 «Об изменении Указа Президента Республики Беларусь».

Положение определяет порядок оказания материальной помощи работникам филиала БГЭУ (далее - Филиал) в связи с тяжелым материальным положением.

Материальная помощь работникам Филиала (далее - Работники) оказывается с целью создания условий, направленных на поддержание здоровья Работников, повышение их уровня жизнеобеспечения, а также в целях социальной поддержки молодых семей, материнства и детства.

Материальная помощь директору Филиала оказывается с разрешения ректора БГЭУ из средств Филиала.

Источниками средств на оказание материальной помощи являются:

- средства республиканского бюджета в размере 0,3 суммы окладов работников Филиала;
- средства, полученные от осуществления приносящей доходы деятельности в размере 0,3 сумм окладов работников Филиала, содержащихся за счет этих видов деятельности;
- иные средства, предусмотренные на эти цели, в соответствии с действующим законодательством.

Единовременная выплата на оздоровление осуществляется один раз в календарном году, как правило при предоставлении трудового отпуска (а при разделении его на части – одной из них) из расчета 1(одного) оклада.

### 2. ПОРЯДОК ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ЕДИНОВРЕМЕННОЙ ВЫПЛАТЫ НА ОЗДОРОВЛЕНИЕ

Размер оклада работника, из которого исчисляется единовременная выплата на оздоровления, определяется на день начала трудового отпуска. При последующем изменении оклада работника после даты начала отпуска, перерасчет единовременной выплаты на оздоровление не производится.

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

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.

### 3. ОСНОВАНИЯ, ПО КОТОРЫМ ПРЕДОСТАВЛЯЕТСЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

Материальная помощь работникам колледжа оказывается в связи с непредвиденными материальными затруднениями, определенными настоящим Положением.

На оказание материальной помощи направляются средства, предусмотренные в бюджете, средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности в размере 0,3 среднемесячной суммы окладов работников.

#### 4. ПОРЯДОК ОКАЗАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

Основанием для рассмотрения вопроса об оказании материальной помощи Работнику является его личное заявление (в случае смерти Работника - заявление родственника с приложением документов, подтверждающих родство, и документа о смерти) с ходатайством руководителя структурного подразделения. При наличии объективных причин, по которым Работник не может лично подать заявление об оказании ему материальной помощи, данное заявление подает иное лицо с представлением доверенности, оформленной в порядке, установленном законодательством.

Данные заявления оформляются на имя директора Филиала.

Материальная помощь, как правило, выплачивается в дни выплаты заработной платы Работнику и по следующим направлениям:

| №п/п | Основания, по которым предоставляется материальная помощь                       | Необходимые документы и (или) сведения, предоставляемые работником                                                              | Базовая ставка |
|------|---------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|
| 1.   | При рождении ребенка                                                            | – свидетельство о рождении ребенка                                                                                              | 1              |
| 2.   | Работникам, впервые вступившим в брак                                           | – свидетельство о браке<br>– справка из органов ЗАГС о том, что брак заключен впервые                                           | 0,5            |
| 3.   | Смерть работника, близкого родственника работника (родители, дети, муж, жена)   | – свидетельство о смерти, документы, подтверждающие родство заявителя:<br>– свидетельство о рождении<br>– свидетельство о браке | 1,5            |
| 4.   | Многодетным семьям, имеющим несовершеннолетних трех и более детей (1 раз в год) | – свидетельство о рождении каждого ребенка                                                                                      | 0,3            |
| 5.   | В связи с уходом на пенсию (при стаже работы в колледже 20 лет и более)         | – приказ об увольнении                                                                                                          | 2              |
| 6.   | Вследствие стихийного бедствия, пожара                                          | – приказ, акт о размерах понесенного ущерба, справка о наличии факта стихийного бедствия                                        | 2              |
| 7.   | Семьям, воспитывающим несовершеннолетних детей одним из родителей (1 раз в год) | – свидетельство о рождении ребёнка                                                                                              | 0,3            |

В конце финансового года неизрасходованные средства (при наличии), предусмотренные на оказание материальной помощи, распределяются между работниками Филиала равными суммами и выплачивается на основании приказа директора Филиала.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о стимулирующих выплатах работникам**  
**филиала БГЭУ «Новогрудский торгово-экономический колледж»**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Положение о стимулирующих выплатах работникам филиала БГЭУ «Новогрудский торгово-экономический колледж» (далее – Положение) разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 №27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019 № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования», постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 03.04.2019 №13 «Об оплате труда работников бюджетных организаций».

1.2. Положение определяет порядок, условия и размеры установления следующих надбавок стимулирующего характера работникам филиала:

- надбавки за характер труда;
- надбавки за специфику работы в сфере образования;
- надбавки за высокие достижения в труде;
- надбавки за особенности профессиональной деятельности.

1.3. Осуществление стимулирующих выплат производится с целью материального поощрения работников за достижение определенных количественных и качественных показателей в работе, усиление материальной заинтересованности работников в повышении эффективности деятельности учебного заведения.

1.4. На осуществление стимулирующих выплат направляются средства, предусмотренные в соответствующем бюджете, средства, полученные от осуществления приносящей доходы деятельности.

**2. ОБЩИЙ ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ НАЗНАЧЕНИЯ НАДБАВОК**

2.1. Для различных категорий работников устанавливаются различные размеры надбавки с учетом его личного вклада в работу Филиала.

2.2. Надбавки устанавливаются всем категориям работников.

2.3. Размер надбавки каждого работника по различным показателям суммируется и определяется в пределах предусмотренных на эти цели средств дифференцированно с учетом качества, эффективности его труда.

2.4. Надбавки директору Филиала устанавливаются на основании решения ректора БГЭУ и выплачиваются за счет средств Филиала.

2.5. Для установления надбавок в Филиале создается паритетная комиссия, которая на основании предложений руководителей структурных подразделений, руководствуясь Положением, определяет размеры надбавок. Решение комиссии оформляется протоколом, который подписывается всеми членами комиссии.

2.6. Надбавки устанавливаются на основании решения Комиссии приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом сроком на полугодие, квартал, месяц, срок проведения работ и выплачивается за фактически отработанное время (объем выполняемой работы).

**3. НАДБАВКИ ЗА ХАРАКТЕР ТРУДА**

3.1. На установление надбавок за характер труда направляются средства, выделяемые из республиканского бюджета и внебюджетные средства в размере 5% суммы окладов педагогических работников Филиала.

3.2. Перечень педагогических работников, которым устанавливается надбавка за характер труда приведен в Приложении 3.1. к данному Положению.

3.3. Надбавки за характер труда педагогическим работникам Филиала устанавливаются в процентах от базовой ставки, устанавливаемой Советом Министров Республики Беларусь для оплаты труда работников бюджетных организаций.

3.4. Надбавки за характер труда определяются без учета установленных педагогическому работнику часов педагогической нагрузки (объема выполняемой работы) на срок не менее чем на месяц по основаниям согласно Приложения 3.2.

3.5. Надбавки за характер труда устанавливаются всем педагогическим работникам, работающим в штате.

3.6. Надбавки за характер труда устанавливаются по одному или нескольким основаниям. При установлении надбавок по нескольким основаниям они суммируются.

3.7. Размер надбавки по каждому основанию не может превышать 60 процентов от базовой ставки.

3.8. Надбавки за характер труда не формируют ставку (оклад), на них не начисляются стимулирующие выплаты.

3.9. Плановый фонд надбавок за характер труда педагогических работников с учетом неизрасходованных средств за предшествующий период ежемесячно представляется председателю Комиссии по установлению надбавок педагогическим работникам.

#### 4. НАДБАВКИ ЗА СПЕЦИФИКУ РАБОТЫ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ

4. Надбавка за специфику работы в сфере образования устанавливается в следующих размерах от оклада:

4.1.1. педагогическим работникам из числа специалистов:

- не имеющим квалификационной категории – 25 процентов;
- имеющим вторую квалификационную категорию – 35 процентов;
- имеющим первую квалификационную категорию – 45 процентов;
- имеющим высшую квалификационную категорию – 60 процентов;

4.1.2. педагогам и педагогам дополнительного образования:

- не имеющим квалификационной категории – 30 процентов;
- имеющим вторую квалификационную категорию – 40 процентов;
- имеющим первую квалификационную категорию – 50 процентов;
- имеющим высшую квалификационную категорию – 65 процентов;

4.1.3. руководителям из числа педагогических работников – 30 процентов от оклада;

4.1.4. заведующему общежитием – 10 процентов от оклада.

#### 5. НАДБАВКИ ЗА ВЫСОКИЕ ДОСТИЖЕНИЯ В ТРУДЕ

5.1. Надбавка за высокие достижения в труде устанавливается в дифференцированных размерах (процентах от оклада) за достижения, обеспечивающие устойчивое функционирование и развитие организации, структурных подразделений, обновление материально-технической базы, позволившие на высоком качественном уровне осуществлять учебно-воспитательный процесс в соответствии с предъявляемыми требованиями, добиваться качественного улучшения хозяйственной деятельности.

5.2. Для отдельных категорий работников надбавка за высокие достижения в труде устанавливается с учетом следующих показателей:

5.2.1. Для заместителей руководителя, руководителей структурных:

- за высокие результаты работы, подтвержденные в ходе внутреннего, ведомственного и других видов контроля;
- за качественное и своевременное выполнение планов работы, программ, планов учебно-воспитательного процесса;
- за оказание помощи педагогическим работникам в повышении качества и эффективности работы;
- за подготовку и проведение педсоветов, семинаров, конференций;
- за совершенствование учебного процесса, укрепление материально-технической базы и трудовой дисциплины;
- за подготовку и участие в массовых мероприятиях с работниками и обучающимися;
- за активное внедрение в практику прогрессивных форм организации труда и управленческой деятельности;
- за рациональное использование, экономию материальных, денежных и энергетических ресурсов;
- за обеспечение своевременной и качественной подготовки к новому учебному году;
- за оперативное выполнение особо важных заданий, связанных с хозяйственной деятельностью филиала.

#### 5.2.2. Для педагогических работников:

- за проведение открытых уроков, методических недель и семинаров в рамках филиала;
- за результативное участие обучающихся в предметных олимпиадах;
- за эффективное участие в культурно-массовых, спортивных и других мероприятиях;
- за внедрение в учебный процесс технических средств обучения, вычислительной техники, наглядных пособий;
- за разработку и внедрение новых технологий обучения (тесты, деловые игры, использование компьютера и т.д.);
- за подготовку и успешное прохождение государственной аккредитации;
- за разработку учебных и методических пособий, ЭУМК;
- за выполнение досрочно, с должным качеством заданий и поручений.

#### 5.2.3. Для специалистов из числа педагогических работников, инженерно-технических, библиотечных и других работников, а также служащих, непосредственно участвующих в учебном процессе:

- за обеспечение сохранности имущества;
- за работу по охране труда, предупреждению и ликвидации ЧС;
- за общественную работу в интересах коллектива;
- за выполнение досрочно, с должным качеством заданий и поручений.

#### 5.2.4. Служащим и работникам, участвующим в учебно-воспитательном процессе, занятым его обслуживанием, а также хозяйственной и организационной:

- за развитие и обновление материально-технической базы колледжа;
- за улучшение условий труда и учебы;
- за качественное и оперативное выполнение функциональных обязанностей;
- за качественную подготовку учебных кабинетов, учебных корпусов, комнат общежитий;
- за выполнение досрочно, с должным качеством заданий и поручений.

5.3. Для всех категорий работников надбавка за высокие достижения в труде устанавливается за добросовестный труд в системе образования, личный вклад в повышение авторитета и создания имиджа учреждения образования.

## 6. НАДБАВКИ ЗА ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

6.1. Надбавка за особенности профессиональной деятельности устанавливается руководителям и специалистам в размере 15 процентов от оклада.

### Приложение 3.1.

#### Перечень педагогических работников, которым устанавливаются надбавки

1. Директор филиала
2. Заместитель директора по основной деятельности (учебной, воспитательной)
3. Руководитель практики
4. Заведующий отделением
5. Руководитель физического воспитания
6. Методист
7. Педагог дополнительного образования
8. Преподаватель
9. Педагог социальный
10. Педагог–психолог
11. Педагог–организатор
12. Воспитатель

### Приложение 3.2

#### ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВАНИЙ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВОК

| № /п | Основания для установления надбавки<br>(дополнительные критерии)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | Размер в % от базовой ставки                                                          |
|------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| 1    | <b>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:</b><br>– за работу с обучающимися из неблагополучных семей, из числа детей–сирот и детей, оставшихся без попечения родителей:<br><i>более 5 обучающихся</i><br><i>до 5 обучающихся</i><br>– за изучение особенностей семейного воспитания обучающихся с целью выявления семейного неблагополучия:<br><i>более 5 обучающихся</i><br><i>до 5 обучающихся</i> | <b>до 40%</b><br><br>до 40%<br><br>до 40%<br>до 20%<br>до 40%<br><br>до 40%<br>до 20% |
| 2    | <b>За системную работу по организации питания обучающихся, оздоровления обучающихся, в том числе в каникулярный период:</b><br>– за обеспечение постоянного контроля за ценообразованием и качеством приготовления блюд, соблюдением работниками                                                                                                                                                                                                                                                                                                | <b>до 40%</b><br><br>до 40%                                                           |

|   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                      |
|---|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|   | <p>столовой, буфета санитарных норм и правил, правил пожарной безопасности;</p> <p>– за изучение общественного мнения обучающихся и работников по вопросам питания и принятия мер по совершенствованию организации питания</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | до 20%                                                                                                                               |
| 3 | <p><b>За участие в деятельности учебно-методических объединений, участие в обновлении, разработке структурных элементов научно-методического обеспечения образования:</b></p> <p>– организацию и проведение УМО на базе филиала:</p> <p><i>республиканского уровня</i><br/> <i>областного уровня</i><br/> <i>регионального уровня</i></p> <p>- руководство методическими объединениями</p> <p>- за участие в деятельности учебно-методических объединений и других форм научно-методической работы</p> <p>- разработка образовательных стандартов, типовых учебных планов, типовых учебных программ, учебных планов филиала</p> <p>- разработка УМК, обобщение и представление педагогического опыта</p> <p>- разработка учебно-программной документации (программы, методические указания, учебные пособия, программ воспитания, ЭСО и т.д.)</p> | <p><b>до 60%</b></p> <p>до 60%</p> <p>до 40%</p> <p>до 20%</p> <p>до 40%</p> <p>до 20%</p> <p>30–60%</p> <p>до 40%</p> <p>до 20%</p> |
| 4 | <p><b>За организацию участия обучающихся в региональных, республиканских, международных общественно значимых мероприятиях и сопровождение их в период проведения таких мероприятий</b></p> <p><i>международного уровня</i><br/> <i>республиканского уровня</i><br/> <i>регионального уровня</i></p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | <p><b>до 30%</b></p> <p>до 30%</p> <p>до 30%</p> <p>до 20%</p>                                                                       |
| 5 | <p><b>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)</b></p> <p><i>международного уровня</i><br/> <i>республиканского уровня</i><br/> <i>областного уровня</i><br/> <i>регионального уровня</i><br/> <i>в учреждении образования</i></p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | <p><b>до 60%</b></p> <p>до 60%</p> <p>до 50%</p> <p>до 40%</p> <p>до 30%</p> <p>до 20%</p>                                           |
| 6 | <p><b>За консультирование инновационных проектов</b></p> <p>- руководство конкретным направлением деятельности в рамках проекта</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | <p><b>до 40%</b></p> <p>до 30%</p>                                                                                                   |
| 7 | <b>За сопровождение обучающихся продолжительностью свыше суток на образовательные мероприятия</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | <b>до 20%</b>                                                                                                                        |
| 8 | <b>За проведение профориентационной работы</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | <b>до 50%</b>                                                                                                                        |

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
профессий и должностей работников, которым,  
может вводиться разделение рабочего дня (смены) на отдельные части  
с перерывом в работе свыше двух часов

1. Воспитатель
2. Педагог социальный
3. Педагог-психолог
4. Водитель автомобиля
5. Другие рабочие

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**профессий и должностей**  
**филиала «БГЭУ» «Новогрудский торгово-экономический колледж»,**  
**имеющих право на дополнительный отпуск**  
**за ненормированный рабочий день**

Основание:

Постановление Совета Министров Республики Беларусь № 408 от 18.03.2008 г. «О предоставлении дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день».

| №<br>п/п | Должность                                     | Код<br>категории | Дополнительный<br>отпуск (календ.<br>дней до ...) |
|----------|-----------------------------------------------|------------------|---------------------------------------------------|
| 1.       | Заместитель директора по хозяйственной работе | 1                | 5                                                 |
| 2.       | Главный бухгалтер                             | 1                | 7                                                 |
| 3.       | Заместитель главного бухгалтера               | 1                | 6                                                 |
| 4.       | Заведующий общежитием                         | 1                | 5                                                 |
| 5.       | Экономист                                     | 2                | 5                                                 |
| 6.       | Бухгалтер                                     | 2                | 5                                                 |
| 7.       | Инспектор по кадрам                           | 2                | 5                                                 |
| 8.       | Методист                                      | 2                | 5                                                 |
| 9.       | Юрисконсульт                                  | 2                | 5                                                 |
| 10.      | Лаборант                                      | 2                | 4                                                 |
| 11.      | Библиотекарь                                  | 2                | 5                                                 |
| 12.      | Педагог дополнительного образования           | 2                | 5                                                 |
| 13.      | Педагог-организатор                           | 2                | 5                                                 |
| 14.      | Педагог социальный                            | 2                | 5                                                 |
| 15.      | Секретарь учебной части                       | 3                | 4                                                 |
| 16.      | Комендант                                     | 3                | 4                                                 |
| 17.      | Водитель служебного автомобиля                | 3                | 4                                                 |

Директор

А.Б.Алиевич

Председатель профкома

О.А.Сокольник

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

| № п/п | Наименование профессии, должности | Конкретный учетный период |
|-------|-----------------------------------|---------------------------|
| 1.    | Сторож                            | Квартал                   |
| 2.    | Дежурный по общежитию             | Квартал                   |

Директор

А.Б.Алиевич

Председатель профкома

О.А.Сокольник

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**профессий и должностей работников филиала «БГЭУ»**  
**«Новогрудский торгово-экономический колледж», имеющих право на бесплатное**  
**получение спецодежды, спецобуви, средств индивидуальной защиты**

Основание:

1. Отраслевые нормы выдачи средств индивидуальной защиты рабочим и служащим учебных заведений, учреждений, организаций и предприятий системы Министерства образования Республики Беларусь от 24.11.1999 г. №696
2. Типовые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам общих профессий и должностей для всех отраслей экономики, утвержденные постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 22.09.2006 г. №110
3. Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам, занятым в организациях образования, утвержденные постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 28.07.2009 г. №93

| № п/п | Наименование профессии, должности | Наименование средств индивидуальной защиты (СИЗ)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Классификация (маркировка) СИЗ по защитным свойствам   | Срок носки в месяцах                                    |
|-------|-----------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|
| 1     | 2                                 | 3                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | 4                                                      | 5                                                       |
| 1.    | Водитель автомобиля               | Костюм хлопчатобумажный<br>Ботинки кожаные<br>Рукавицы хлопчатобумажные с накладками двупалые<br><u>При работе на автобусе и легковом автомобиле</u> выдаются<br>халат хлопчатобумажный вместо костюма х/б<br>перчатки хлопчатобумажные                                                                                                                                                                 | Ми<br>Ми<br>Ми<br>Ми<br>Ми                             | 12<br>12<br>1<br>24<br>6                                |
| 2.    | Гардеробщик                       | Халат х/б<br>Тапочки кожаные<br><u>При влажной уборке полов</u><br><u>дополнительно:</u><br>галоши резиновые (туфли цельнорезиновые)                                                                                                                                                                                                                                                                    | 3Ми<br>3<br>Вн                                         | 12<br>12<br>12                                          |
| 3.    | Дворник, уборщик территорий       | Костюм хлопчатобумажный<br>Фартук хлопчатобумажный с нагрудником<br>Ботинки кожаные<br>Рукавицы хлопчатобумажные с накладками<br><u>Зимой дополнительно:</u><br>куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке<br>брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке<br>валяная обувь<br>галоши на валяную обувь<br><u>В остальное время года дополнительно:</u><br>плащ непромокаемый<br>сапоги резиновые | Ми<br>Ми<br>Ми<br>Ми<br>Тн<br>Тн<br>Тн<br>В<br>Вн<br>В | 12<br>12<br>12<br>2<br>36<br>36<br>48<br>24<br>36<br>24 |
| 4.    | Дежурный по общежитию             | Халат хлопчатобумажный (куртка х/б)<br>Ботинки кожаные                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | 3Ми<br>Ми                                              | До износа<br>24                                         |

Директор

А.Б.Алиевич

Председатель профкома

О.А.Сокольник

|     |                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                              |                                                                                                    |
|-----|-------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 5.  | Заведующий общежитием                           | Халат хлопчатобумажный<br>Ботинки кожаные<br>Жилет утепленный (куртка х/б на утепляющей прокладке)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | ЗМи<br>Ми<br>Тн                                                              | 12<br>12<br>36                                                                                     |
| 6.  | Инженер-программист (программист)               | Халат из х/б антистатической ткани                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | ЗМиЭс                                                                        | 18                                                                                                 |
| 7.  | Кастелянша                                      | Халат х/б<br>Фартук х/б с нагрудником<br>Головной убор из х/б ткани<br>Полуботинки кожаные или тапочки кожаные<br>Перчатки трикотажные<br>Перчатки резиновые<br><br><u>При сортировке, метке и сдаче в стирку бывших в употреблении белья, специальной и санитарной одежды, портьер, чехлов и тому подобного дополнительно:</u><br>респиратор<br><br><u>Зимой на наружных работах дополнительно:</u><br>куртка х/б на утепляющей прокладке                                                           | ЗМи<br>ЗМи<br><br>Ми<br>З<br>Ми<br>Вн<br><br><br><br><br><br>Тн              | 12<br>До износа<br>12<br>24<br>12<br>До износа<br>До износа<br><br><br><br><br><br>До износа<br>36 |
| 8.  | Кладовщик                                       | Костюм х/б (халат х/б)<br>Головной убор из х/б ткани<br>Ботинки кожаные или тапочки кожаные<br>Рукавицы комбинированные<br><br><u>Для защиты от атмосферных осадков при выполнении наружных работ дополнительно:</u><br>плащ непромокаемый с капюшоном<br>сапоги резиновые<br><u>Зимой на наружных работах и при работе в неотапливаемых помещениях дополнительно:</u><br>костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани<br>валяная обувь<br>галоши на валяную обувь<br>рукавицы утепленные | ЗМи<br><br>Ми<br>З<br>Ми<br><br>Вн<br>В<br><br><br>Тн<br><br>Тн 20<br><br>Тн | 12<br>12<br>12<br>6<br>До износа<br><br>Дежурный<br>24<br><br>36<br>48<br>24<br>До износа          |
| 9.  | Комендант                                       | <u>При работе, связанной с загрязнениями, в студенческом общежитии:</u><br>халат хлопчатобумажный<br>перчатки трикотажные                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | ЗМи<br>Ми                                                                    | 12<br>До износа                                                                                    |
| 10. | Лаборант                                        | Халат х/б<br><br><u>При занятии в лабораториях физико-механических испытаний:</u><br>халат х/б<br>фартук прорезиненный кисло-тощелочестойкий с нагрудником<br>головной убор из х/б ткани<br>полуботинки кожаные<br>перчатки резиновые<br>нарукавники прорезиненные<br>очки защитные                                                                                                                                                                                                                  | ЗМи<br><br>ЗМи<br>К20 Щ20<br><br>Ми<br>К50 Щ20<br>К20 Щ20                    | 12<br><br>12<br>Дежурный<br>12<br>24<br>До износа<br>Дежурные<br>До износа                         |
| 11. | Оператор электронно-вычислительных машин (ПЭВМ) | Халат их х/б антистатической ткани                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | ЗМиЭс                                                                        | 18                                                                                                 |

|     |                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                      |                                                                                                                     |
|-----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 12. | Лифтер                                                                                                                                        | <p>Костюм х/б (халат х/б)<br/>Головной убор из х/б ткани<br/>Полуботинки кожаные<br/>Перчатки трикотажные</p> <p><u>Зимой при работе в неотапливаемых помещениях дополнительно:</u><br/>куртка х/б на утепляющей прокладке (жилет утепленный)</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | <p>ЗМи<br/>Ми<br/>Ми</p> <p>Тн</p>                                                   | <p>12<br/>12<br/>24<br/>До износа</p> <p>36</p>                                                                     |
| 13. | Подсобный рабочий                                                                                                                             | <p>Костюм х/б (халат х/б)<br/>Головной убор из х/б ткани<br/>Ботинки кожаные с защитным носком<br/>Сапоги резиновые<br/>Рукавицы комбинированные<br/>Очки защитные</p> <p><u>Для защиты от атмосферных осадков при выполнении наружных работ дополнительно:</u><br/>плащ непромокаемый с капюшоном</p> <p><u>При работе в местах, где необходима защита головы, дополнительно:</u><br/>каска защитная</p> <p><u>Зимой при наружных работах дополнительно:</u><br/>костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани;<br/>валяльная обувь;<br/>галоши на валяльную обувь</p> | <p>ЗМи<br/>Ми<br/>Ми Мп<br/>В<br/>Ми<br/>ЗП</p> <p>Вн<br/>Тн</p> <p>Тн<br/>Тн 20</p> | <p>12<br/>12<br/>12<br/>24<br/>До износа<br/>До износа</p> <p>24<br/>36</p> <p>Дежурная</p> <p>36<br/>48<br/>24</p> |
| 14. | Преподаватель                                                                                                                                 | <p><u>При проведении лабораторных, исследовательских работ:</u><br/>халат хлопчатобумажный</p> <p><u>При работе в полевых условиях:</u><br/>костюм х/б с отталкивающей пропиткой<br/>головной убор из х/б ткани с водоотталкивающей пропиткой<br/>куртка х/б на утепляющей прокладке с водоотталкивающей пропиткой<br/>сапоги резиновые<br/>перчатки трикотажные</p>                                                                                                                                                                                                              | <p>ЗМи</p> <p>ЗМи Ву</p> <p>Тн Ву</p> <p>В<br/>Ми</p>                                | <p>18</p> <p>18</p> <p>До износа<br/>36</p> <p>До износа<br/>До износа</p>                                          |
| 15. | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений                                                                            | <p>Костюм хлопчатобумажный<br/>Ботинки кожаные<br/>Рукавицы х/б с накладками<br/>Перчатки резиновые<br/>Очки защитные</p> <p><u>При наружных работах зимой дополнительно</u><br/>куртка х/б на утепляющей прокладке</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | <p>ЗМи<br/>Ми<br/>Ми<br/>Вн<br/>О</p> <p>Тн</p>                                      | <p>12<br/>12<br/>1<br/>До износа<br/>До износа</p> <p>36</p>                                                        |
| 16. | Педагог дополнительного образования (клуба по интересам, коллектива любительского объединения, секции, студии, туристической группы и других) | <p><u>При работе, связанной с загрязнениями, в студенческом общежитии:</u><br/>халат хлопчатобумажный<br/>перчатки трикотажные</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | <p>ЗМи<br/>Ми</p>                                                                    | <p>До износа<br/>До износа</p>                                                                                      |

|     |                   |                                                                                                                                                           |                  |                                         |
|-----|-------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|-----------------------------------------|
| 17. | Сторож            | <u>При работе вахтером:</u><br>халат х/б                                                                                                                  | ЗМи              | 12                                      |
|     |                   | <u>При работе сторожем:</u><br>костюм х/б                                                                                                                 | ЗМи              | 12                                      |
|     |                   | ботинки кожаные                                                                                                                                           | Ми               | 12                                      |
|     |                   | <u>В холодное время года на наружных работах дополнительно:</u><br>костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани                                | Тн               | 36                                      |
|     |                   | <u>Для защиты от атмосферных осадков при выполнении наружных работ дополнительно:</u><br>плащ непромокаемый с капюшоном<br>сапоги резиновые               | Вн<br>В          | Дежурный<br>24                          |
| 18. | Уборщик помещений | <u>Зимой на наружных работах дополнительно:</u><br>полушубок<br>головной убор зимний<br>валяная обувь<br>галоши на валяную обувь<br>рукавицы утепленные   | Тн<br>Тн20<br>Тн | Дежурный<br>36<br>48<br>24<br>До износа |
|     |                   | Халат х/б                                                                                                                                                 | ЗМи              | 12                                      |
|     |                   | Перчатки трикотажные                                                                                                                                      | Ми               | До износа                               |
|     |                   | <u>При уборке производственных помещений дополнительно:</u><br>полуботинки кожаные                                                                        | Ми               | 12                                      |
|     |                   | <u>При влажной уборке помещений дополнительно:</u><br>полусапоги резиновые (галоши резиновые, туфли цельнорезиновые)<br>перчатки резиновые                | В<br>Вн          | 12<br>До износа                         |
| 19. | Столяр            | <u>При уборке душевых и туалетов дополнительно:</u><br>фартук прорезиненный с нагрудником<br>нарукавники прорезиненные<br>перчатки резиновые              | Бм<br>Бм<br>Бм   | До износа<br>До износа<br>До износа     |
|     |                   | <u>Зимой при уборке неотапливаемых помещений дополнительно:</u><br>куртка х/б на утепляющей прокладке (жилет утепленный)<br>полусапоги кожаные утепленные | Тн<br>Тн20       | 36<br>36                                |
|     |                   | Костюм вискозно-лавсановый или костюм х/б                                                                                                                 | ЗМи              | 12                                      |
|     |                   | Ботинки кожаные или сапоги кирзовые                                                                                                                       | Ми               | 12                                      |
|     |                   | Фартук х/б                                                                                                                                                | Ми               | 6                                       |
|     |                   | Рукавицы х/б с накладками                                                                                                                                 | Ми               | 1                                       |
|     |                   | Перчатки резиновые                                                                                                                                        | Вн               | До износа                               |
|     |                   | <u>На наружных работах зимой дополнительно:</u><br>Куртка х/б на утепляющей прокладке                                                                     | Тн               | 36                                      |
|     |                   | Брюки х/б на утепляющей прокладке                                                                                                                         | Тн               | 36                                      |
|     |                   | Валяная обувь                                                                                                                                             | Тн               | 48                                      |
|     |                   | Галоши на валяную обувь                                                                                                                                   | В                | 24                                      |

Директор филиала

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ А.Б.Алиевич

\_\_\_\_\_ О.А.Сокольник

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**профессий и должностей работников филиала «БГЭУ»**  
**«Новогрудский торгово-экономический колледж, которые должны обеспечиваться**  
**смывающими и обезвреживающими средствами**

Основание:

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

| №<br>п/п | Наименование профессий и работ                                     | Наименование средств       |
|----------|--------------------------------------------------------------------|----------------------------|
| 1.       | Водитель автомобиля                                                | Смывающие                  |
| 2.       | Дворник                                                            | Смывающие, обезвреживающие |
| 3.       | Кастелянша                                                         | Смывающие                  |
| 4.       | Комендант                                                          | Смывающие                  |
| 5.       | Лаборант                                                           | Смывающие                  |
| 6.       | Подсобный рабочий                                                  | Смывающие                  |
| 7.       | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений | Смывающие, обезвреживающие |
| 8.       | Сторож                                                             | Обезвреживающие            |
| 9.       | Столяр                                                             | Смывающие                  |
| 10.      | Уборщик помещений                                                  | Смывающие                  |

Директор

А.Б.Алиевич

Председатель профкома

О.А.Сокольник

Список  
профессий и должностей работников,  
подлежащих периодическим медицинским осмотрам

Основание: Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 29 июля 2019 года № 74 «Инструкция о порядке проведения обязательных и внеочередных медицинских осмотров работающих».

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

| № п/п | Наименование профессии и должности работающих                      | Наименования вредных и (или) опасных производственных факторов                                                                                                                                                                                                                                                     | Периодичность медосмотра                            |
|-------|--------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|
| 1     | Водитель                                                           | Приложение 1<br>1.2.5 смесь углеводородов (К): бензины<br>5.4 нахождение в неудобной и (или) фиксированной позе продолжительностью более 25 % времени рабочей смены, (класс условий труда 3.1 и выше)<br>Приложение 3<br>30.Работы на всех видах транспорта, связанные с непосредственным обслуживанием пассажиров | 1 раз в два года<br>1 раз в два года<br>1 раз в год |
| 2     | Дворник, уборщик территорий (при покосе травы бензокосилкой)       | Приложение 1<br>1.2.5 смесь углеводородов (К): бензины                                                                                                                                                                                                                                                             | 1 раз в два года                                    |
| 3     | Кастелянша                                                         | Приложение 3<br>П.26.Работы в гостиницах, общежитиях, связанные с непосредственным обслуживанием людей, включая учащихся и студентов, проходящих производственную практику                                                                                                                                         | 1 раз в год                                         |
| 4     | Комендант общежития<br>Воспитатель                                 | Приложение 3<br>П.26. Работы в гостиницах, общежитиях, связанные с непосредственным обслуживанием людей                                                                                                                                                                                                            | 1 раз в год                                         |
| 5     | Лифтер                                                             | Приложение 3<br>П.3.Операторы, выполняющие обслуживание лифтов                                                                                                                                                                                                                                                     | 1 раз в два года                                    |
| 6     | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений | Приложение 3<br>П.1. Работы на высоте (работы, при которых работник находится на расстоянии менее 2 м от не огражденных перепадов по высоте 1,3 м и более)                                                                                                                                                         | 1 раз в два года                                    |
| 7     | Сторож<br>Вахтер                                                   | Приложение 3<br>П.11. Работа в организациях, не обладающих правом создания военизированной охраны                                                                                                                                                                                                                  | 1 раз в два года                                    |
| 8     | Уборщик помещений                                                  | Приложение 1<br>П.1.2.8. дезинфицирующие средства (А) (приготовление и использование)<br>Приложение 3<br>П.1. Работы на высоте (работы, при которых работник находится на расстоянии менее 2 м от не огражденных перепадов по высоте 1,3 м и более)                                                                | 1 раз в два года<br>1 раз в два года                |
| 9     | Преподаватели                                                      | Приложение 3<br>П.22. Работы в учреждениях образования для детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей                                                                                                                                                                                                 | 1 раз в год                                         |

Примечание: *Предварительный медосмотр* лиц, поступающих на работу, осуществляется по направлению работодателя, в котором указываются

Директор

А.Б.Алиевич

Председатель профкома

О.А.Сокольник

производство, профессия, вредные и (или) опасные факторы производственной среды, показатели тяжести и напряженности трудового процесса.

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

Срок проведения очередного медосмотра исчисляется от даты окончания предыдущего периодического медосмотра, указанной в акте, или от даты выдачи медицинской справки о состоянии здоровья при проведении предварительного медосмотра.

*Внеочередные медосмотры* работающих проводятся в течение их трудовой деятельности.

Проведение внеочередных медосмотров осуществляется в следующих случаях:

а) по инициативе работодателя:

- в случае изменений условий труда работающего;
- при заболевании (травме) работающего с временной утратой трудоспособности свыше трех месяцев;
- по окончании отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

б) по инициативе организации здравоохранения:

- при вновь возникшем заболевании и (или) его последствиях, препятствующих продолжению работы;
- при необходимости проведения дополнительных исследований, динамического наблюдения, консультаций врачей-специалистов и другого (по результатам периодического медосмотра);
- при угрозе возникновения или распространения групповых инфекционных заболеваний;

в) по инициативе работающего при ухудшении состояния его здоровья.»

Директор

А.Б.Алиевич

Председатель профкома

О.А.Сокольник