

# ***КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР***

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

**Новогрудок 2019**

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**филиала УО «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 - НТЭК) 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, Соглашением между Министерством образования Республики Беларусь и Белорусским профсоюзом работников образования и науки на 2019-2022 годы, Соглашением между главным управлением образования Гродненского исполнительного комитета и Гродненской областной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2019-2022 годы, Соглашением между Гродненским областным исполнительным комитетом, Гродненским областным союзом нанимателей и Гродненским областным объединением профсоюзов на 2018-2021 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 НТЭК.

4. Целью Договора является обеспечение устойчивого социально-экономического развития, занятости работников, уровня оплаты труда, безопасных условий труда, эффективной деятельности НТЭК, регулирование социально-трудовых отношений на основе социального партнерства.

5. Наниматель признает Профком единственным полномочным представителем всех членов профсоюзной организации работников НТЭК в коллективных переговорах и при заключении Договора.

6. Настоящий Договор распространяются на Нанимателя, работников - членов первичной профсоюзной организации работников НТЭК. Действие Договора распространяется на работников, от имени которых он не заключался (вновь принятые, не члены профсоюза и др.), если они выразили согласие на это в письменной форме.

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.

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.

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 стенде первичной профсоюзной организации и на сайте НТЭК промежуточные и 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 НТЭК.

19. Коллективный договор подписывается в 4 экземплярах и хранится:

- у Нанимателя – 1 экземпляр,
- у первичной профсоюзной организации работников - 1 экземпляр,
- в обкоме 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:

Директор

А.Б.Алиевич

Председатель профкома

О.А.Сокольник

- 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 преподавательской работы педагогических работников, включая часы организационно-воспитательной работы и дополнительного контроля учебной деятельности учащихся, между педагогическими работниками, которым установлены нормы преподавательской работы за ставку, производится Нанимателем организации по согласованию с профсоюзным комитетом. Предварительное распределение объемов преподавательской работы 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 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.
- 21.5. Своевременно проводить индексацию заработной платы работников НТЭЖ 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 заработной платы 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 несоблюдения сроков выплаты работник имеет право продолжить работу (не уходить в 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 НТЭК по вопросам нормирования и оплаты труда.
23. Наниматель и профком обязуются:
  - 23.1. Анализировать социально-экономическое положение работников НТЭК. При необходимости вносить предложения Министерству образования Республики Беларусь, Центральному комитету Белорусского профессионального союза работников образования и науки по улучшению социально-экономического положения работников НТЭК.
  - 23.2. Принимать меры к своевременной выплате заработной платы и среднего заработка, сохраняемого за время трудовых отпусков работников НТЭК.
  - 23.3. Прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся оплаты труда работников НТЭК.
  - 23.4. Принимать меры для поэтапного приведения уровня среднемесячной заработной платы педагогических работников НТЭК к уровню среднемесячной заработной платы в республике.
24. Стороны пришли к соглашению:
  - 24.1. Все вопросы нормирования, оплаты труда, премирования, установления надбавок стимулирующего характера (далее – материального стимулирования), надбавок педагогическим работникам и оказания материальной помощи, решаются Нанимателем (уполномоченным должностным лицом Нанимателя) по согласованию с Профкомом.
  - 24.2. Порядок, показатели, условия и размеры премирования, установление надбавок стимулирующего характера, оказания материальной помощи работникам, их размеры устанавливаются коллективным договором, соответствующими положениями: Положением о премировании (Приложение 1), Положением об оказании материальной помощи (Приложение 2) и Положениями о порядке и установлении надбавок (Приложения 3,4), 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, организационно-воспитательной работы и т.д.
  - 24.3. Устанавливать ежемесячные вознаграждения 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 Нанимателя осуществляется вышестоящим органом управления филиалом по согласованию с комитетом отраслевого профсоюза, вышестоящим для первичной профсоюзной организации НТЭК.
- 24.7. Материальная помощь Нанимателю оказывается в случаях и на условиях, установленных данным Договором (на общих основаниях) по заявлению Нанимателя, согласованному с Профкомом, с разрешения Нанимателя вышестоящего органа управления филиалом.
- 24.8. Экономия по фонду заработной платы определяется ежемесячно в соответствии с законодательством. Информации о наличии и размере сэкономленных средств доводится до сведения Нанимателя и Профкома. Эти средства направляются на премирование работников в соответствии с Договором и Положением о премировании.
- 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 установленных ему ставки (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).
- 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 принятия соответствующих мер.
- 24.17. За нарушение сроков выплаты заработной платы, установленной настоящим коллективным договором, Наниматель несет ответственность в соответствии с законодательством.
- 24.18. Графики отпусков в НТЭК 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).

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

#### **25. Наниматель обязуется:**

- 25.1. Проводить консультации и совещания для руководителей структурных подразделений НТЭК по вопросам законодательства о труде, заключения соглашений, коллективных договоров.
- 25.2. Оперативно доводить до сведения всех руководителей структурных подразделений НТЭК 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 НТЭК, 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 НТЭК.
- 26.3. Оказывать помощь Нанимателю и членам профсоюза по вопросам законодательства о труде, профессиональных союзах, об охране труда, о социальном партнерстве, разработке локальных нормативных 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 НТЭК.

#### **27. Стороны пришли к соглашению:**

- 27.1. Локальные нормативные правовые акты по вопросам оплаты, нормирования и охраны труда, трудовых правоотношений и другим вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав работников НТЭК, 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 НТЭК, представителей другой Стороны.
- 27.3. Не реже одного раза в год проводить совместные мониторинги соблюдения законодательства о труде, об охране труда, в том числе в части аттестации педагогических работников, 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, охраной труда, 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 (система оплаты труда, режим рабочего времени, распределение объема педагогической работы, разряд, установление или отмену неполного рабочего времени, изменение гарантий, уменьшение размеров оплаты труда, а также других условий, устанавливаемых в соответствии с Трудовым кодексом) при продолжении им работы по той же специальности, квалификации или должности, определенных в трудовом договоре (контракте), по согласованию с Профкомом. Наниматель обязан предупредить работника об изменении существенных условий труда письменно не позднее, чем за один месяц.
- 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. Работникам, успешно обучающимся в учреждениях высшего, среднего специального образования, профессионально-технического образования, учреждениях образования, организациях, реализующих образовательные программы послевузовского образования; в 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 учреждении образования, предоставлять оплачиваемые отпуска для сдачи сессий и экзаменов в соответствии со статьями 214 – 216 Трудового кодекса Республики Беларусь. 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 220<sup>1</sup> Трудового кодекса Республики Беларусь.
- 27.7. При отсутствии направления (заявки) Нанимателя, договора Нанимателя с работниками, обучающимся 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 НТЭК - 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 отпуск без сохранения заработной платы по следующим семейно-бытовым причинам:

- бракосочетания работника, его детей, внуков – 3 дня;
- рождения детей или внуков – 2 дня;

- смерти члена семьи (родители, дети, муж, жена, родные сестры, братья, внуки, деды, бабушки) – 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.) или 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. Предоставлять приказом Нанимателя отдельным категориям работников дополнительные отпуска в зависимости от фактического привлечения их к работе в режиме ненормированного рабочего дня (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 НТЭК, 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 по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации), 3, 4, 5 статьи 42, пункту 3 статьи 47 Трудового кодекса, подпункта 3.5. пункта 3 Декрета Президента Республики Беларусь 15.12.2014 № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» (далее — Декрет № 5) производится с предварительного согласия Профкома; по пунктам 1, 1<sup>2</sup> статьи 47 Трудового кодекса - с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа; досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям, предусмотренным подпунктом 2.10 пункта 2 Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29, – после предварительного, не позднее, чем за две недели, письменного уведомления Профкома.
- 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 порядке перечисления:
- 1) получившим трудовое увечье или профзаболевание в НТЭК;

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

30.3. Расторжение контракта в связи с истечением его срока не допускается, кроме случаев ликвидации организации, а также по основаниям, предусмотренным пунктами 4, 5, 7, 8, 9 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 обучающихся 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, имеющими 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, содействовать их переобучению.

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

30.6. Установить, что заключение контрактов с работниками, трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, осуществляется в соответствии с Декретом

Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» и Положением о порядке и условиях заключения контрактов нанимателей с работниками, утвержденным постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 25 сентября 1999 г. № 1476, в связи с обоснованными производственными, организационными и экономическими причинами, при наличии финансовой возможности, обеспечивающей условия выполнения контракта, о чем работник должен быть письменно предупрежден не позднее, чем за один месяц до заключения контракта. Нанимателем в день предупреждения о заключении контракта вручается работнику проект контракта в письменном виде (статья 32 Трудового кодекса). В случае, если условия контракта ухудшают правовое и социально-экономическое положение работника по сравнению с Договором, действуют нормы Договора.

- 30.7. Для работников, работающих по контракту, в качестве улучшения условий труда предоставлять 1 дополнительный день к отпуску с оплатой за счет средств НТЭЖ.
- 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. Установить, что в случаях 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 (заключить новый) на период беременности и до окончания указанных отпусков.
- 30.11. Установить, что заключение новых контрактов, их продление в пределах максимального срока действия с работниками, находящимися в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, 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. Установить, что содержание контракта, предлагаемого работнику - члену профсоюза Наниматель обязан согласовать с Профкомом.
- 30.14. Заключать контракты на срок от 3 до 5 лет с работниками, добросовестно исполняющими должностные обязанности и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, имеющими стаж работы в НТЭЖ не менее 5 лет, с обязательным включением в контракты условий повышения тарифной ставки (оклада) и предоставления 1 дня дополнительного поощрительного отпуска.

- 30.15. Продлевать контракты с работниками, не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, в пределах максимального срока действия контракта.
- 30.16. Установить, что с молодыми специалистами (рабочими) контракты при приеме на работу могут быть заключены только с их письменного согласия на срок не менее срока обязательной работы по распределению и при направлении на работу при условии повышения тарифной ставки (оклада) на 20% и предоставления дополнительного поощрительного отпуска 2 календарных дня.  
Аналогичный порядок заключения договоров применять к выпускникам учреждений высшего, среднего-специального и профессионально-технического образования, самостоятельно трудоустроившимся в НТЭК.
- 30.17. Установить, что контракты с одинокими матерями (к одиноким матерям относятся: женщины, не состоящие в браке и имеющие детей, в актовой записи о рождении которых запись об отце произведена в установленном порядке по указанию матери), отцами, воспитывающими детей без матери, разведенными, вдовами, вдовцами, не состоящими в браке, опекунами, попечителями, имеющими несовершеннолетних детей, находящихся на их иждивении, и при условии отсутствия нарушений трудовой дисциплины, с их согласия заключаются на срок не менее 5 лет.
- 30.18. 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.
- 30.19. Установить, что продление контракта, в рамках максимального срока, срок действия которого истекает в период временной нетрудоспособности работника, осуществляется по заявлению работника на срок не менее чем до окончания его временной нетрудоспособности.
- 30.20. 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.
- 30.21. Наниматель может переводить работников, проработавших пять лет на условиях контрактной формы найма без нарушения трудовой дисциплины, с их согласия на трудовой договор, заключенный на неопределенный срок.
- 30.22. Наниматель обязан при заключении трудового договора (контракта) с работником ознакомить его под роспись с Договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными правовыми актами, действующими в НТЭК.
- 30.23. Наниматель по просьбе работника в срок, указанный в заявлении обязан досрочно расторгнуть трудовой контракт, срочный трудовой договор (не позднее десяти дней со дня подачи работником заявления) при наличии обстоятельств, исключающих или значительно затрудняющих продолжение работы:
- пенсионный возраст;
  - назначение пенсии по возрасту, пенсии по инвалидности, пенсии за выслугу лет, пенсии за особые заслуги перед республикой, социальной пенсии;
  - ухудшение состояния здоровья;
  - избрание на выборную должность;
  - документально подтвержденного переезда работника для постоянного проживания в другой населенный пункт;
  - документально подтвержденной необходимости ухода за детьми в возрасте до 14 лет;
  - ухода за больными (инвалидами) близкими родственниками (отец, мать, муж, жена, дети);

- трудоустройство у другого нанимателя на полную ставку, если работник работает на неполную ставку, или с более высоким уровнем оплаты труда;
  - 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 в государственных органах, к новому месту военной службы, зачисление в учреждение образования по дневной форме получения образования;
  - изменение семейного положения.
- 30.24. Не допускать привлечение работников НТЭК к выполнению работы, не обусловленной трудовым договором (контрактом), должностными (рабочими) инструкциями.
- 30.25. 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.
- 30.26. Не допускать подмены трудовых отношений заключением договоров гражданско-правового характера на выполнение работ, которые согласно законодательству о труде, должны осуществляться на основании трудового договора.

## 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 НТЭК.
- 31.2. Обеспечить выполнение Плана мероприятий по охране труда (Приложение 6).
- 31.3. 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.
- 31.4. Обеспечивать работников средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами и в установленные сроки (Приложение 7).
- 31.5. На работах, связанных с загрязнениями обеспечивать работников смывающими и обезвреживающими средствами (Приложение 8).
- 31.6. Обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров с сохранением за ними среднего заработка на время прохождения периодических медосмотров, оплату санитарно-гигиенического обучения и аттестации предусмотренных законодательством категорий работников (Приложение 9).
- 31.7. Предусматривать в смете расходов НТЭК средства на реализацию мероприятий по охране труда.
- 31.8. При несчастном случае с тяжелым либо смертельным исходом, групповом несчастном случае, требующих специального расследования, незамедлительно извещать вышестоящий комитет отраслевого профсоюза с целью обеспечения участия в расследовании данной категории несчастных случаев главного технического инспектора труда отраслевого профсоюза.
- 31.9. 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.

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.

31.10. 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 2 и 6 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, наниматель оказывает материальную помощь в размере не менее одного среднемесячного заработка.

31.11. 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».

31.12. 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.

- 31.13. Проводить все виды инструктажа, семинары, обучение и проверку знаний по вопросам охраны труда работников согласно требованиям нормативно-правовых актов.
  - 31.14. Оказывать содействие в обучении общественных инспекторов по охране труда.
  - 31.15. Обеспечивать возможность участия общественных инспекторов по охране труда в периодическом контроле за соблюдением законодательства по охране труда.
  - 31.16. Поощрять за активную работу общественных инспекторов по охране труда в размере не менее 10% тарифной ставки (оклада).
  - 31.17. Применять меры поощрения и материального стимулирования работников за соблюдение требований по охране труда.
  - 31.18. Обеспечить условия и предоставлять работникам, работающим на открытом воздухе и (или) в неотапливаемых помещениях, перерывы для обогрева в соответствии с законодательством Республики Беларусь.
  - 31.19. 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 20.05.2019 г., из числа лиц электробезопасности не ниже IV. При отсутствии в штатном расписании учреждения таких лиц заключать договор на обслуживание электрохозяйства со специализированной организацией.
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 НТЭЖ.
  - 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 НТЭЖ 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. 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 НТЭК.
  - 34.2. Обеспечить эксплуатацию спортивных и культурно-бытовых помещений в свободное от занятий время с целью оздоровления работников НТЭК и членов их семей.
35. Профком обязуется:
- 35.1. Способствовать организации оздоровления и санаторно-курортного лечения работников НТЭК, 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 НТЭК 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 НТЭК.
36. Стороны пришли к соглашению:
- 36.1. 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.  
Решение о предоставлении жилых помещений принимается на совместном заседании администрации и профсоюзного комитета

- 36.2. Наниматель совместно с Профкомом не реже одного раза в год анализируют обеспеченность работников жильем и принимают возможные меры по улучшению их жилищных условий.
- 36.3. Сохранять право состоять на учете нуждающихся в улучшении жилищных условий, на оздоровление для неработающих пенсионеров, бывших работников НТЭК.
- 36.4. Предоставлять нуждающимся работникам место в общежитии.
- 36.5. Организовывать нуждающимся работникам и ветеранам НТЭК помощи в заготовке на зиму сельхозпродукции.
- 36.6. Содействовать организации работы Совета ветеранов НТЭК, приглашать ветеранов труда к участию в проводимых в НТЭК воспитательных, просветительских, праздничных мероприятиях.
- 36.7. Координировать ведение представителями Нанимателя и Профкома по ведению совместного учета ветеранов труда НТЭК, оказания им необходимой помощи.
- 36.8. Проводить физкультурно-оздоровительные и спортивные мероприятия для работников колледжа.
- 36.9. 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.
- 36.10. Осуществлять обеспечение горячего питания работников в рамках столовой, буфетов, комнат приёма пищи. Принимать меры по организации дополнительных точек горячего питания работников.
- 36.11. Осуществлять регулярный контроль за работой пунктов общественного питания с целью обеспечения надлежащих санитарных условий, высокого качества готовой пищи и высокой культуры обслуживания.
- 36.12. Обеспечить полную гласность при распределении путевок в санаторно-курортные и оздоровительные организации.
- 36.13. Производить компенсацию расходов работникам на удешевление стоимости путевок из средств, предусмотренных на оказание материальной помощи согласно Договору; из профсоюзного бюджета при наличии средств.
- 36.14. Для неработающих пенсионеров бывших работников НТЭК, уволившихся на пенсию из НТЭК и состоящих на профсоюзном учете в первичной профсоюзной организации, сохранять право на оздоровление.
- 36.15. На основании заявления работника, в связи с несчастным случаем, смертью работника или члена его семьи выделять транспорт НТЭК без начисления амортизации с оплатой стоимости бензина.

## **7. ПРАВОВЫЕ ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФКОМА 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 НТЭК, 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 НТЭК. Использовать информационные системы НТЭК для информирования о деятельности Сторон по выполнению Договора, содействовать созданию в НТЭК 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 председателю Профкома за счет средств Нанимателя ежемесячную надбавку (премию) в размере не менее 35% оклада (тарифной ставки) по основной работе за содействие в вопросах охраны труда, пропаганду здорового образа жизни, организацию досуга членов трудового коллектива и создание благоприятного морально-психологического климата в коллективе.
- 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. Расторжение трудового договора по инициативе Нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации), 3, 4, 5 статьи 42 и пункта 1 статьи 47 Трудового кодекса, подпункту 3.5 пункта 3 Декрета №5, а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, избранных в состав Профкома и не освобожденных от работы, допускается с письменного согласия Профкома, а председателя Профкома только с согласия вышестоящего профсоюзного органа. Расторжение контракта в связи с истечением его срока, досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям, предусмотренным пунктом 2.10 пункта 2 Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29, подпунктом 3.5. пункта 3 Декрета № 5, с указанными категориями работников допускается после предварительного, не позднее, чем за две недели, уведомления Профкома.
- 39.9. Расторжение трудового договора по инициативе Нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации), 3, 4, 5 статьи 42 Трудового кодекса, подпункту 3.5 пункта 3 Декрета № 5, а также привлечение к дисциплинарной ответственности представителей первичной профсоюзной организации работников НТЭК, участвующих в работе комиссий по трудовым спорам, членов первичной профсоюзной организации работников НТЭК, уполномоченных вести переговоры по Договору, а также общественных инспекторов по охране труда и контролю за соблюдением законодательства о труде допускается с согласия Профкома. Расторжение контракта в связи с истечением его срока, досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям, предусмотренным подпунктом 2.10 пункта 2 Декрета № 29, подпунктом 3.5 пункта 3 Декрета № 5 с указанными категориями работников допускается после предварительного, не позднее, чем за две недели, уведомления Профкома.
- 39.10. Не переводить на контрактную форму найма без их согласия работников, избранных в состав профсоюзных органов, во время срока их полномочий и в течение двух лет после переизбрания без их согласия. В случае избрания в состав профсоюзных органов работников, переведенных на контрактную форму найма и не освобожденных от основной работы, по истечении срока действия контрактов с их согласия заключать или продлевать контракты на время срока их полномочий и, как правило, в течение двух лет после переизбрания.
- 39.11. 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.
- 39.12. Обязанности по выполнению функций куратора группы председателю Профкома определяются только с его согласия.
- 39.13. 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 НТЭК 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 НТЭК, допускается с уведомления Профкома.

41. Профком обязуется:

- 41.1. Участвовать в обсуждении проблем приватизации в НТЭК, 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. Совместно контролировать выполнение Договора. Проводить необходимые проверки не менее двух раз в год. Результаты проверок оформлять соответствующим актом.
- 43.3. Выполнение Договора по итогам полугодия рассматривать на совместном заседании администрации и профсоюзного комитета с отчетом Нанимателя и Профкома, а по итогам года – на профсоюзном собрании.
- 43.4. Представление одной из Сторон о недостатках в выполнении настоящего Договора предполагает рассмотрение его противоположной Стороной в двухнедельный срок и мотивированный ответ в письменной форме.
- 43.5. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.
- 43.6. Принимать меры дисциплинарной ответственности к виновным в невыполнении обязательств Договора либо уклоняющимся от участия в переговорах.
- 43.7. Лица, виновные в невыполнении (нарушении) условий Договора, могут быть полностью или частично лишены надбавок к окладам, премии, привлечены к дисциплинарной ответственности в соответствии с законодательством о труде. При этом представление о наложении дисциплинарных взысканий направляется в порядке подчиненности в вышестоящие органы Сторон, которые должны информировать соответствующую Сторону и коллектив о принятых мерах в месячный срок.
- 43.8. 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.
- 43.9. Действие Договора распространяется на работников, от имени которых они не заключались (вновь принятых, не членов профсоюза и др.), если они выразят согласие на это в письменной форме.

Договор одобрен на профсоюзном собрании работников

" \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 2019 г., протокол № \_\_\_\_\_

Договор подписан " \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 2019 года

Директор филиала

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ А.Б.Алиевич

\_\_\_\_\_ О.А.Сокольник

Директор

А.Б.Алиевич

Председатель профкома

О.А.Сокольник

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о премировании работников филиала**  
**учреждения образования «БГЭУ»**  
**«Новогрудский торгово-экономический колледж»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с действующим законодательством Республики Беларусь (Указами Президента Республики Беларусь, Трудовым кодексом Республики Беларусь, постановлениями Министерства труда и социальной защиты и другими правовыми актами).

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

**1.3. Источниками средств для премирования являются:**

- бюджетные средства, выделяемые на премирование работников (20% планового фонда заработной платы работников);
- экономия средств, предусмотренных на оплату труда (направляется на дополнительное премирование работников);
- средства от внебюджетной деятельности организации в размерах, предусмотренных законодательством;
- благотворительные средства, выделяемые на премирование соответствующих работников.

**2. Порядок премирования.**

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

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

**2.3.** Премия конкретному работнику начисляется на сумму начисленной заработной платы с учетом дополнительных выплат стимулирующего и компенсирующего характера, установленных законодательством Республики Беларусь и предельными размерами не ограничивается.

Производить ежемесячное плановое премирование всех категорий работников в размере 15% от ежемесячных сумм заработной платы формирующих фонд оплаты труда по колледжу. Оставшиеся 5 % планового фонда премии распределяются индивидуально. Начисление премии в размере 15% производить на должностные оклады и ставки заработной платы. За счет остатка средств планового премиального фонда и фонда экономии заработной платы производится единовременное премирование работника за выполнение особо важных (срочных) работ.

Средства предназначенные на премирование работников колледжа за июль-сентябрь используются суммарно для премирования работников колледжа ко Дню учителя.

**2.4.** Премирование производится в обстановке полной гласности, на основании приказа Нанимателя организации, по согласованию с комитетом профсоюза, в соответствии с предложениями комиссии по премированию и надбавкам. Копии приказов вывешиваются для ознакомления с ними всех работников.

**2.5.** При распределении индивидуальной премии комиссия учитывает следующие показатели:

- за подготовку и проведение педсоветов, семинаров, конференций – до 3 базовых величин (далее – БВ);
- за активное внедрение в практику прогрессивных форм организации труда и управленческой деятельности – до 3 БВ;

- за проведение профориентационной работы – до 3 БВ;
- за рациональное использование, экономию материальных, денежных и энергетических ресурсов – до 2 БВ;
- за обеспечение сохранности государственного имущества – до 1 БВ;
- за обеспечение условий для надлежащего содержания помещений, зданий, сооружений – до 3 БВ;
- за выполнение работ, не предусмотренных функциональными обязанностями – до 3 БВ;
- за организацию и проведение культурно-массовых мероприятий в коллективе – до 2 БВ;
- за проведение открытых уроков, недель цикловых комиссий и семинаров в рамках организации – от 1 до 3 БВ;
- за работу по оформлению кабинета и содержанию его в образцовом порядке – до 1 БВ;
- за выступления с докладами, сообщениями по обмену опытом – до 1 БВ;
- за результативность работы кружков, факультативов – до 1 БВ;
- за работу по подготовке победителей олимпиад, научно-практических конференций, смотров-конкурсов, соревнований и других мероприятий – до 5 БВ;
- за эффективное участие в районных (городских) мероприятиях – до 3 БВ;
- за работу по утвержденному эксперименту, работу по программе углубленного и профильного преподавания дисциплин – до 1 БВ;
- за обобщение передового опыта – до 3 БВ;
- за успешную организационно-методическую работу – до 5 БВ;
- за выполнение общественных постоянных поручений в интересах коллектива работников (по решению Нанимателя и профкома) – до 3 БВ;
- за работу с одаренными учащимися – до 3 БВ;
- за поддержание надлежащего порядка в закрепленных лабораториях, эстетическое оформление рабочих мест, помещений – до 3 БВ;
- за обеспечение работы приемных комиссий – до 3 БВ;
- за обеспечение бесперебойной работы приборов и оборудования – до 3 БВ;
- за проведение ремонтных работ на территории и в помещениях колледжа и общежитий – до 5 БВ;
- за обеспечение бесперебойной работы вверенного оборудования, транспортного средства – до 3 БВ;
- за образцовое содержание рабочего места, спецодежды, инструмента, оборудования – до 1 БВ;
- за качественное и своевременное выполнение функциональных обязанностей – до 3 БВ.

**2.6.** Премия начисляется за фактически проработанное время по итогам работы за предыдущий период (месяц) в ближайший за подведением итогов работы срок выплаты заработной платы (аванса)

**2.7.** 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 средняя заработная плата.

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

**2.9.** Премирование Нанимателя организации осуществляется вышестоящим органом управления по согласованию с соответствующим профсоюзным комитетом на основании положения.

**3.** Базовая 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 нетактичное поведение с учащимися, родителями, коллегами;
- за неаккуратное ведение документации.

**4.** Работники полностью лишаются премии при наличии:

- дисциплинарного взыскания;
- за прогул без уважительной причины;
- при невыполнении обязательств по коллективному договору;
- нарушения Устава колледжа и правил внутреннего трудового распорядка;
- в случаях детского травматизма, произошедших в учебное время;
- за нарушения правил охраны труда;
- за невыполнение функциональных обязанностей, подтвержденное результатами проверок в ходе осуществления контроля;
- за халатное отношение к сохранению материальных ценностей, повлекшее за собой материальный ущерб.

Лишение работника премии частично или полностью производится в тот период, когда произошло нарушение в работе. По указанным случаям должна быть истребована объяснительная, издан приказ с указанием причин лишения премии, с которым должен быть ознакомлен работник под роспись.

**5.** Конкретные размеры понижения премии за упущение в работе или её повышение за достигнутые результаты каждому конкретному работнику определяются комиссией по премированию и надбавкам, состоящей из представителей администрации колледжа и профсоюзного комитета. Окончательное решение принимается Нанимателем колледжа и профсоюзным комитетом, объявляется приказом в котором указываются суммы премий начисленные каждому работнику, а также размер и причины понижения или повышения базовой премии и оформляется протоколом профкома.

Директор филиала

\_\_\_\_\_ А.Б.Алиевич

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ О.А.Сокольник

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о порядке оказания материальной помощи**  
**филиала учреждения образования «БГЭУ»**  
**«Новогрудский торгово-экономический колледж»**

На оказание материальной помощи работникам направляются:

- бюджетные средства (5% планового фонда заработной платы по постановлению Министерства труда Республики Беларусь от 21.01.2000 г. № 6);
- средства от внебюджетной деятельности для этих нужд;
- благотворительные средства, полученные на эти цели.

Выплата материальной помощи производится приказом Нанимателя учреждения, по согласованию с профсоюзным комитетом, на основании заявления работника с указанием причин необходимости.

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

- рождение ребенка .....5;
- бракосочетание работника.....3;
- вследствие стихийного бедствия..... 10;
- при несчастных случаях в семье работника.....5;
- смерти работника (материальная помощь направляется на реализацию похорон) ..... 15;
- смерти близкого родственника работника (муж, жена, родители, дети)..... 10;
- продолжительной болезни работника .....5;
- работникам на приобретение дорогостоящих Лекарственных препаратов .....5;
- в связи с тяжёлым материальным положением.....3;
- малообеспеченным семьям (1 раз в год) .....3;
- многодетным семьям, имеющим 3-х и более детей (1 раз в год) .....3;
- семьям, воспитывающим детей одним из родителей.....3;
- в связи с круглыми датами в жизни работника (для женщин: 40, 50, 55, для мужчин: 40, 50, 60) .....3;
- за добросовестный труд при наличии стажа работы
  - в колледже: 20 лет .....3;
  - 25 лет .....4;
  - 30 лет .....5;
  - 35 лет .....6;
- в связи с уходом на пенсию работника (имеющего стаж работы в колледже не менее 10 лет) ..... 20.

Средства фонда материальной помощи, не израсходованные по заявлениям работников в течение квартала, распределяются между работниками в равных долях.

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

Директор филиала

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ А.Б.Алиевич

\_\_\_\_\_ О.А.Сокольник

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о порядке и условиях установления надбавок педагогическим работникам**  
**филиала учреждения образования «БГЭУ»**  
**«Новогрудский торгово-экономический колледж»**

**1. Общие положения**

**1.1.** Настоящее Положение разработано на основании «Инструкции о размерах, порядке и условиях установления надбавок педагогическим работникам бюджетных организаций», утвержденной Постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 22.01.2019г. № 10.

**1.2.** Надбавки устанавливаются педагогическим работникам, состоящим в штате НТЭК, независимо от объема выполняемой ими работы (величины ставки).

**1.3.** Надбавки педагогическим работникам НТЭК могут устанавливаться по одному или нескольким основаниям, перечисленным в разделе 2 настоящего Положения. При установлении надбавок по нескольким основаниям они суммируются.

**1.4.** Надбавки педагогическим работникам НТЭК устанавливаются на семестр в пределах 5% фонда оплаты труда педагогических работников на основании служебных записок председателей цикловых комиссий и решения соответствующей комиссии по премированию. Заседания комиссии проводятся не реже двух раз в год.

**1.5.** Решение об установлении надбавок конкретному работнику принимается комиссией простым большинством голосов при кворуме не менее 2/3 от списочного состава членов комиссии и оформляется протоколом.

**1.6.** На основании протокола заседания комиссии учебная часть готовит и представляет на подпись Нанимателю проект приказа.

**2. Основания для установления надбавок педагогическим работникам.**

**2.1.** При установлении надбавок конкретному работнику учитываются достигнутые им высокие результаты педагогической деятельности.

**2.2.** Под высокими результатами педагогической деятельности работников НТЭК для целей настоящего Положения понимаются:

**2.2.1.** системная работа по обеспечению защиты прав и законных интересов детей из неблагополучных семей, детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.

**2.2.2.** системная работа по организации питания обучающихся, оздоровления обучающихся, в том числе в каникулярный период.

**2.2.3.** участие в деятельности учебно-методических объединений, обновлении, разработке структурных элементов научно-методического обеспечения образования.

**2.2.4.** работа с одаренными и талантливыми обучающимися (подготовка обучающихся к участию в олимпиадах, конкурсах и других образовательных мероприятиях и творческих конкурсах, организация и проведение указанных мероприятий).

**2.2.5.** организация участия обучающихся в региональных, республиканских, общественно значимых мероприятиях и сопровождение их в период проведения данных мероприятий.

**2.2.6.** консультирование инновационных проектов, реализуемых на базе НТЭК.

**2.2.7.** работа с иностранными обучающимися.

**2.2.8.** проведение профориентационной работы с учащимися школ.

**3. Размеры надбавок педагогическим работникам.**

**3.1.** Размеры надбавок педагогическим работникам НТЭК устанавливаются в зависимости от достигнутых результатов по видам педагогической деятельности.

**3.2.** За достижение высоких результатов в педагогической деятельности могут быть установлены надбавки (в % от тарифной ставки первого разряда, утверждаемой Советом Министров Республики Беларусь) в следующих размерах:

- 3.2.1.** за системную работу по обеспечению защиты прав и законных интересов детей из неблагополучных семей, детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей – до 200%.
- 3.2.2.** за системную работу по организации питания обучающихся, оздоровления обучающихся, в том числе в каникулярный период – до 200%.
- 3.2.3.** за участие в деятельности учебно-методических объединений, обновлении, разработке структурных элементов научно-методического обеспечения образования – до 300%.
- 3.2.4.** за работу с одаренными и талантливыми обучающимися (подготовка обучающихся к участию в олимпиадах, конкурсах и других образовательных мероприятиях и творческих конкурсах, организация и проведение указанных мероприятий) – до 300%.
- 3.2.5.** за организацию участия обучающихся в региональных, республиканских, общественно значимых мероприятиях и сопровождение их в период проведения данных мероприятий – до 150 %.
- 3.2.6.** за консультирование инновационных проектов, реализуемых на базе НТЭК – до 200%.
- 3.2.7.** за работу с иностранными обучающимися – до 200%.
- 3.2.8.** за проведенную профориентационную работы с учащимися школ – до 100%.
- 3.3.** Надбавки выплачиваются ежемесячно и не формируют ставку (оклад), на них не начисляются стимулирующие выплаты (премии, надбавки за высокие профессиональные, творческие, производственные достижения в работе, сложность и напряженность труда, а также за выполнение особо важных (срочных) работ). Надбавки не участвуют в формировании фонда материальной помощи.

Директор филиала

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ А.Б.Алиевич

\_\_\_\_\_ О.А.Сокольник

Директор

А.Б.Алиевич

Председатель профкома

О.А.Сокольник

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о порядке и условиях установления надбавок стимулирующего характера**  
**к окладам (ставкам заработной платы) штатных работников**  
**филиала учреждения образования «БГЭУ»**  
**«Новогрудский торгово-экономический колледж»**

**1. Общие положения**

**1.1.** Средства, выделяемые из бюджетной и внебюджетной деятельности на установление надбавок, определены в размере 10% планового фонда заработной платы работников.

**1.2.** Надбавки устанавливаются приказом Нанимателя по согласованию с профсоюзным комитетом сроком на один год, полугодие в процентном отношении к окладам (ставкам заработной платы).

**1.3.** Экономия по надбавкам, образовавшаяся за счёт бюджетных и внебюджетных средств, а также полученная от больничных листов распределяется разовыми выплатами ежеквартально отдельным работникам за выполнение особо важных (срочных) работ с учётом предложений комиссии по премированию и надбавкам.

**1.4.** Надбавки устанавливаются Нанимателям, специалистам и служащим в размере до 50% оклада (ставки) за высокие творческие, производственные достижения в работе, сложность и напряженность труда, за выполнение особо важных (срочных) работ на основании данного Положения и на период их выполнения.

**1.5.** Конкретные размеры надбавок определяются в зависимости от личного вклада каждого работника в повышение эффективности выполняемых работ (услуг), проводимых мероприятий.

**1.6.** Надбавки уменьшаются, либо отменяются при ухудшении качества работы, несоблюдении сроков выполнения порученной работы, нарушении трудовой дисциплины по приказу Нанимателя, который согласовывается с профкомом.

**1.7.** Надбавки Нанимателю организации устанавливаются вышестоящим органом управления из средств учреждения в соответствии с положением.

**2. Порядок и условия установления надбавок к окладам (ставкам) работников (указываются в % выражении)**

**2.1.** Заместителям Нанимателя учебного заведения, Нанимателям структурных подразделений – от 30 до 50% за:

- разработку и внедрение инновационных методик и средств обучения;
- активное участие в методической и экспериментальной работе;
- разработку образовательных стандартов;
- активную работу по внедрению системы менеджмента качества;
- качественную подготовку учебных кабинетов, лабораторий учебных корпусов и комнат общежитий к началу учебного года;
- достижения стабильных результатов успеваемости учащихся, соблюдения ими ученой и трудовой дисциплины;
- достижения наивысших результатов по итогам учебного года.

**2.2.** Педагогическим работникам, служащим – от 5 до 50% за:

- выполнение общественных поручений, требующих дополнительных затрат времени;
- выполнение работы, не предусмотренной должностными обязанностями работника;
- выполнение работы по профилактике преступлений и правонарушений;
- работу с детьми-сиротами, учащимися, находящимися под опекой;
- достижения стабильных результатов успеваемости учащихся, соблюдения ими учебной и трудовой дисциплины, уровня воспитанности;
- руководство учебной практикой в качестве мастера производственного обучения;

- подготовку победителей районных, областных и республиканских олимпиад, конкурсов, турниров, соревнований;
- участие в работе по методическому обеспечению учебного процесса, разработку учебных и методических пособий;
- работу по авторским программам.

**2.3.** Специалистам из числа педагогических, инженерно-технических, библиотечных и др. работников, а также служащим, непосредственно участвующим в учебном процессе – от 10 до 30% за:

- обеспеченности сохранности имущества;
- работу по охране труда, предупреждению и ликвидации ЧС и ГО в учебном заведении;
- общественную работу в интересах коллектива.

**2.4.** Служащим и работникам, участвующим в учебно-воспитательном процессе, занятым его обслуживанием, а также хозяйственной и организационной деятельностью – от 10 до 30% за:

- развитие и обновление материально-технической базы колледжа;
- улучшение условий труда и учебы;
- качественное и оперативное выполнение функциональных обязанностей;
- качественную подготовку учебных кабинетов, лабораторий учебных корпусов и комнат общежитий к началу учебного года;
- выполнение работником более сложной и ответственной по сравнению с другими работы;
- качество выполненных работ, творческий подход при выполнении новых и сложных работ.

**2.5.** Надбавки могут быть отменены за:

- дисциплинарные взыскания;
- при невыполнения обязательств по коллективному договору;
- нарушения правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушения правил охраны труда;
- невыполнение функциональных обязанностей, подтвержденное результатами проверок в ходе осуществления контроля;
- халатное отношение к сохранению материальных ценностей, повлекшее за собой материальный ущерб;
- систематические упущения в учебно-воспитательной работе.

Директор филиала

\_\_\_\_\_ А.Б.Алиевич

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ О.А.Сокольник

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**профессий и должностей**  
**филиала учреждения образования «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».

| № п/п | Должность                                     | Код категории | Дополнительный отпуск (календ. 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 филиала

\_\_\_\_\_ А.Б.Алиевич

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ О.А.Сокольник

**План мероприятий по охране труда  
филиала учреждения образования «БГЭУ»  
«Новогрудский торгово-экономический колледж»**

| № п/п | Наименование (содержание) мероприятий по охране труда  | Стоимость выполнения мероприятия ( тыс.руб) |             | Сроки выполнения мероприятия        | Ответственные за выполнение мероприятия | Ожидаемая социальная эффективность |
|-------|--|---|-------------|-------------------------------------|---|------------------------------------|
|       |  | планируемая                                 | фактическая |                                     |   |                                    |
| 1.    | Обеспечение повышения квалификации руководителей, специалистов и и.о. инженера по охране труда | 3,5   |             | 4 квартал 2022                      | Директор колледжа Алиевич А.Б.          | 7 чел.                             |
| 2.    | Приобретение спецодежды для работников   | 2,5   |             | В конце каждого календарного года   | Зам. директора по АХР Куцко Н.Н.        | 27 чел.                            |
| 3.    | Подписка на журнал «Охрана труда и социальная защита»  | 1,8   |             | В течение календарного года         | Секретарь Марченко Н.А.                 | 10 чел.                            |
| 4.    | Ремонт аудиторий и кабинетов учебных корпусов №1 и №2  | 60,0  |             | Ежегодно до сентября                | Зам. директора по АХР Куцко Н.Н.        | 130 чел.                           |
| 5.    | Замена пассажирского лифта в общежитии №2  | 60,0  |             | 2 квартал 2020                      | Зам. директора по АХР Куцко Н.Н.        | 16 чел.                            |
| 6.    | Текущий ремонт комнат и мест общего пользования в общежитиях №1 и №2                           | 75,0  |             | 2-3 квартал ежегодно                | Зам. директора по АХР Куцко Н.Н.        | 29 чел.                            |
| 7.    | Обеспечение работников моющими и обезвреживающими средствами                                   | 6,0   |             | В течении каждого календарного года | Зам. директора по АХР Куцко Н.Н.        | 25 чел.                            |
| 8.    | Ремонт системы ГВС общежития №2  | 30,0  |             | 2 квартал 2020                      | Зам. директора по АХР Куцко Н.Н.        | 16 чел                             |
| 9.    | Ремонт пожарной сигнализации в учебных корпусах и общежитиях                                   | 50,0  |             | 2-3 кварталы 2020                   | Зам. директора по АХР Куцко Н.Н.        | 130 чел.                           |
| 10.   | Замена оконных блоков в общежитии №2   | 10,0  |             | 3 квартал 2020                      | Зам. директора по АХР Куцко Н.Н.        | 16 чел.                            |
| 11.   | Замена оконных блоков в учебном корпусе №1   | 70,0  |             | 3-4 кварталы 2022                   | Зам. директора по АХР Куцко Н.Н.        | 130 чел.                           |

Основание: 1. Постановление Министерства труда Республики Беларусь от 23.10.2000 г. № 136.

Директор филиала

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ А.Б.Алиевич

\_\_\_\_\_ О.А.Сокольник

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**профессий и должностей работников филиала учреждения образования «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>галoши резиновые (туфли цельнорезиновые)  | 3Ми<br>3<br>Вн   | 12<br>12<br>12  |
| 3.    | Дворник                           | 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>галoши 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><br>Ботинки кожаные  | 3Ми<br><br>Ми  | До износа<br><br>24                                     |

Директор

А.Б.Алиевич

Председатель профкома

О.А.Сокольник



|     |   |   |  |   |
|-----|---|---|--|---|
| 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 (служебных, производственных) | <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)                                | Тн               | 36                                      |
|     |   | полусапоги кожаные утепленные   | Тн20             | 36                                      |
|     |   | Костюм вискозно-лавсановый или костюм х/б   | ЗМи              | 12                                      |
|     |   | Ботинки кожаные или сапоги кирзовые   | Ми               | 12                                      |
| 19. | Столяр  | 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

Директор

А.Б.Алиевич

Председатель профкома

О.А.Сокольник

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**профессий и должностей работников филиала учреждения образования «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».

| № 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 филиала

\_\_\_\_\_ А.Б.Алиевич

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ О.А.Сокольник

**Список  
профессий и должностей работников филиала учреждения образования «БГЭУ»  
«Новогрудский торгово-экономический колледж»,  
подлежащих периодическим медицинским осмотрам**

Основание: Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 28 апреля 2010 года № 47 «Инструкция о порядке проведения обязательных медицинских осмотров работающих».

| № п/п | Профессия (должность)   | Вредные и (или) опасные факторы производственной среды, показатели тяжести и напряженности трудового процесса <sup>1</sup> , работы <sup>2</sup>   | Класс условий труда, параметры вредных и (или) опасных условий труда (факторов производственной среды) | Периодичность медосмотра                                |
|-------|---|--|--|---|
| 1     | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений (при выполнении сварочных работ) | Приложение 1<br>38. Сварочные аэрозоли: содержащие марганец, никель (А), хром (А), соединения фтора, бериллий (А), свинец и прочее; в сочетании с газовыми компонентами (озон, оксид азота и углерода),<br>Приложение 2<br>1. Работы на высоте (работы, при выполнении которых работник находится на расстоянии менее 2 м от не огражденного перепада по высоте 1,3 м и более) |  | 1 раз в год   |
| 2     | Водитель  | Приложение 1<br>4.3.1. Локальная вибрация<br>4.3.2. Общая вибрация<br>4.3.3. Производственный шум  | 3.1,3.2<br><br>2   | 1 раз в два года<br>1 раз в три года                    |
| 3     | Дворник (уборщик территории)  | Приложение 1<br>4.7. Пониженная температура воздуха: при температуре воздуха в помещении ниже ПДУ на 8 °С и более; на открытой территории при средней температуре в зимнее время от -10 °С и ниже  |  | 1 раз в год   |
| 4     | Секретарь   | Приложение 1<br>5.3. Работы, связанные со стереотипными рабочими движениями: с локальными и региональными мышечными напряжениями   | 3.1,3.2<br><br>2   | 1 раз в два года<br>1 раз в три года                    |
| 5     | Уборщик помещений (производственных, служебных)   | Приложение 2<br>1. Работы на высоте (работы, при выполнении которых работник находится на расстоянии менее 2 м от не огражденного перепада по высоте 1,3 м и более)<br>Приложение 1<br>5.4. Работы, связанные с наклонами корпуса (более 30° от вертикали)   | 3.1,3.2<br><br>2   | 1 раз в год<br><br>1 раз в два года<br>1 раз в три года |

|    |  |   |              |                                      |
|----|--|---|--------------|--------------------------------------|
| 6  | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений (при выполнении сантехнических работ) | Приложение 1<br>5.5. Нахождение в неудобной и (или) фиксированной позе более 25 % времени рабочей смены, нахождение в позе стоя более 60 % времени рабочей смены  | 3.1,3.2<br>2 | 1 раз в два года<br>1 раз в три года |
| 7  | Оператор ЭВМ<br>Инженер-электроник<br>Иные работники, работающие на ЭВМ                                  | Приложение 1<br>5.6.3. Наблюдение за экранами видеодисплейных терминалов: при буквенно-цифровом типе отображения информации – более 3 часов в смену, при графическом типе отображения – более 5 часов в смену | 3.1,3.2<br>2 | 1 раз в два года<br>1 раз в три года |
| 8  | Преподаватели  | Приложение 1<br>5.6.4. Нагрузка на голосовой аппарат более 20 часов в неделю  |              | 1 раз в год                          |
| 9  | Сторож<br>Вахтер   | Приложение 2<br>10. Работа в охране организаций без права на ношение и применение огнестрельного оружия<br>Приложение 2<br>17. Работа в ночную смену (более 4 раз в месяц)                                    |              | 1 раз в 2 года                       |
| 10 | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений                                       | Приложение 2<br>12. Работы на механическом оборудовании (токарных, фрезерных и других станках)  |              | 1 раз в 2 года                       |

**Примечание.** *Предварительный* медосмотр лиц, поступающих на работу, осуществляется по направлению работодателя, в котором указываются производство, профессия, вредные и (или) опасные факторы производственной среды, показатели тяжести и напряженности трудового процесса в соответствии с графой 2 приложений 1–3 к Инструкции (графа 3 таблицы).

*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, указанных в приложении 1 к Инструкции, и работ, указанных в приложениях 2, 3 к Инструкции (графа 3 таблицы) и направляемым до 1 января года, в течение которого необходимо проведение запланированного периодического медосмотра, в организацию здравоохранения.

*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 филиала

\_\_\_\_\_ 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 филиала

\_\_\_\_\_ А.Б.Алиевич

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ О.А.Сокольник