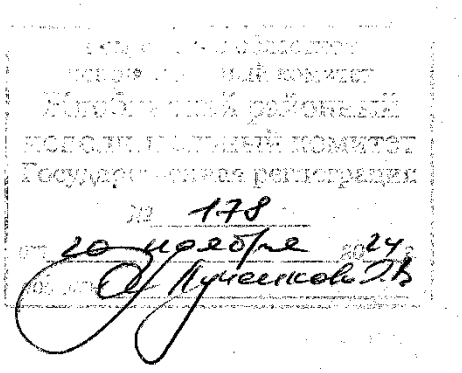
Зарегистрирован:



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между нанимателем и работниками (членами профсоюза) учреждения образования «Жлобинский государственный технологический колледж»

на 2024-2027 годы

Одобрен на общем собрании трудового коллектива учреждения образования «Жлобинский государственный технологический колледж»
пр. № 1 от «05» ноября 2024 года

2024 г.

Одобрен общим собранием
трудового коллектива
05 ноября 2024 года
протокол № 1

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (в дальнейшем – Договор) заключен между работниками учреждения образования «Жлобинский государственный технологический колледж» (в дальнейшем – Колледж), от имени которых выступает профсоюзный комитет (в дальнейшем – Профком) представляющий интересы работников - членов Белорусского профессионального союза работников АПК в лице председателя Профкома Вечорко В.Б. и учреждением образования «Жлобинский государственный технологический колледж» (в дальнейшем – Наниматель), в лице уполномоченного должностного лица Нанимателя директора колледжа Ядченко Дмитрия Александровича (в дальнейшем – Стороны).

1.2. Договор является локальным правовым актом, регулирующим трудовые и социально-экономические отношения между Нанимателем и работников, от имени которых он заключен.

1.3. Целью Договора является обеспечение устойчивого социально-экономического положения Колледжа, установления дополнительных по сравнению с законодательством социальных гарантий, компенсаций и льгот в области организации и оплаты труда, занятости работников, охраны труда, производственной и экологической безопасности, медицинского обслуживания и санаторно-курортного лечения, социального страхования, обеспечения жильем, защиты материнства и детства.

1.4. Наниматель признает Профком единственным полномочным представителем работников Колледжа в коллективных переговорах по заключению, изменению и (или) дополнению, соблюдению Договора.

1.5. Нормы и положения Генерального, тарифного и местных соглашений являются минимальными и обязательными для исполнения Сторон.

1.6. Коллективный договор заключается на срок не менее одного года и не более трех лет. С согласия сторон действие коллективного договора может продлеваться на срок не более трех лет и не более одного раза. Продление срока действия Договора оформляется дополнительным соглашением к нему, с последующей регистрацией в местном исполнительном или распорядительном органе по месту нахождения (регистрации) Нанимателя.

1.7. Договор вступает в силу с момента подписания Сторонами и действует до заключения нового коллективного договора, но не более шести месяцев после окончания срока его действия.

Директор колледжа
_____ Д.А. Ядченко

Председатель профкома
_____ В.Б. Вечорко

1.8. Изменения и (или) дополнения в Договор вносятся по взаимному согласию Сторон в таком же порядке, как и был принят Договор, оформляются дополнительным соглашением и являются неотъемлемой частью настоящего Договора.

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

1.10. Положения Договора предусматривающие дополнительные льготы, гарантии и компенсации, по сравнению с законодательством распространяются на работников-членов профсоюза.

1.11. Распространение действия Договора на работников - не членов профсоюза производится согласно следующей процедуре:

первый этап: выражение письменного согласия Работника на распространение на него действия Договора путем подачи заявлений соответствующего содержания в адрес каждой из Сторон;

второй этап: рассмотрение заявлений Сторонами и последующее вынесение ими решений (совместного решения) о распространении действия Договора на таких работников (за исключением распространения на работников, не являющихся членами профсоюза, норм Договора, устанавливающих обязательства профсоюза по отношению к своим членам).

1.12. **Стороны обязуются**:

1.12.1. при заключении, изменении и (или) дополнении, исполнении Договора руководствоваться основными принципами социального партнерства:

- равноправия;
- соблюдения норм законодательства;
- полномочности принятия обязательств;
- добровольности принятия обязательств;
- учета реальных возможностей выполнения принятых обязательств;
- обязательности выполнения договоренностей и ответственности за принятые обязательства;
- отказа от односторонних действий, нарушающих договоренности;
- взаимного информирования об изменении ситуации;

1.12.2. создать комиссию по коллективным переговорам для разработки внесения изменений и (или) дополнений в Договор и контроля за его выполнением в составе не менее чем по 3 человека от каждой из Сторон;

1.12.3. не прекращать в одностороннем порядке коллективные переговоры;

1.12.4. не прекращать действие настоящего Договора при изменении наименования Сторон. В случае реорганизации организации (Нанимателя) или профсоюзной организации в период действия данного Договора его выполнение гарантируют правопреемники.

Директор колледжа
_____ Д.А. Ядченко

Председатель профкома
_____ В.Б. Вечорко

1.12.5. в течение 3 (трех) месяцев с момента реорганизации организации (Нанимателя) заключить новый Договор, обеспечивающий сохранение трудовых и социально-экономических прав и гарантий на уровне не ниже закрепленного в Договоре;

1.12.6. в течение установленного срока действия Договора в одностороннем порядке не прекращать выполнение принятых на себя обязательств.

1.13. Наниматель обязуется зарегистрировать Договор, а также внесенные в него изменения и (или) дополнения в течение двух недель со дня подписания в местном исполнительном или распорядительном органе по месту нахождения (регистрации) Колледжа.

2. ПРОИЗВОДСТВЕННО – ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ КОЛЛЕДЖА

2.1. Стороны признают, что развитие и совершенствование деятельности Колледжа, обеспечение эффективного функционирования являются важнейшей предпосылкой финансовой стабильности и основой укрепления социально-экономической защищенности работников. В связи с этим стороны примут все возможные меры по реализации программ развития повышения качества образовательного процесса, достижению весомых конечных результатов финансово-хозяйственной деятельности, снижению затрат материальных, топливно-энергетических, финансовых ресурсов.

Стороны обязуются:

- принимать участие в районных, областных, республиканских соревнованиях и других мероприятиях;

- случае массового длительного простоя работников из-за отсутствия сырья, материалов, топливно-энергетических ресурсов, отсутствия сбыта продукции стороны принимают согласованное решение, определяющее пути выхода из сложившейся ситуации;

- проводить семинары, учебу, информационно-разъяснительную работу для работников по правым вопросам, прежде всего, по изучению и применению Трудового кодекса Республики Беларусь и других актов законодательства о труде.

2.2. Наниматель обязуется:

- разрабатывать сметы по бюджету и внебюджетной деятельности, программу финансового оздоровления Колледжа, предусматривающую повышение эффективности производства и своевременную реализацию конкурентной и рентабельной продукции, рациональное использование внутренних ресурсов;

- обеспечивать материальную и моральную заинтересованность работников;

Директор колледжа _____ Д.А. Ядченко

Председатель профкома _____ В.Б. Вечорко

- обеспечивать материальное поощрение изобретателей и рационализаторов, выплачивать им вознаграждение за внедренные предложения и изобретения в зависимости от экономии суммы полученных средств до 20%.

2.3. Профком обязуется содействовать:

- выполнению мероприятий по экономному и рациональному использованию топливно-энергетических материальных ресурсов;
- соблюдению производственной, трудовой, технологической дисциплины, бережному отношению к имуществу Колледжа;
- выполнению правил охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности и производственной санитарии, организации кадрового обеспечения, повышению квалификации работников.

2.4. Работники трудового коллектива обязуются:

- выполнять производственные задания по установленным объемам работ и оказанию услуг с оптимальными затратами трудовых, материальных и финансовых ресурсов;
- строго соблюдать производственную, трудовую, технологическую дисциплины, правила внутреннего трудового распорядка, бережно относиться к имуществу Колледжа;
- выполнять правила по охране труда, технике безопасности, пожарной безопасности и производственной санитарии.

2.5. Работники трудового коллектива имеют право:

- на получение премий, вознаграждений, доплат и надбавок в соответствии с действующими положениями;
- на пользование социальными льготами, предусмотренными настоящим коллективным договором.

3. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Наниматель обязуется:

3.1.1. производить оплату труда работников, содержащихся за счет бюджетных, внебюджетных и иных источников финансирования, в соответствии с нормативно – правовыми актами, регулирующими порядок и условия оплаты труда работников бюджетных организаций, а также локальными нормативными правовыми документами Указом Президента Республики Беларусь от 18 01 2019 г. №27 «Об оплате работников бюджетных организаций», постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 28 02.2019 г. № 138 «Об оплате работников Бюджетных организаций», Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 03.04.2019 г. № 13 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», постановлением Министерства образования Республики Беларусь» №71 от 03. 06.2019 г. «Об оплате труда

Директор колледжа _____ Д.А. Ядченко

Председатель профкома _____ В.Б. Вечорко

работников в сфере образования», постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 14.11.2019 г. № 53 «Об изменении постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 3 апреля 2019 г. № 13» и другими нормативными актами;

3.1.2. гарантировать справедливую долю вознаграждения за труд в соответствии с его количеством, качеством и общественным значением, но не ниже уровня, обеспечивающего работнику и его семье свободное и достойное существование;

3.1.3. доводить до сведения коллектива работников нормативные правовые акты по вопросам организации и оплаты труда. Разъяснять их содержание, права и обязанности работников;

3.1.4. обеспечивать применение минимальной заработной платы в качестве государственного минимального социального стандарта в области оплаты труда за работу в нормальных условиях при выполнении работниками установленной (месячной и часовой) норм труда, в том числе работникам, работающим в режиме суммированного рабочего времени;

3.1.5. производить индексацию заработной платы в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством Республики Беларусь;

3.1.6. устанавливать надбавки за высокие достижения в труде, а также другие надбавки, предусмотренные нормативными правовыми актами, в соответствии с Положением стимулирующих (кроме премий) и компенсирующих выплат работникам Колледжа - Приложение № 1;

3.1.7. премировать работников в соответствии с Положением о премировании работников Колледжа - Приложение № 2;

3.1.8. осуществлять единовременную выплату на оздоровление в соответствии с Положением о единовременной выплате на оздоровление работникам Колледжа - Приложение № 3;

3.1.9. оказывать работникам материальную помощь в соответствии с Положением об оказании материальной помощи в связи с непредвиденными материальными затруднениями работникам Колледжа – Приложение № 4;

3.1.10. выплачивать надбавку за стаж работы в бюджетных организациях в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18.01.2019г №27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций»;

3.1.11. производить доплату в соответствии с перечнем должностей, которым устанавливается доплата за временно отсутствующих работников находящихся на курсах повышения квалификации, отпуске, на период временной нетрудоспособности и прочее - Приложение № 5;

3.1.12. производить доплату сторожам, дежурным по общежитию, воспитателям за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) или в

Директор Колледжа
_____ Д.А. Ядченко

Председатель профкома
_____ В.Б. Вечорко

ночную смену при сменном режиме работы (при продолжительности рабочей смены не более 12 часов) в размере 35 процентов часового оклада работника;

3.1.13. оплату труда за работу в государственные праздники, праздничные и выходные дни производить в соответствии со статей 69 Трудового кодекса Республики Беларусь согласно графикам работы и табелям учета рабочего времени;

3.1.14. установить надбавку за характер труда работникам Колледжа до минимальной заработной платы, должности служащих которых являются общими для всех видов экономической деятельности, дежурному по общежитию, дежурному по режиму, секретарю учебной части, рабочим;

3.1.15. установить надбавку за стаж работы в бюджетных организациях в следующих размерах от базовой ставки, при стаже работы: до 5 лет – 10%; от 5 до 10 лет – 15%; от 10 до 15 лет – 20 %; от 15 лет и выше – 30%.

3.1.16. доводить до сведения работников Колледжа изменения существенных условий оплаты труда;

3.1.17. производить выплату заработной платы работающим на условиях трудового договора, заключенного на неопределенный срок, или по контракту не реже двух раз в месяц путем зачисления денежных средств на личные счета работников в обслуживающем банке:

- за первую половину месяца -17 числа текущего месяца;
- за вторую половину месяца -7 числа месяца, следующего за расчетным месяцем;

3.1.18. при совпадении срока выплаты зарплаты с выходными и праздничными днями зарплату выплачивать накануне;

3.1.19. выплачивать средний заработок, сохраняемый за время трудового отпуска работающим на условиях трудового договора, заключенного на неопределенный срок, или по контракту не позднее чем за два дня до начала отпуска, если он предоставляется в соответствии с графиком трудовых отпусков. В иных случаях предоставления трудового отпуска средний заработок выплачивается Нанимателем с согласия работника не позднее двух рабочих дней со дня начала трудового отпуска;

3.1.20. работникам профсоюза (председателю и казначею) выплата заработной платы, из средств профсоюза, производится 10 числа каждого месяца;

3.1.21. на период временного отсутствия преподавателя в связи с болезнью, командировкой, социальным отпускам, направлением на повышение квалификации выполнять установленную учебную нагрузку другими преподавателями;

- предварительное распределение объёмов педагогической нагрузки на предстоящий учебный год осуществляется и доводится до сведения работников до начало трудовых отпусков в летний период.

Режим рабочего времени педагогических работников, которым определяется объем педагогической нагрузки за ставку, устанавливается

правилами внутреннего трудового распорядка. Расписание учебных занятий формируется в соответствии с законодательством, правилами внутреннего трудового распорядка;

3.1.22. устанавливать доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются в размере до 100 процентов (включительно) оклада в зависимости от объема выполняемых работ, рассчитанного по профессии (должности), по которой производится совмещение, расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполняются обязанности;

3.1.23. педагогическим работникам из числа выпускников, получивших высшее образование, включенных в банки данных одаренной и талантливой молодежи, которым место работы предоставлено путем распределения (перераспределения), трудоустройства в счет брони, направления на работу (перенаправления на работу) в бюджетные организации сферы образования, в течение срока обязательной работы в размере 45 процентов от оклада;

3.1.24. педагогическим работникам из числа выпускников, получивших высшее и среднее специальное образование (за исключением указанных в абзаце втором настоящей части), которым место работы предоставлено путем распределения (перераспределения), трудоустройства в счет брони, направления на работу (перенаправления на работу) в бюджетные организации сферы образования, в течение срока обязательной работы в размере 30 процентов от оклада;

3.1.25. специалистам из числа выпускников, получивших высшее и среднее специальное образование, которым место работы предоставлено путем распределения (перераспределения), трудоустройства в счет брони, направления на работу (перенаправления на работу) в бюджетные организации сферы образования (за исключением указанных в абзацах втором и третьем настоящей части), в течение срока обязательной работы в размере 20 процентов от оклада.

В случае приема на работу выпускников в бюджетные организации сферы образования до даты выдачи свидетельства о направлении на работу (при распределении (направлении на работу) надбавка, указанная в настоящем подпункте, устанавливается в течение срока обязательной работы с даты выдачи свидетельства о направлении на работу (при распределении (направлении на работу);

3.1.26. Педагогическим работникам с высшим и средним специальным образованием, отработавшим срок обязательной работы и продолжающим работать на должностях педагогических работников, надбавка молодым специалистам выплачивается в течение последующего одного года в размере 30 процентов от оклада;

Директор колледжа _____ Д.А. Ядченко

Председатель профкома _____ В.Б. Вечорко

3.1.27. ежемесячно выдавать каждому работнику расчетный листок не позднее, чем за один день до установленного срока выплаты заработной платы с указанием в нем составных частей заработной платы, причитающейся за соответствующий период, размеров удержаний из заработной платы, а также общей суммы заработной платы, подлежащей выплате;

3.1.28. производить оплату среднего заработка за время трудового отпуска в соответствии с графиком отпусков или приказом оформленным по заявлению работников, не позднее чем за один день до начало трудового отпуска.

3.1.29. при награждении работника Почетной грамотой Колледжа выплачивать одновременно материальное вознаграждение в размере одной базовой величины за счет премиального фонда;

3.1.30. при увольнении работника все выплаты, причитающиеся ему от нанимателя на день увольнения произвести не позднее дня увольнения;

3.2. Профком обязуется:

3.2.1. информировать членов коллектива работников по вопросам организации и оплаты труда, их прав и обязанностей;

3.2.2. осуществлять постоянный контроль за своевременным введением в действие нормативных правовых актов по вопросам Колледжа, оплаты труда, распределением учебной нагрузки, премированием, стимулирующими и компенсирующими выплатами оказанием материальной помощи, единовременным пособием на оздоровление, сроком выплаты заработной платы.

4. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

4.1. Для преподавателей, имеющих детей до 8 лет, составлять расписание с учетом их пожеланий (при наличии возможностей).

4.2. При наличии денежных средств приобретать подарки:

- ко Дню защитника Отечества – работающим мужчинам;
- ко Дню женщин – работающим женщинам и женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет;
- к Новому году – детям работников Колледжа (до 14 лет включительно);
- ко Дню Пожилых людей – неработающим пенсионерам ушедшим на заслуженный отдых с Колледжа.

4.3. Одному из родителей многодетной семьи (3 и более детей) – к началу учебного года (по его заявлению) оказывать материальную помощь в размере до 2 базовых величин за счет средств профкома.

4.4. Выделять заболевшему работнику Колледжа, по мере надобности автомашину для посещения больницы.

4.5. В случае продолжительной болезни работника, по его заявлению оказывать материальную помощь:

- свыше 21 дня до 2 базовых величин;

Директор колледжа _____ Д.А. Ядченко

Председатель профкома _____ В.Б. Вечорко

- в более сложных случаях, решением комиссии по рассмотрению заявлений до 3 базовых величин.

4.6. Прохождение работниками Колледжа периодических медицинских осмотров в рабочее время производить с сохранением заработной платы.

4.7. При исполнении круглых дат 50, 55 лет (женщинам); 50, 60 лет (мужчинам); по достижению работником общеустановленного пенсионного возраста награждать ценными подарками отработавших в Колледже:

- до 1 года – до двух базовых величин;
- 1-10 лет – до трех базовых величин;
- 10-15 лет – до четырех базовых величин;
- свыше 15 лет – до пяти базовых величин.

4.8. При уходе на пенсию награждать ценными подарками на сумму до трех базовых величин.

4.9. При переезде на новое место жительства предоставить работнику с сохранением заработной платы 1 календарный день.

4.10. Выделять грузовой транспорт для работников Колледжа один раз в год в пределах района и области.

4.11. Реализовывать по льготной цене работникам Колледжа за наличный расчет сельскохозяйственную продукцию из учебного хозяйства (в пределах необходимых нужд).

4.12. Оказывать единовременную материальную помощь работникам Колледжа в связи со смертью одного из супругов, родителей, детей в размере 10 базовых величин.

4.13. При проведении торжеств (в каникулярное время) и ритуальных обрядов предоставить работникам колледжа помещение столовой безвозмездно, но с оплатой за коммунальные услуги.

4.14. Предоставить работникам Колледжа дополнительные отпуска по семейным обстоятельствам, без сохранения заработной платы, в следующих случаях:

- при вступлении в брак самого работника – 3 календарных дня;
- при вступлении в брак его детей – 3 календарных дня;
- при вступлении в брак родных братьев, сестер – 3 календарных дня;
- отцу, при рождении ребенка в семье – 1 день;
- при смерти родителей работников, супруга, супруги, детей – 3 календарных дня;
- при смерти близких родственников – 3 календарных дня, при необходимости выделять транспорт.

4.15. При вступлении в брак (впервые) работникам, отработавшим в Колледже не менее 1 года оказывать материальную помощь в размере до 3 базовых величин.

4.16. При рождении ребенка оказывать материальную помощь в размере до 3 базовых величин, работникам, отработавшим в Колледже не менее 1 года;

Директор Колледжа _____ Д.А. Ядченко

Председатель профкома _____ В.Б. Вечорко

4.17. Матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, по ее (его) заявлению ежемесячно предоставляется один дополнительный свободный от работы день с оплатой в размере среднего дневного заработка за счет средств государственного социального страхования в порядке и на условиях, определяемых республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области труда (ч.1 ст. 265 Трудового кодекса Республики Беларусь).

4.18. Матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо троих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) письменному заявлению предоставляется один дополнительный свободный от работы день в неделю с оплатой в размере среднего дневного заработка в порядке и на условиях, определяемых республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области труда (ч.2 ст. 265 Трудового кодекса Республики Беларусь).

4.19. Матери (отцу, опекуну, попечителю), воспитывающей (воспитывающему) троих и более детей в возрасте до шестнадцати лет (ребенка инвалида до восемнадцати лет), по её (его) письменному заявлению предоставляется один дополнительный свободный от работы день в неделю, с оплатой в размере среднего дневного заработка в порядке и на условиях, определяемых республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области труда (ч.3 ст. 265 Трудового кодекса Республики Беларусь).

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

Если работник одновременно имеет право на дополнительный свободный от работы день в неделю и дополнительный свободный от работы день в месяц, то этот день предоставляется по желанию работника согласно одному из оснований.

4.21. С работниками, которым до выхода на пенсию осталось два и менее года, заключать контракт на срок не менее времени, оставшегося до достижения пенсионного возраста, при выполнении ими должностных обязанностей в полном объеме.

4.22. Уведомлять работника за месяц до окончания срока контракта о своем намерении или не продлевать контракт на новый срок.

4.23. Не допускать увольнения по сокращению штатов женщин, мужья которых призваны на действительную воинскую службу и которые имеют детей.

4.24. Предоставлять работникам, совмещающим работу с получением образования, отпуска в связи с получением образования с сохранением или без

Директор колледжа
_____ Д.А. Ядченко

Председатель профкома
_____ В.Б. Вечорко

сохранения заработной платы в установленном законодательством количестве календарных дней.

С сохранением заработной платы отпуска в связи с получением образования предоставляются работникам, успешно обучающимся в учреждениях, обеспечивающих получение средне специального и высшего образования, в вечерней или заочной форме получения образования по направлению (заявке) нанимателя, либо в соответствии с заключёнными с ними трудовыми договорами (контрактами).

5. ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

5.1. Наниматель обязуется:

5.1.1. утверждать локальные нормативные правовые акты (ПВТР, графики работы отпусков, должностные (рабочие) инструкции работников) по согласованию с профкомом;

5.1.2. при приеме на работу заключать письменный трудовой договор (контракт) с работником, знакомить его под роспись с приказом о приеме на работу, условиями и оплатой труда, должностными обязанностями, ПВТР, инструкциями по охране труда и технике безопасности, завести (заполнить) на работника трудовую книжку, проводить вводный инструктаж по охране труда;

5.1.3. своевременно информировать коллектив работников об изменениях в законодательстве Республики Беларусь, касающихся вопросов условий организации, охраны и оплаты труда;

5.1.4. направлять профкому проекты локальных нормативных правовых актов, иных документов, регулирующих жизнь коллектива работников, социально-экономические и трудовые отношения для согласования;

5.1.5. при решении затрагивающих интересы работников вопросов привлекать делегированных Профкомом представителей к разработке проектов соответствующих решений, согласовывать их с Профкомом, принятие решений осуществлять с согласия Профкома и (или) на основании его представлений;

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

5.2. Профком обязуется:

5.2.1. осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде и охране в установленном законном порядке;

5.2.2. осуществлять защиту прав и законных интересов членов профсоюза, консультировать их по вопросам законодательства о труде, давать мотивированные ответы на жалобы, заявления и письма.

5.3. Стороны пришли к соглашению:

5.3.1. локальные нормативные правовые акты по вопросам оплаты труда, нормирования и охраны труда, трудовых правоотношений и другим вопросам,

Директор колледжа _____ Д.А. Ядченко

Председатель профкома _____ В.Б. Вечорко

касающимся трудовых, социально-экономических прав работников утверждаются Руководителем по согласованию с Профкомом;

5.3.2. предоставлять возможность участия в семинарах, совещаниях, проводимых одной из сторон по вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав и профессиональных интересов работников;

5.3.3. изменение существенных условий труда (гарантии, режим работы, распределение объема преподавательской работы) в связи с обоснованными производственными организационными и экономическими причинами осуществляется Руководителем по согласованию с профкомом;

Индивидуальные споры по установлению и изменению существенных условий труда разрешаются Профкомом, комиссией по трудовым спорам.

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

5.4. Работники трудового коллектива имеют право:

5.4.1. Решением общего собрания вносить изменения в Правила внутреннего трудового распорядка.

6. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ.

6.1. **Наниматель обязуется:**

6.2. содействовать сохранению эффективно действующих и созданию новых рабочих мест. Обеспечить оптимальную занятость и использование работающих в соответствии с профессией, специальностью, квалификацией и условиями их трудового договора (контракта). Не допускать экономически и социально необоснованного сокращения работников и рабочих мест;

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

6.4. в случае если экономическая необходимость заставит Нанимателя предпринять сокращение численности или штата работников, принять следующие меры:

- использовать естественное сокращение рабочих мест (ликвидация вакансий, первоочередное увольнение совместителей);
- расторжение трудового договора по инициативе Нанимателя по пп. 1, 3, 4, 5 ст.42 и пп. 1-3 ст. 47 Трудового кодекса Республики Беларусь производится с предварительного согласия профсоюза.

Директор колледжа _____ Д.А. Ядченко

Председатель профкома _____ В.Б. Вечорко

6.5. в случае сокращения численности или штата работников отдавать предпочтение в оставлении на работе при равной производительности труда и квалификации, кроме лиц, указанных в ст.45 Трудового кодекса Республики Беларусь и других законодательных актах Республики Беларусь в порядке перечисления работникам:

- лицам предпенсионного возраста добросовестно отработавшим в организации не менее 10 лет;
- семейным работникам - при наличии двух и более иждивенцев;
- многодетным и одиноким матерям, имеющим несовершеннолетних детей, и иным лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, имеющим стаж непрерывной работы в Колледже не менее 10 лет;
- работникам, получившим в организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- женщинам, мужья которых призваны на действительную военную службу;
- работникам, повышающим свою квалификацию без отрыва от производства в высших и средних специальных учебных заведениях по направлению организации;
- одиноким женщинам, имеющим несовершеннолетних детей, детей-инвалидов;
- лицам, избранным в состав профсоюзных органов.

6.6. предоставлять преимущественное право возвращаться в организацию, в случае появления вакансий, работникам, уволенным по сокращению численности или штата.

6.7. работникам, получившим предупреждение о предстоящем высвобождении в связи с сокращением численности (штата), выплачивать в этот период заработок в размере и порядке, предусмотренном условиями оплаты труда и в соответствии с законодательством.

6.8. заключение контрактов на неопределенный срок, осуществлять в соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь от 26 июня 1999 г № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, закрепления трудовой и производственной дисциплины» с обоснованными производственными, организационными и экономическими причинами, при наличии финансовой возможности, обеспечивающей условия выполнения контракта, о чем работник должен быть письменно уведомлен не позднее чем за один месяц до заключения контракта;

6.9. при вручении работнику уведомления о намерении перевести работника на контрактную форму найма, работнику за месяц должен быть предоставлен проект контракта, предлагаемого для заключения;

6.10. срок действия контракта, заключаемого с работником, трудовой

Директор колледжа _____ Д.А. Ядченко

Председатель профкома _____ В.Б. Вечорко

договор с которым был заключен на неопределенный срок, и срок продления (заключаемого нового) контракта по истечении срока его действия с работниками, добросовестно работающими и не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины устанавливать:

- имеющим стаж работы в Колледже три года и более – на срок не менее двух лет, продление контрактов – до истечения максимального срока действия контракта (если они не выразили письменно свое согласие на продолжение трудовых отношений на меньший срок);

- имеющим высокий профессиональный уровень и квалификацию (высшую, первую, вторую квалификационные категорию, и т.д.) – на срок три года (если они не выразили письменно свое согласие на продолжение трудовых отношений на меньший срок);

- с работниками, которым осталось три и менее года до достижения общеустановленного пенсионного возраста, на срок не менее чем до достижения ими пенсионного возраста (если они не выразили письменно свое согласие на продолжение трудовых отношений на меньший срок);

-с матерями (мачехами) или отцами (отчимами), усыновителями (удочерителями), опекунами, 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, производить на срок не менее чем до достижения ребенком возраста пяти лет (если они не выразили письменно свое согласие на продолжение трудовых отношений на меньший срок);

-с работниками, избранными в профсоюзные органы, на срок их полномочий в этих органах;

6.11. принимать меры по недопущению увольнения работников по истечению срока действия контракта по инициативе Нанимателя с инвалидами, работниками, заболевшими и перенесшими лучевую болезнь, вызванную последствиями на Чернобыльской АЭС, участниками ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС, работавшими в зоне эвакуации, а также лиц, не допускающих нарушение трудовой и исполнительской дисциплины за исключением лиц, достигших общеустановленного пенсионного возраста;

6.12. увольнение работников, получивших на производстве трудовое увечье или профессиональное заболевание, являющихся инвалидами, одинокими родителями, опекунами, на иждивении которых находятся несовершеннолетние дети, а также воспитывающих детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, производить по истечении срока контракта только с предварительного согласия Профкома, если инициатором расторжения контракта является Наниматель;

6.13. расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, если работник предупредил Нанимателя письменным заявлением за один месяц;

6.14. признать уважительными причинами для досрочного расторжения контракта по требованию работника:

Директор колледжа _____ Д.А. Ядченко

Председатель профкома _____ В.Б. Вечорко

6.14.1. необходимость ухода за больными членами семьи, в т.ч. являющими инвалидами I или II группы либо лицом, достигшим 80- летнего возраста и нуждающимся в постоянном уходе;

6.14.2. перевод (направление) мужа (жены) на работу либо для прохождения службы в другую местность, н за исключением выпускников, распределенных (направленных), перераспределенных (перенаправленных) на работу;

6.14.3. избрание на выборную должность;

6.14.4. зачисление в учреждение, обеспечивающее получение высшего или среднего специального образования в дневной форме получения образования;

6.14.5. пенсионный возраст работника;

6.14.6. состояние здоровья, наличие инвалидности, препятствующие выполнению работы по контракту;

6.14.7. переезд на постоянное место жительство в другой населенный пункт (на основании подтверждающих документов), за исключением выпускников распределенных (направленных), перераспределенных (перенаправленных) на работу;

6.14.8. наличие троих и более детей, не достигших 16 лет;

6.15. расторжение трудового договора с работником по инициативе Нанимателя по основаниям, предусмотренными статей 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, за исключением пунктов 2,7, а также пунктами 1-3 статей 47 Трудового кодекса Республики Беларусь производить с согласия Профкома;

6.16. установить минимальные размеры дополнительных мер стимулирования труда за работу по контракту:

- предоставлять дополнительный поощрительный отпуск продолжительностью один календарный день.
- надбавку до 50 (пятидесяти) % оклада;

6.17. **Профком обязуется**:

- осуществлять общественный контроль за соблюдением Нанимателем законодательства Республики Беларусь о труде и занятости;
- содействовать переобучению кадров, трудоустройству высвобождаемых работников;
- не давать согласия на увольнение работников по инициативе Нанимателя в связи с сокращением численности (штата), прежде чем Нанимателем не будут предложены этим работникам на выбор все имеющиеся в Колледже вакантные должности или предоставлена возможность переобучения;
- вносить предложения по социально-экономическим и правовым гарантиям работникам.

7. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА.

7.1. Рабочее время, время отдыха работников устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь, Уставом, Правилам

Директор колледжа _____ Д.А. Ядченко

Председатель профкома _____ В.Б. Вечорко

внутреннего трудового распорядка (Типовые правила внутреннего трудового распорядка утверждены постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 5 апреля 2000 г. № 46), иными актами законодательства.

7.2. Рабочее время работников столовой устанавливается согласно сменности работы для поваров и кухонных рабочих столовой учреждения образования «Жлобинский государственный технологический колледж» - Приложение № 6;

7.3. Наниматель и работники обязуются строго соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, согласованные с профкомом, утвержденные общим собранием работников Колледжа и являющимся приложением к настоящему договору.

7.4. Продолжительность рабочей недели составляет 40 часов.

7.5. Продолжительность работы в рабочий день, непосредственно предшествующий государственному празднику или праздничному дню, сокращается на один час.

7.6. Сверхурочные работы без согласия работника допускаются только в случаях:

- при производстве работ по предотвращению общественного или стихийного бедствия, производственной аварии и немедленного устранения их последствий, предотвращения несчастных случаев;

- при производстве необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации и для устранения случайных или неожиданных обстоятельств, нарушающих правильное их функционирование;

- в случае возникновения производственной необходимости наниматель имеет право отозвать из отпуска работника колледжа с последующим предоставлением отпуска, либо компенсации по согласию работника;

- при необходимости закончить начатую работу, которая вследствие непредвиденной или случайной задержки по техническим условиям производства не могла быть закончена в течении нормального числа часов, если при этом прекращение работы может повлечь за собой порчу государственного имущества.

7.7. Установить продолжительность рабочего времени в рабочий день, непосредственно предшествующий государственному празднику или праздничному дню на один час короче (ст. 116 Трудового кодекса Республики Беларусь).

7.8. Привлечение работников к сверхурочным работам осуществляется нанимателем в порядке, предусмотренном Законодательством Республики Беларусь.

7.9. Не привлекаются к сверхурочным работам, работе в государственные праздники и праздничные дни, выходные дни беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет.

Директор колледжа
_____ Д.А. Ядченко

Председатель профкома
_____ В.Б. Вечорко

7.10. В соответствии с действующим законодательством работникам предоставляются следующие виды отпусков:

- трудовые отпуска – основной отпуск, дополнительный отпуск;

- социальные отпуска – по беременности и родам, по уходу за детьми, в связи с обучением без отрыва от производства, по уважительным причинам личного характера.

7.11. Ежегодные отпуска предоставляются работникам в соответствии с графиком отпусков, утвержденным администрацией по согласованию с профкомом не позднее 5 января текущего года (статья 168 Трудового кодекса Республики Беларусь).

При составлении графика учитывается желание работника и необходимость обеспечения нормальной бесперебойной работы Колледжа.

7.12. Продолжительность ежегодного отпуска для всех категорий работников устанавливается не менее 24 календарных дней (статья 155 Трудового кодекса Республики Беларусь).

7.13. По просьбе работника трудовой отпуск делиться на две и более части. При этом одна часть не может быть менее 14 календарных дней (статья 174 Трудового кодекса Республики Беларусь).

7.14. Предоставлять трудовой отпуск по желанию работника в удобное ему время:

- женщинам перед отпуском по беременности и родам или после него;

- одиноким матерям, не состоящим в браке, разведенным женщинам, имеющим одного или более ребенка 14 лет;

- работникам, получившим увечье на производстве или профессиональное заболевание;

- при наличии путевки на санаторно-курортное лечение, а если он использован - отпуск без сохранения заработной платы;

- работникам воспитывающим двоих и более детей в возрасте до 16 лет;

7.15. Предоставлять социальный (учебный) отпуск с сохранением заработной платы работникам успешно обучающим без отрыва от производства в высших и средних специальных учебных заведений, а также в аспирантуре при условии заключения ими договора на обязательную отработку в колледже после окончания учебного заведения не менее трех лет.

7.16. По договоренности между работником предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по семейно- бытовым и другим уважительным причинам, которые оценивает Наниматель; продолжительность данного отпуска не может превышать двух месяцев в течении года.

7.17. Предоставлять отпуска без сохранения заработной платы для работников, обучающихся в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального и высшего образования в вечерней или заочной форме его получения, при отсутствии направления, в установленном порядке;

7.18. предоставлять работникам Колледжа дополнительные отпуска за ненормированный рабочий день. Отпуск за ненормированный рабочий день

Директор колледжа _____ Д.А. Ядченко

Председатель профкома _____ В.Б. Вечорко

устанавливать за счет средств Нанимателя, продолжительностью до 7 календарных дней в соответствии с Перечнем категорий работников Колледжа, которым предоставляется дополнительные отпуска за ненормированный рабочий день – Приложение № 7.

7.19. При отзыве работника с его согласия из трудового отпуска, неиспользованная в связи с этим часть отпуска предоставляется (компенсируется в денежной форме) в соответствии с его желанием.

8. ОХРАНА ТРУДА

При заключении коллективного договора Стороны исходят из признания и обеспечения охраны жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности Колледжа. Ответственность за состояние безопасности труда и охраны труда работников несет Наниматель.

8.1. Наниматель обязуется:

8.1.1. выделять средства на мероприятии по профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний, безопасных условий труда, санитарно – бытовому обеспечению, медицинскому и профилактическому обслуживанию;

8.1.2. разработать План мероприятий по охране труда и обеспечить его выполнение в установленные сроки;

8.1.3. выполнять комплекс мероприятий направленных на улучшение условий труда, предупреждения несчастных случаев, улучшения экологической обстановки;

8.1.4. привести оборудование, машины, механизмы, в соответствие с требованиями безопасности;

8.1.5. привести все рабочие места, предназначенные для учебного процесса и производственной практики, в соответствии с требованиями норм и правил охраны труда;

8.1.6. оборудовать в учебных классах, предназначенных для изучения с/х техники и другого технического оборудования уголки по технике безопасности;

8.1.7. обеспечивать работников средствами индивидуальной защиты, санитарно – гигиенической одежды в соответствии с Перечнем профессий и должностей работников, которым бесплатно выдаются специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты по установленным нормам;

8.1.8. осуществлять постоянный контроль за соответствием поступающей для работников спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты стандартам, и другой нормативно –технической документации;

8.1.9. производить замену спецодежды, если она пришла в негодность не по вине работника раньше срока износа;

8.1.10. организовывать проведение периодических медицинских осмотров и первичных медицинских осмотров при приеме на работу в соответствии с

Директор колледжа _____ Д.А. Ядченко

Председатель профкома _____ В.Б. Вечорко

законодательством. Обязательный периодический медосмотр работников проводить в рабочее время с сохранением заработной платы;

8.1.11. обеспечить соответствующие категории работников санитарно-бытовыми помещениями в соответствии с установленными нормами;

8.1.12. каждому работнику при приеме на работу и в период работы давать полную информацию о состоянии и изменении условий труда на его рабочем месте, о полагающихся индивидуальных средств защиты;

8.1.13. при отказе работника от выполнения порученной работы в случаях непосредственной опасности для жизни и здоровья его и окружающих, непредставления необходимых средств индивидуальной защиты, непосредственно обеспечивающих безопасность труда, приостановления и запрещения проведения работ специально уполномоченными государственными органами надзора и контроля, а также технической инспекцией труда профсоюза, предоставлять работнику до устранения нарушений (до создания надлежащих условий на рабочем месте) другую работу, соответствующую его квалификации, либо с его согласия – работу с оплатой не ниже среднего заработка по прежней работе на срок до одного месяца. При необходимости Наниматель за счет собственных средств обязан обеспечить обучение работника новой профессии (специальности) с сохранением ему на период переподготовки среднего заработка;

8.1.14. проводить аттестацию рабочих мест согласно нормативным актам. При необходимости проводить аттестацию рабочих мест по мере изменения производственных условий;

8.1.15. согласно графику проводить проверки автотранспорта на токсичность и дымность выхлопных газов, обеспечивать приведение этих параметров к нормам;

8.1.16. разработать и выполнять мероприятия для работ Колледжа в осенне-зимнее время;

8.1.17. осуществлять постоянный контроль за состоянием условий охраны труда;

8.1.18. разрабатывать и осуществлять меры по стимулированию за работу по охране труда;

8.1.19. осуществлять обучение работников по охране труда в соответствии с Инструкцией о порядке обучения, стажировки, инструктажа и проверки знаний работающих по вопросам охраны труда, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 28.11.2008 № 175 (в ред. от 01.09.2022);

8.1.20. осуществлять обязательное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, обязательное государственное страхование;

8.1.21. предоставлять общественным инспекторам по охране труда не менее одного дня в неделю, по согласованному с профкомом графику, для осуществления ими общественного контроля за состоянием условий и охраны

Директор Колледжа
_____ Д.А. Ядченко

Председатель профкома
_____ В.Б. Вечорко

труда работников, а также освобождать их от работы на время обучения с сохранением за эти периоды среднего заработка;

8.1.22. в случае ухудшения состояния здоровья работника, обусловленного условиями труда утраты профессиональной трудоспособности и в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием предоставить работнику с его согласия работу в соответствии с медицинским заключением или обеспечить за счет средств, предусмотренных на осуществление обязательного страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, обучение работника новой профессии (специальности) с сохранением ему среднего заработка на период переподготовки;

8.1.23. выплачивать семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, помимо установленного законодательством Республики Беларусь возмещения ущерба единовременной материальной помощи из средств нанимателя в размере не менее 10 годовых заработков погибшего, исчисленных по заработку за год от месяца, предшествующего несчастному случаю;

8.1.24. выплачивать работнику, утратившему профессиональную трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания - в размере одной среднемесячной заработной платы за каждый процент утраты трудоспособности, рассчитанной за год до даты получения травмы или установления профессиональных заболеваний. Данные выплаты распространяются и на работников прекративших трудовые отношения;

8.1.25. выплаты связанные с гибелью работника на производстве, а также утратой профессиональной трудоспособности в результате несчастного случая на производстве, производятся если вина нанимателя доказана в установленном порядке;

В случае смешанной вины Нанимателя и работника, получившего трудовое увечье, единовременная материальная помощь выплачивается с учетом вины работника, установленной в соответствии с законодательством.

В случае нахождения работника погибшего , погибшего в результате несчастного случая на производстве (умершего вследствие производственной травмы) или утратившего 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 в течение месяца 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 обстоятельства произошедшего.

Директор колледжа
_____ Д.А. Ядченко

Председатель профкома
_____ В.Б. Вечорко

В случае финансовых затруднений Колледжа выплачивает единовременную материальную помощь в течении 12 месяцев в размерах, согласованных с работникам, потерявшим трудоспособность (близкими родственниками)

8.1.26. не допускать к выполнению работ (отстранять от работы) лиц, появившихся на работе в состоянии алкогольного опьянения, наркотического или токсического опьянения, не прошедших инструктаж, проверку знаний по охране труда, не использующих требуемые средства индивидуальной защиты, обеспечивающие безопасность труда, не прошедших медицинский осмотр в случаях и порядке, предусмотренных законодательством;

8.1.27. включать в должностные инструкции руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений, должностные и рабочие инструкции других работников обязанности и ответственность по вопросам охраны труда и обеспечения пожарной безопасности;

8.1.28. принимать меры к оборудованию и оснащению кабинета, уголков, стендов по охране труда, приобретению наглядной агитации по охране труда и безопасности дорожного движения, создания автоматизированных рабочих мест по охране труда.

8.2. Профком обязуется:

8.2.1. осуществлять постоянный общественный контроль за состоянием охраны труда в Колледже, за выполнением трудового законодательства;

8.2.2. провести в установленные сроки выборы общественных инспекторов, утверждать составы комиссий по охране труда и соблюдению трудового законодательства, провести обучение актива по этим вопросам;

8.2.3. периодически (1 раз в квартал) на заседании профкома с участием председателей нанимателя рассматривать вопрос о состоянии охраны труда;

8.2.4. совместно с государственными органами и инспекциями по надзору и контролю учувствовать в расследовании несчастных случаев на производстве, выявление причин, приведших к травмам. Своевременно добиваться принятия срочных мер по их устранению, оказывать помощь пострадавшим или членами семьи погибших;

8.2.5. оказывать правовую помощь пострадавшим работникам при возникновении недопонимания по вопросам расследования, оформление и учета несчастных случаев на производстве, возмещение вреда, дополнительно понесенных расходов в связи с потерей здоровья;

8.2.6. установить постоянный контроль силами общественных инспекторов и комиссии по охране труда за соблюдением правил техники безопасности;

8.2.7. поощрять лучших общественных инспекторов и членов комиссии по охране труда;

8.2.8. рассматривать на заседании профкома заявки на спецодежду и другие средства индивидуальной защиты;

Директор Колледжа _____ Д.А. Ядченко

Председатель профкома _____ В.Б. Вечорко

8.2.9. систематически проверять выполнение руководителями предложений общественных инспекторов, комиссии по охране труда структурных подразделений добиться их максимальной реализации. Ставить вопрос о привлечении к ответственности должностных лиц, не реагирующих на предложение актива.

8.3. Наниматель и профком обязуется:

8.3.1. осуществлять постоянный административно-общественный контроль безопасных условий и охраны труда;

8.3.2. разработать экономический механизм заинтересованности в создании здоровых и безопасных условий труда, в соблюдении требований охраны труда;

8.3.3. ввести в действие экономический механизм заинтересованности в создании здоровых и безопасных условий труда, в соблюдении требований охраны труда.

9. УЛУЧШЕНИЕ ЖИЛИЩНЫХ УСЛОВИЙ

9.1. Наниматель обязуется:

9.1.1. предоставлять временное жилье вновь принятым работникам и молодым специалистам в общежитии при наличии свободных мест и согласно очереди, при согласовании с главным управлением образования Гомельского облисполкома.

9.1.2. анализировать состояние обеспеченности жилыми помещениями молодых специалистов;

9.1.3. осуществлять постановку на очередь для обеспечения жильём и распределение жилой площади производить решением администрации и профкома, в соответствии с действующим законодательством и нормативными актами. Списки лиц, которым требуется жилье, доводить до сведения коллектива.

9.1.4. оказывать индивидуальным застройщикам помощь в виде предоставления транспорта Колледжа.

9.2. Профком обязуется:

9.2.1. осуществлять контроль за состоянием учета работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий;

9.2.2. проводить разъяснительную работу среди работников по применению норм Жилищного кодекса республики Беларусь;

9.2.3. оказывать помощь нанимателю в разработке и осуществлению мероприятий, направленных на улучшение жилищных условий работников Колледжа.

Директор Колледжа _____ Д.А. Ядченко

Председатель профкома _____ В.Б. Вечорко

10. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ ДЛЯ МОЛОДЕЖИ

С целью привлечения и закрепления молодых кадров, создания необходимых трудовых, экономических, культурно-бытовых условий и гарантий молодым работникам Наниматель и Профком обязуется:

10.1. организацию обеспечения первым гарантированным рабочим местом выпускников государственных учреждений образования, распределенных (направленных), перераспределенных (перенаправленных) на работу в соответствии с полученной специальностью, профессией и квалификацией в соответствии с законодательством Республики Беларусь с учетом потребности в специалистах соответствующего профиля;

10.2. обеспечение в установленном порядке молодых специалистов, выпускников, направленных на работу, компенсационными выплатами, предусмотренными Трудовым кодексом Республики Беларусь;

10.3. способствовать созданию надлежащих условий для повышения квалификации и образовательного уровня молодежи;

10.4. предоставление гарантий, предусмотренных статьями 215, 216, 219, 220 Трудового кодекса Республики Беларусь, работникам, обучающимся в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального и высшего образования в порядке, установленном законодательством Республики Беларусь;

10.5. оказывать содействие молодым специалистам в обеспечении места проживания в общежитии, проводить эту работу через местные исполнительные и распорядительные органы;

10.6. проводить физкультурно–оздоровительную и культурно–массовую работу среди работающей молодежи, выделяя средства из профсоюзного бюджета и средства от приносящей доходы деятельности;

10.7. применять формы наставничества в Колледже согласно Типовому положению о наставничестве, утвержденному постановлением Президиума Совета Федерации профсоюзов Беларуси от 27 января 2011 №2;

10.8. поощрять молодых работников, успешно окончивших высшие и средне специальные учреждение.

11. КУЛЬТУРНО-МАССОВАЯ, ФИЗКУЛЬТУРНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ И СПОРТИВНАЯ РАБОТА

11.1. Стороны признают, что создание условий для полноценной жизни, быта и отдыха работающих является культурно-массовая, физкультурно-оздоровительная и спортивная работа.

11.2. Наниматель обязуется:

11.1.1. выделять средства за счет внебюджетной деятельности для приобретения музыкальных инструментов и аппаратуры, спортивного инвентаря, сценической и спортивной одежды, пополнения книжного фонда;

Директор Колледжа _____ Д.А. Ядченко

Председатель профкома _____ В.Б. Вечорко

11.1.2. выделять бесплатно автотранспорт для выезда участников художественной самодеятельности, спортивных, туристических и других досуговых мероприятий, согласно разработанным Профкомом планам;

11.1.3. приобретать из средств внебюджетной деятельности, а также из средств Профкома, сувениры, цветы, и другие подарки для участия представителей Колледжа в торжественных мероприятиях и юбилеях других организаций;

11.1.4. **с**охранять среднемесячную заработную плату участников художественной самодеятельности, спортсменам, выезжающим на смотры-конкурсы и другие массовые мероприятия;

11.1.5. предоставлять в бесплатное пользование помещение для занятий работников и коллективах художественной самодеятельности, спортивных секциях и кружках;

11.1.6. предусматривать руководителю физического воспитания в расписании учебных занятий время работы секций для работников Колледжа в спортивных залах.

11.3. Профком обязуется:

11.2.1. проводить культурно-массовые мероприятия согласно разработанным планам;

11.2.2. проводить работу по оздоровлению работников и членов их семей посредством вовлечения их к занятиям физической культурой, спортом и туризмом;

11.2.3. выделять из профсоюзного бюджета денежные средства (согласно сметы расходов) на обеспечение культурно-массовой, физкультурно - оздоровительной и спортивной работы;

11.2.4. добиваться сохранения и укрепление базы досуга, отдыха и оздоровления работников и детей работников Колледжа.

12. УКРЕПЛЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ ТРУДА

12.1 Работники Колледжа, длительное время проработавшие на производстве и не допускавшие нарушений трудовой дисцилины, пользуются преимущественными правами на получение материальной помощи, предоставление другим благ и льгот.

12.2 Наниматель и профком обязуется:

12.1.1. каждый случай нарушения трудовой дисциплины рассматривать на заседании профкома;

12.1.2. применять к нарушителям трдовой дисциплины следующие дополнительные меры воздействия:

- уменьшать длительность отпуска на количество дней прогула;
- лишать премии по итогам работы за месяц;
- не предоставлять отпуск в летнее время;
- материальную помощь не оказывать;

Директор Колледжа _____ Д.А. Ядченко

Председатель профкома _____ В.Б. Вечорко

- увольнение по статье п. 5, п. 7 ст.42 Трудового Кодекса Республики Беларусь.

12.1.3. за невыполнение должностных обязанностей лишать премии по итогам работы за месяц;

12.1.4. применение отдельных мер воздействия производится Наниматель по согласованию с Профком;

12.1.5. вновь поступивших работников знакомить с правилами внутреннего трудового распорядка;

12.1.6. установить ограниченную материальную ответственность всех работников колледжа за ущерб, причиненный колледжу при исполнении трудовых обязанностей в резльтате наложения штрафных санкций контролирующими и надзорными органами за нарушение налогового, бухгалтерского, статистического, природоохранного, трудового и других законадательств в размере причиненного ущерба, но не свыше 5-ти базовых величин, при условии если действие работника не попадпют под случай полной материальной ответственности;

12.1.7. информировать коллектив об ущербе, нанесенном нарушителями трудовой дисциплины, взыскивать с них в установленном порядке суммы ущерба.

13. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВОВЫХ ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФКОМА

13.1 Наниматель обязуется:

13.1.1. признавать Профком единственным представителем работников, уполномоченным вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор;

13.1.2. включать представителя профсоюза в состав совета, правления, комиссии и других коллегиальных органов, действующих в организации;

13.1.3. предоставлять штатным работникам Профкома равное право пользования всеми социально-экономическими льготами и гарантиями, установленными Договором для работников организации, включая премирование;

13.1.4. согласовывать с Профкомом правила внутреннего трудового распорядка, положение об оплате труда и премировании, график отпусков, положения и инструкции по охране труда и иные нормативные документы, принимаемые в организации;

13.1.5. рассматривать и принимать меры по обоснованным требованиям, критическим замечаниям и предложениям, высказанным работниками и касающимся трудовых отношений;

13.1.6. систематически проводить встречи представителей Профкома с Нанимателем по вопросам социально-экономического развития, совершенствования социального партнерства;

Директор колледжа _____ Д.А. Ядченко

Председатель профкома _____ В.Б. Вечорко

13.1.7. предоставлять Профкому информацию, необходимую для реализации его полномочий по защите трудовых прав и социально-экономических интересов работников;

13.1.8. предоставлять в безвозмездное пользование Профкому необходимые для осуществления его деятельности помещения (с освобождением от оплаты коммунальных услуг), оборудование, транспортные средства, оргтехнику и средства связи, а также создавать иные необходимые для деятельности профсоюзов условия в соответствии с законодательством и условиями соглашений;

13.1.9. обеспечить в соответствии с нормами устава профсоюза, ежемесячное централизованное удержание членских взносов из заработной платы работников – членов профсоюза – по их письменным заявлениям и перечисление на счета профсоюзных органов одновременно с выплатой заработной платы, в том числе выплачиваемой за счет ссуд и кредитов банков.

13.2 ***Профсоюзному активу предоставляются следующие гарантии:***

Работникам, избранным в профсоюзные органы и не освобожденным от основной работы:

13.2.1. сохранение среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также для участия в работе профсоюзных органов (президиумов, конференций, пленумов, съездов);

13.2.2. расторжение трудового договора по инициативе нанимателя с работниками (членами профсоюза) допускается лишь с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются;

13.2.3. увольнение членов профсоюзного комитета и его председателя по инициативе нанимателя только с письменного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

14. КОНТРОЛЬ ЗА ИСПОЛНЕНИЕМ ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА НЕИСПОЛЬЗОВАНИЕ (НАРУШЕНИЕ) УСЛОВИЙ ДОГОВОРА

14.1. Контроль за надлежащим исполнением Договора осуществляется Профкомом, Нанимателем, постоянной комиссией по разработке и контролю за исполнением Договора.

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

14.3. Не менее двух раз в год проводить проверку выполнения Договора и по ее результатам отчитываться: за I полугодие – на совместном заседании Нанимателя и Профкома с последующим информированием работников Колледжа – на общем собрании трудового коллектива.

14.4. Стороны несут ответственность за неисполнение (нарушение) условий Договора.

14.5. **Наниматель*:***

Директор Колледжа _____ Д.А. Ядченко

Председатель профкома _____ В.Б. Вечорко

14.5.1. берет на себя ответственность за своевременное и полное выполнение обязательств и мероприятий, принятых в Договоре;

14.5.2. знакомит всех работников, в том числе впервые принятых, с содержанием Договора, изменениями и дополнениями, внесенными в него;

14.5.3. обязуется в недельный срок рассматривать представление Профкома об имеющихся недостатках в выполнении Договора и давать Профкому мотивированный ответ в письменной форме, применять меры дисциплинарной ответственности к виновным в невыполнении обязательств Договора либо уклоняющимся от участия в переговорах.

14.6. ***Должностные лица за невыполнение обязательств Договора несут ответственность в виде:***

14.6.1. лишения надбавок к должностным окладам, премий и других персональных выплат;

14.6.2. привлечения к дисциплинарной ответственности в соответствии с действующим законодательством.

15. ПОРЯДОК РАЗРЕШЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

15.1. Для разрешения коллективного трудового спора Наниматель и Профком обязуются в трехдневный срок с момента возникновения коллективного трудового спора (отказа от удовлетворения всех (части) предъявленных требований или не уведомления о решении по предъявленным требованиям в десятидневный срок) создать на равноправной основе примирительную комиссию и, в зависимости от масштаба и сложности коллективного трудового спора, назначить в ее состав своих представителей (не менее 2-х человек от каждой Стороны).

15.2. Назначение представителей Сторон спора в состав примирительной комиссии оформить соответствующим приказом Нанимателя и решением Профкома (протоколом).

15.3. На время участия в работе примирительной комиссии за ее членами сохранить место работы (должность) и среднюю заработную плату.

15.4. Своевременно производить замену выбывших членов из состава примирительной комиссии. Замена оформляется соответствующим приказом Нанимателя, решением Профкома.

15.5. Порядок формирования и работы примирительной комиссии осуществить в соответствии со статьями 380 – 381 Трудового кодекса Республики Беларусь.

15.6. Предоставить примирительной комиссии всю необходимую для ее работы информацию.

15.7. Наниматель предоставляет помещение на период работы примирительной комиссии, обеспечивает ее членов необходимыми

Директор колледжа _____ Д.А. Ядченко

Председатель профкома _____ В.Б. Вечорко

техническими средствами связи, канцелярскими принадлежностями, соответствующей нормативной правовой документацией.

Коллективный договор подписан 18 ноября 2024 года.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ПОДПИСАЛИ:

Директор
учреждения образования
«Жлобинский государственный
технологический колледж»

_____ Д.А. Ядченко.

Председатель профсоюзного
комитета работников учреждения
образования «Жлобинский
государственный технологический
колледж»

_____ В.Б. Вечорко

Директор колледжа
_____ Д.А. Ядченко

Председатель профкома
_____ В.Б. Вечорко

Приложение № 1 к коллективному договору
учреждения образования «Жлобинский
государственный технологический
колледж» на 2024-2027 гг.

ПОЛОЖЕНИЕ
об установлении стимулирующих (кроме премий) и компенсирующих выплат работникам учреждения образования «Жлобинский государственный технологический колледж»

ГЛАВА 1
ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее положение разработано в соответствии с постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019 № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования»(в редакции от 01.01.2024) , инструкцией о размерах и порядке осуществления стимулирующих (кроме премий) и компенсирующих выплат, предусмотренных законодательными актами и постановлениями Совета Министров Республики Беларусь и инструкцией о порядке и условиях оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, утвержденных постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 03.04.2019 № 13 (в редакции от 22.10.2022) и определяет порядок установления стимулирующих (кроме премий) и компенсирующих выплат работникам (далее – работникам) колледжа.

2. Действие положения распространяется на работников всех структурных подразделений Колледжа.

3. Источниками средств для установления стимулирующих (кроме премий) и компенсирующих выплат работникам Колледжа являются:

3.1. средства, выделяемые из областного бюджета на эти цели;

3.2. средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности;

3.3. средства из иных источников, не запрещенных законодательством Республики Беларусь.

4. Для установления надбавок стимулирующего и доплат компенсирующего характера в колледже приказом директора создается комиссия по премированию, материальному стимулированию труда работников и оказанию материальной помощи (далее - комиссия), персональный состав и численность которой определяются на начало календарного года приказом директора Колледжа. В состав комиссии включается председатель ППО профсоюзов работников

Директор колледжа _____ Д.А. Ядченко

Председатель профкома _____ В.Б. Вечорко

колледжа. Председателем комиссии назначается один из руководителей структурных подразделений колледжа. В течение года в состав комиссии, в случае необходимости, приказом директора колледжа могут вноситься изменения.

Заседания комиссии назначаются один раз в месяц. Заседание комиссии считается правомочным, если на нем присутствовало не менее двух третей от ее состава. Решение комиссии принимается простым большинством голосов, оформляется протоколом, который отражает результаты голосования. Протокол подписывается всеми членами комиссии, принимавшими участие в заседании. При одинаковом количестве голосов принимается решение, за которое проголосовал председатель комиссии.

5. Расчет экономии средств, предусмотренных на установление стимулирующих (кроме премий) и компенсирующих выплат работникам, а также использование сумм данной экономии производится в соответствии с законодательством.

6. Общественный мониторинг соблюдения положения возлагается на ППО работников колледжа.

ГЛАВА 2
ПЕРЕЧЕНЬ СТИМУЛИРУЮЩИХ (КРОМЕ ПРЕМИЙ) И КОМПЕНСИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ

7. Работникам устанавливаются следующие стимулирующие и компенсирующие выплаты:

7.1. надбавка за характер труда педагогическим работникам, работникам бюджетных организаций сферы образования, должности служащих которых являются общими для всех видов экономической деятельности (далее рабочие и межотраслевые служащие).

7.2. надбавка за стаж работы;

7.3. надбавка молодым специалистам;

7.4. надбавка по контракту;

7.5. надбавка за высокие достижения в труде;

7.6. доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника;

7.7. доплата за особые условия труда;

7.8. надбавка за работу в отрасли;

7.9. профессиональная надбавка;

7.10. надбавка за кураторство учебной группой.

7.11. надбавка за специфику работы в сфере образования

8. Общий контроль за расходованием фонда надбавок возлагается на главного бухгалтера.

Директор колледжа _____ Д.А. Ядченко

Председатель профкома _____ В.Б. Вечорко

ГЛАВА 3
ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВКИ ЗА ХАРАКТЕР ТРУДА

9. Надбавка за характер труда устанавливается всем педагогическим работникам, работающим в штате, в том числе и совместителям, за выполнение отдельных видов работ.

10. Фонд на установление надбавки за характер труда формируется за счет средств республиканского бюджета (в разрезе параграфов бюджетной классификации) и внебюджетных средств в размере 5 процентов от суммы окладов педагогических работников колледжа.

11. Надбавка может устанавливаться педагогическим работникам (руководителям из числа педагогических работников, преподавателям, воспитателям, педагогам-психологам, педагогам социальным, педагогам-организаторам, мастерам производственного обучения учреждения образования, педагогам дополнительного образования, руководителю практики, руководителю физического воспитания, руководителям структурных подразделений по основной деятельности и пр.) за выполнение дополнительной работы, непосредственно не связанной с прямыми обязанностями конкретного педагогического работника.

12. Перечень оснований для установления надбавок и их размеры (Таблица 1):

Таблица 1

Основания для установления надбавки за характер труда педагогическим работникам

№ п/п	***Наименование основания***	***Размер в % от базовой ставки***
1	2	3
1	***за работу по обеспечению защиты прав и законных интересов детей из неблагополучных семей, детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, работу с родителями*** *- за работу с обучающихся из неблагополучных семей, обучающихся из числа детей - сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;* *- за изучение особенностей семейного воспитания обучающихся с целью выявления семейного неблагополучия;* *-за системную и результативную работу с родителями (законными представителями) обучающихся по вопросам успеваемости, посещаемости учебных занятий и нарушения дисциплины;*	**до 60%**

Директор колледжа _____ Д.А. Ядченко

Председатель профкома _____ В.Б. Вечорко

продолжение таблицы 1

1	2	3
2	***за работу по организации питания обучающихся, оздоровления обучающихся, в том числе в каникулярный период*** *- за обеспечения постоянного контроля за ценообразованием и качеством приготовления блюд, соблюдением работниками столовой, буфета санитарных норм и правил, правил пожарной безопасности;* *за изучение общественного мнения обучающихся и работников по вопросам питания и принятия мер по совершенствованию организации питания;*	**до 60%**
3	***за работу с одаренными и талантливыми обучающимися (подготовка обучающихся к участию в олимпиадах, конкурсах и других образовательных мероприятиях и творческих конкурсах, организация, проведение указанных мероприятий)***	**до 60%**
4	***за организацию участия обучающихся в региональных, республиканских, международных общественно значимых мероприятиях и сопровождение их в период проведения таких мероприятий***	**до 60%**
5	***за работу с иностранными обучающимися***	**до 60%**
6	***за разработку учебно-программной документации на иностранном языке***	**до 60%**
	за участие в деятельности учебно-методических объединений, обновлении, разработке структурных элементов научно-методического обеспечения образования *- организация и проведение УМО на базе колледжа;* *- руководство методическими объединениями* *- за участие в деятельности учебно-методических объединений и других форм научно-методической работы* *- разработка образовательных стандартов, типовых учебных планов, типовых учебных программ, учебных планов УО* *- разработка УМК, обобщение и представление педагогического опыта* *- разработка учебно-программной документации (программы, методические указания, учебные пособия, программ воспитания, ЭСО и т.д.)*	**до 60%**
8	***за период осуществления экспериментальной и инновационной деятельности в сфере образования*** *- руководство конкретным направлением деятельности в рамках проекта*	**до 60%**

13. Надбавка за характер труда конкретному педагогическому работнику устанавливается в процентах от базовой ставки по одному или нескольким

Директор колледжа _____ Д.А. Ядченко

Председатель профкома _____ В.Б. Вечорко

основаниям и не зависит от установленных педагогическому работнику часов педагогической нагрузки (объема выполняемой работы). При установлении надбавок по нескольким основаниям они суммируются и максимальными размерами не ограничиваются.

14. Надбавка устанавливается на срок выполнения указанных работ коллегиальным решением комиссии на основании докладных записок руководителей структурных подразделений (по направлениям своей деятельности) с приложением отчетов (планов) педагогических работников о проделанной (планируемой) работе.

15. Комиссия рассматривает предложения и принимает решение по каждому работнику с учетом дополнительных критериев, указанных выше.

16. Конкретные размеры надбавок за характер труда устанавливаются приказом директора колледжа на основании протокола заседания комиссии и доводятся до сведения всего педагогического коллектива.

17. Выплата надбавок за характер труда осуществляется за фактически отработанное время.

18. Надбавки директору колледжа устанавливаются приказом начальника главного управления образования Гомельского облисполкома из средств областного бюджета.

19. Работникам бюджетных организаций сферы образования, должности служащих которых являются общими для всех видов экономической деятельности (далее рабочие и межотраслевые служащие).

На установление надбавки направляются средства в размере от 50 до 110 процентов (включительно) процентов от суммы окладов указанных работников Надбавка работникам определяется в процентах от оклада по каждому основанию и максимальный размер надбавки не ограничен.

Надбавка устанавливается всем работникам, в том числе совместителям.

Надбавка устанавливается приказом директора колледжа по согласованию с профсоюзным комитетом сроком на год, полугодие, квартал, месяц, на срок проведения работ в процентом отношении к окладам.

Надбавка уменьшается, либо отменяется при ухудшении качества работы, несоблюдении сроков выполнения поручений работы и т.п. по приказу директора, который согласовывается с профкомом.

19.1. Руководители структурных подразделений вносят предложения по установлению надбавки за характер труда.

Показатели установления надбавки:

19.1.1. выполнение работы более сложной, ответственной;

19.1.2. объем и разновидность выполняемой работы;

19.1.3. выполнение срочных заданий, требующих оперативности;

19.1.4. степень участия в обеспечении деятельности колледжа;

19.1.5. за выполнение норм и правил пожарной безопасности;

19.1.6. сменный режим работы;

Директор колледжа _____ Д.А. Ядченко

Председатель профкома _____ В.Б. Вечорко

19.1.7. своевременное и качественное ведение журнала пропускного режима;

19.1.8. взаимозаменяемость;

19.1.9. за безаварийную и качественную работу;

19.1.10. за использование в работе дезинфицирующих средств;

19.1.11. за обеспечение сохранности на закрепленном участке знаков по эвакуации, стендов, планов эвакуации;

19.1.12. за образцовое содержание закрепленного участка, рабочего места;

19.1.13. за обеспечение функционирования системы отопления в зимний период, предупреждение аварийных ситуаций;

19.1.14. поддержание в надлежащем состоянии сантехнического оборудования по обеспечению горячего и холодного водоснабжения;

19.1.15. за обеспечение контроля за ситуацией в общежитии, выявление фактов нарушения правил проживания и принятия конкретных мер реагирования;

19.1.16. за оперативное принятие мер в случае возникших внештатных ситуаций, за своевременное информирование о произошедшем администрацию колледжа;

19.1.17. за образцовое содержание складских помещений;

19.1.18. подготовка учреждения к новому учебному году;

19.1.19. проведение ремонтных работ на территории и помещениях учреждения;

19.1.20. за оказание помощи в оформлении выставок, ярмарок и других мероприятий;

19.1.21 за качественный и своевременный набор текстовых материалов;

19.1.22 ведение электронного документооборота, обновление баз данных;

19.1.23 участие в работе по укреплению, обслуживанию учебно-материальной базы;

19.1.24 выполнение разовых поручений;

20. Надбавка начисляется за фактически отработанное время.

Надбавка не начисляется за периоды:

-трудовых и социальных отпусков;

-временной нетрудоспособности;

-повышения квалификации;

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

ГЛАВА 4 ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВКИ ЗА СТАЖ РАБОТЫ

21. Надбавка за стаж работы в бюджетных организациях выплачивается в следующих размерах от базовой ставки при стаже работы:

до 5 лет – 10 %;

Директор колледжа _____ Д.А. Ядченко

Председатель профкома _____ В.Б. Вечорко

от 5 до 10 лет – 15 %;

от 10 до 15 лет – 20 %;

от 15 лет и выше – 30 %.

22. Для целей исчисления надбавки за стаж работы в бюджетных организациях в стаж работы засчитываются следующие периоды работы (службы) с 19 сентября 1991 года суммируются независимо от сроков перерыва в работе:

22.1. в бюджетных организациях Республики Беларусь независимо от их ведомственной подчиненности;

22.2. государственных органах Республики Беларусь, а также в подразделениях, созданных государственными органами;

22.3. в Палате представителей и Совете Республики Национального собрания Республики Беларусь, а также в качестве депутатов, осуществляющих свои полномочия на профессиональной основе в местных Советах депутатов всех территориальных уровней;

22.4. в международных организациях и учреждениях по направлению государственных органов Республики Беларусь;

22.5. в исполнительных органах Содружества Независимых Государств, органах Сообщества Беларуси и России, Союза Беларуси и России, Союзного государства и их аппаратах, расположенных на территории Республики Беларусь;

22.6. в организациях Республики Беларусь, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, независимо от их ведомственной подчиненности;

22.7. военной службы (службы) в Вооруженных Силах, других войсках, воинских формированиях и военизированных организациях Республики Беларусь;

22.8. альтернативной службы.

23. Стаж работы в бюджетных организациях исчисляется в годах, месяцах и днях.

24. Стаж работы в бюджетных организациях подтверждается трудовой книжкой, а при отсутствии трудовой книжки - в порядке, предусмотренном для подтверждения трудового стажа при назначении пенсии.

25. В случаях, если на основании данных трудовой книжки не представляется возможным определить статус организации для зачета стажа работы в ней в стаж работы в бюджетных организациях, то зачет стажа работы производится на основании сведений, полученных от государственных органов, в подчинении которых находится (находилась) организация, или местных исполнительных и распорядительных органов по месту расположения организации.

26. До получения подтверждающих сведений о статусе организации в зачет стажа работы в бюджетных организациях принимается период, исчисленный в бесспорном порядке.

Директор колледжа _____ Д.А. Ядченко

Председатель профкома _____ В.Б. Вечорко

27. Выплата надбавки за стаж работы в бюджетных организациях работникам с неполным рабочим временем производится пропорционально отработанному времени.

ГЛАВА 5
ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВКИ МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТАМ

28. Надбавка устанавливается:

28.1 педагогическим работникам из числа выпускников, получивших высшее образование, включенных в банки данных одаренной и талантливой молодежи, которым место работы предоставлено путем распределения (перераспределения), трудоустройства за счет брони, направления на работу (перенаправления на работу) в колледж, в течение срока обязательной работы в размере 45 процентов от оклада;

28.2 педагогическим работникам из числа выпускников, получивших высшее и среднее специальное образование, которым место работы предоставлено путем распределения (перераспределения), трудоустройства в счет брони, направления на работу (перенаправления на работу) в колледж, в течение срока обязательной работы в размере 30 процентов от оклада;

28.3 специалистам из числа выпускников, получивших высшее и среднее специальное образование, которым место работы предоставлено путем распределения (перераспределения), трудоустройства в счет брони, направления на работу (перенаправления на работу) в колледж, в течение срока обязательной работы в размере до 20 процентов от оклада.

28.4 Педагогическим работникам с высшим и средним специальным образованием, отработавшим срок обязательной работы и продолжающим работать на должностях педагогических работников, надбавка молодым специалистам выплачивается в течение последующего одного года в размере 30 процентов от оклада.

29. Надбавка выплачивается по основному месту работы пропорционально отработанному времени (объему выполненных работ установленной педагогической нагрузки).

30. Конкретный размер надбавки работнику устанавливается приказом директора Колледжа по решению комиссии.

ГЛАВА 6
ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВКИ ПО КОНТРАКТУ

31. В соответствии с абзацем третьим подпункта 2.5 пункта 2 Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. №29 в качестве дополнительной меры стимулирования труда работникам, принятым по контракту, устанавливается надбавка по контракту.

Директор Колледжа
_____ Д.А. Ядченко

Председатель профкома
_____ В.Б. Вечорко

32. Надбавка по контракту устанавливается (изменяется) директором колледжа в пределах средств, предусмотренных в соответствии с законодательством на оплату труда на соответствующий финансовый (календарный) год.

33. Конкретный размер надбавки работнику устанавливается по решению директора Колледжа в размере не более 50 процентов оклада.

ГЛАВА 7
ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВКИ ЗА ВЫСОКИЕ ДОСТИЖЕНИЯ В ТРУДЕ

34. Надбавка за высокие достижения в труде устанавливается за достижения, обеспечивающие устойчивое функционирование и развитие колледжа, структурных подразделений, обновление материально-технической базы, позволившие на высоком качественном уровне осуществлять образовательный процесс в соответствии с предъявляемыми требованиями, добиваться качественного улучшения хозяйственной деятельности.

35. Фонд на установление надбавок за высокие достижения в труде формируется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда, а также средств, получаемых от осуществления приносящей доходы деятельности, и иных средств, не запрещенных законодательством.

36. Надбавка за высокие достижения в труде может устанавливаться всем штатным категориям работников (в том числе и совместителям).

37. Надбавка устанавливается в процентах от оклада работника.

38. Размер надбавки каждого работника определяется в пределах предусмотренных на эти цели средств, дифференцированно с учетом качества, эффективности его труда и максимальными размерами не ограничивается.

39. Перечень оснований для установления надбавок:

40.1. для руководителей, их заместителей:

высокие результаты работы, подтвержденные в ходе внутреннего, ведомственного и других видов контроля;

качественное и своевременное выполнение планов работы, программ, планов образовательного процесса;

оказание помощи педагогическим работникам в повышении качества и эффективности работы;

подготовка и проведение педсоветов, семинаров, конференций;

совершенствование образовательного процесса, укрепление материально-технической базы и трудовой дисциплины;

подготовка и участие в культурно-массовых мероприятиях с работниками и обучающимися;

Директор колледжа _____ Д.А. Ядченко

Председатель профкома _____ В.Б. Вечорко

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

рациональное использование, экономия материальных, денежных и энергетических ресурсов;

оперативное выполнение особо важных заданий, связанных с хозяйственной деятельностью Колледжа;

другие основания;

40.2. для специалистов, других служащих:

за своевременное и качественное составление статистической, ведомственной, бухгалтерской отчетности;

за освоение утвержденных планов бюджетных ассигнований;

за перевыполнение нарастающим итогом с начала года показателей по доходам от приносящей доходы деятельности, утвержденных в сметах доходов и расходов внебюджетных средств учреждения;

за ведение, учет расходов государства на содержание детей, находящихся на государственном обеспечении подлежащих возмещению в доход бюджета;

за предоставление отчетов по итогам проведения олимпиад, смотров;

за проведение открытых уроков, методических недель и семинаров в рамках Колледжа;

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

эффективное участие в культурно-массовых, спортивных и других районных (городских) мероприятиях;

за работу по программе профильного преподавания предметов;

внедрение в образовательный процесс технических средств обучения, наглядных пособий;

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

поддержание образцового порядка в закрепленных лабораториях, эстетическое оформление рабочих мест, помещений;

обеспечение работы приемных комиссий;

активное участие в оснащение учебно-методической базы колледжа, подготовке лабораторий и кабинетов к новому учебному году;

проведение ремонтных работ;

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

выполнение особо важных заданий, не связанных с должностными обязанностями;

участие во вводе в эксплуатацию объектов капитального строительства, выполнение сложных текущих ремонтов;

выполнение социально - экономических показателей колледжа (экономия ТЭР, СНП, сдача вторичных материальных ресурсов);

Директор колледжа _____ Д.А. Ядченко

Председатель профкома _____ В.Б. Вечорко

стабильное качество выполняемых работ, интенсивность труда;

инициативность работника, его знания, опыт, добросовестность;

другие основания;

40.3. для рабочих:

активное участие при выполнении поставленных задач;

проведение внеплановых, чрезвычайных работ, потребовавших высокого профессионального мастерства и особых усилий;

ликвидация последствий аварий, стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций;

другие основания.

41. Надбавка за высокие достижения в труде устанавливается приказом директора колледжа на основании решения комиссии сроком на год, квартал, месяц, на срок проведения работ и выплачивается за фактически отработанное время (объем выполняемой работы).

Отдельным работникам могут устанавливаться разовые надбавки за выполнение отдельных работ, которые выплачиваются независимо от фактически отработанного времени.

42. Надбавки уменьшаются, либо отменяются при ухудшении качества работы, несоблюдении сроков выполнения порученной работы и т.п. приказом директора колледжа, согласованным с председателем профсоюзной организации работников колледжа.

43. Директору колледжа надбавка за высокие достижения в труде устанавливается приказом начальника главного управления образования Гомельского облисполкома из средств областного бюджета.

ГЛАВА 8
ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ДОПЛАТЫ ЗА СОВМЕЩЕНИЕ ПРОФЕССИЙ (ДОЛЖНОСТЕЙ), РАСШИРЕНИЕ ЗОНЫ ОБСЛУЖИВАНИЯ (УВЕЛИЧЕНИЕ ОБЪЕМА ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ) ИЛИ ВЫПОЛНЕНИЕ ОБЯЗАННОСТЕЙ ВРЕМЕННО ОТСТУТСТВУЮЩЕГО РАБОТНИКА

44. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются в размере до 100 процентов (включительно) оклада в зависимости от объема выполняемых работ, рассчитанного по профессии (должности), по которой производится совмещение, расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполняются обязанности.

45.Конкретный размер доплаты устанавливается приказом директора и выплачивается за фактически отработанное время.

Директор колледжа _____ Д.А. Ядченко

Председатель профкома _____ В.Б. Вечорко

ГЛАВА 9
ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ДОПЛАТЫ

46. Доплата за особые условия труда устанавливается следующим работникам Колледжа:

заведующей библиотекой, библиотекарям за работу с библиотечным фондом учебников в размере 1 процента от базовой ставки за каждую 1000 экземпляров учебников, но не более 15 процентов одному работнику;

47. Конкретный размер доплат работнику устанавливается приказом директора Колледжа по решению комиссии и выплачивается за фактически отработанное время.

ГЛАВА 10
ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВКИ ЗА РАБОТУ В ОТРАСЛИ

48. Надбавка устанавливается преподавателям (за исключением относящихся к профессорско-преподавательскому составу), мастерам производственного обучения учреждений образования в размере 21 процентов от оклада;

49. Иным педагогическим работникам из числа специалистов в размере 15 процентов от оклада.

ГЛАВА 11
ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ

50. Надбавка устанавливается руководителям и их заместителям из числа педагогических работников, обособленных и структурных подразделений, в размере 15 процентов от оклада.

ГЛАВА 12
ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВКИ ЗА КУРАТОРСТВО УЧЕБНОЙ ГРУППОЙ

51. Надбавка устанавливается преподавателям, выполняющим функции куратора учебной группы, при реализации содержания образовательных программ профессионально-технического, среднего специального образования в размере 100 процентов базовой ставки.

52. Надбавка устанавливается на учебный год приказом директора.

Директор Колледжа
_____ Д.А. Ядченко

Председатель профкома
_____ В.Б. Вечорко

ГЛАВА 13
ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВКИ ЗА СПЕЦИФИКУ РАБОТЫ

53. Надбавка устанавливается мастерам производственного обучения, иным педагогическим работникам из числа специалистов в следующих размерах от оклада:

-не имеющим квалификационной категории-25 процентов;

-имеющих вторую квалификационную категорию-35 процентов;

-имеющих первую квалификационную категорию-45 процентов;

-имеющих высшую квалификационную категорию-60 процентов

53.1. Преподавателям, педагогам дополнительного образования:

-не имеющим квалификационной категории-30 процентов;

-имеющих вторую квалификационную категорию-40 процентов;

-имеющих первую квалификационную категорию-50 процентов;

-имеющих высшую квалификационную категорию-65 процентов.

53.2. Руководителям из числа педагогических работников и их заместителям-30 процентов;

53.3. Заведующему общежитием-10 процентов.

Директор колледжа _____ Д.А. Ядченко

Председатель профкома _____ В.Б. Вечорко

Приложение к положению № 1

Перечень должностей рабочих и межотраслевых служащих, которым в соответствии с Постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 02.12.2022 №461 предусмотрено установление надбавки за характер труда

1. главный бухгалтер
2. заместитель главного бухгалтера
3. заместитель директора по хозяйственной работе
4. заведующий общежитием
5. шеф-повар
6. бухгалтер
7. экономист
8. юрисконсульт
9. специалист по организации закупок
10. инженер-программист
11. инспектор по кадрам
12. секретарь
13. секретарь учебной части
14. гардеробщик
15. вахтер
16. кладовщик
17. механик
18. лаборант
19. рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений
20. слесарь-ремонтник
21. столяр
22. комендант
23. уборщик территорий
24. кладовщик инструментальной кладовой
25. сторож
26. уборщик помещений
27. дежурный по общежитию
28. кастелянша
29. паспортист
30. бухгалтер столовой
31. повар
32. кухонный рабочий
33. кладовщик столовой

Директор колледжа _____ Д.А. Ядченко

Председатель профкома _____ В.Б. Вечорко

Приложение № 2 к коллективному договору
учреждения образования «Жлобинский
государственный технологический
колледж» на 2024-2027 гг.

ПОЛОЖЕНИЕ
о премировании работников учреждения образования «Жлобинский государственный технологический колледж»

ГЛАВА 1
ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее положение разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 №27 (в редакции от 01.01.2024г) «Об оплате труда работников бюджетных организаций» и устанавливает основные правила премирования работников учреждение образования «Жлобинский государственный технологический колледж» (далее – колледж)

2. Положение определяет порядок, показатели, условия и размеры премирования и направлено на усиление заинтересованности работников колледжа (далее - работники) в повышении производительности труда, в проявлении профессиональной инициативы, совершенствования методик организации труда. Действие положения распространяется на работников всех структурных подразделений колледжа.

3. Источниками средств для премирования являются:

-бюджетные средства, выделяемые на премирование работников;

-средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности учреждения, в размерах предусмотренных законодательством;

-средства из иных источников, не запрещенных законодательством, если иное не установлено Президентом Республики Беларусь;

-неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда за счет наличия вакансий, отсутствия работников вследствие временной нетрудоспособности, отпусков без сохранения заработной платы.

4. Для работников бюджетных организаций, содержащихся за счет внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности бюджетной организации, источником выплаты премии являются внебюджетные средства.

5. Общественный мониторинг соблюдения положения возглавляется на ППО работников колледжа.

Директор колледжа _____ Д.А. Ядченко

Председатель профкома _____ В.Б. Вечорко

ГЛАВА 2
ПОРЯДОК, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ ЕЖЕМЕСЯЧНОГО ПРЕМИРОВАНИЯ

2.1. Ежемесячному премированию подлежат все штатные категории работников, в том числе и совместители. Выплата ежемесячной премии всем работникам колледжа, добросовестно выполняющим свои должностные инструкции и не имеющим замечаний по работе производится в размере 5 процентов от его оклада пропорционально фактически отработанному времени.

2.2. Ежемесячная премия не начисляется за периоды:

временной нетрудоспособности;

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

повышения квалификации, переподготовки, профессиональной подготовки и стажировки;

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

2.3. Премирование производится в обстановке полной гласности, на основании приказа директора колледжа по согласованию с ППО работников колледжа в соответствии с положением.

2.4. Премия, выплачивается в сроки, установленные в колледже для выплаты заработной платы.

2.5. Премия может устанавливаться на месяц, квартал приказом директора колледжа.

2.6. Премирование директора колледжа осуществляется приказом начальника главного управления образования Гомельского облисполкома из средств областного бюджета, за счет внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении колледжа.

3. ПОКАЗАТЕЛИ ПРЕМИРОВАНИЯ ДЛЯ ВСЕХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

-высокие результаты работы, подтвержденные в ходе внутреннего, ведомственного и других видов контроля;

-качественное и своевременное выполнение планов работы, программ, планов образовательного процесса;

-оказание помощи педагогическим работникам в повышении качества и эффективности работы;

-подготовка и проведение педсоветов, семинаров, конференций;

-совершенствование образовательного процесса, укрепление материально-технической базы и трудовой дисциплины;

Директор колледжа _____ Д.А. Ядченко

Председатель профкома _____ В.Б. Вечорко

-подготовка и участие в культурно-массовых мероприятиях с работниками и обучающимися;

-активное внедрение в практику прогрессивных форм организации труда и управления деятельности;

-рациональное использование, экономия материальных, денежных и энергетических ресурсов;

-оперативное выполнение особо важных заданий, связанных с хозяйственной деятельностью колледжа;

-проявление инициативы, профессионализма, высокое качество выполненной работы;

-оперативность при выполнении должностных обязанностей;

-участие в мероприятиях, содействующих укреплению здоровья и физическому развитию работников и учащихся;

-участие в подготовке и проведении семинаров, конференций, выставок и других мероприятий;

-участие в работе по организации отдыха и оздоровления работников и учащихся;

-внедрение в образовательный процесс новых форм и методов обучения, содействие внедрению в практику прогрессивных форм организации труда, внедрение инноваций в производство;

-укрепление научно-производственных связей с отраслью, содействие оказанию спонсорской помощи;

-открытие новых специальностей;

-создание условий для высокопроизводительного труда работников и высокого качества обучения учащихся;

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

-выполнение неотложных работ в неурочное (нерабочее) время, в выходные и праздничные дни по заданию администрации;

-выполнение целевых показателей прогноза социально-экономического развития;

-по итогам финансово-хозяйственной деятельности;

-в связи с профессиональными праздниками, также (23 февраля,8-е марта, Новый год) награждениями государственными, ведомственными наградами, грамотой главного управления образования, колледжа;

-оборудование аудиторий и лабораторий наглядной информацией (стендами, плакатами, электронными и специальными принадлежностями);

-вовлечение учащихся во внеурочную, социально-значимую волонтёрскую деятельность;

-эффективную работу по пропаганде здорового образа жизни, ответственного и безопасного поведения;

Директор колледжа _____ Д.А. Ядченко

Председатель профкома _____ В.Б. Вечорко

-осуществление проектной и инновационной деятельности, внедрение современных технологий в идеологическую и воспитательную работу;

освоение утверждённых планов бюджетных ассигнований;

своевременное и качественное составление статистической, ведомственной, бухгалтерской отчетности;

-учет расходов государства на содержание детей, находящихся на государственном обеспечении подлежащих возмещению в доход бюджета;

-за предоставление отчетов по итогам проведения олимпиад, смотров;

- проведение открытых уроков, методических недель и семинаров в рамках колледжа;

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

-эффективное участие в культурно-массовых, спортивных и других районных (городских) мероприятиях;

-за работу по программе профильного преподавания предметов;

-внедрение в образовательный процесс технических средств обучения, наглядных пособий;

-разработка и внедрение новых форм и методов обучения (тесты, деловые игры, использование компьютера и т.д.);

-поддержание образцового порядка в закрепленных лабораториях, эстетическое оформление рабочих мест, помещений;

-обеспечение работы приемных комиссий;

-активное участие в оснащение учебно-методической базы колледжа, подготовка лабораторий и кабинетов к новому учебному году;

-проведение ремонтных работ;

-предотвращение и ликвидация аварий и их последствий. Если они произошли не по вине работника;

-выполнение особо важных заданий, не связанных с должностными обязанностями;

-участие во вводе в эксплуатацию объектов капитального строительства, выполнение сложных текущих ремонтов;

-выполнение социально-экономических показателей колледжа (экономия ТЭР, СНП, сдача вторичных материальных ресурсов);

-стабильное качество выполняемых работ, интенсивность труда;

-инициативность работника, его знания, опыт, добросовестность, активное участие при выполнении поставленных задач;

-проведение внеплановых, чрезвычайных работ, потребовавших высокого профессионального мастерства и особых усилий;

-прочие веские основания.

Директор колледжа _____ Д.А. Ядченко

Председатель профкома _____ В.Б. Вечорко

4. ПОКАЗАТЕЛИ СНИЖЕНИЯ ПРЕМИИ

4.1. Работник может быть депремирован приказом директора Колледжа, по представлению руководителя соответствующего структурного подразделения, по следующим основаниям:

-нарушение регламентов, инструкций, которые приводят к снижению качества труда;

-утрата или порча материальных ценностей в результате нарушения правил учета и хранения;

-представление недостоверной информации;

-низкое качество работы;

-нарушение правил охране труда, противопожарных и санитарных норм и правил;

-опоздание на работу, преждевременный уход с работы, а также самовольное оставление рабочего места;

-невыполнение приказов и распоряжений руководителя, заместителей;

-несвоевременное выполнение или невыполнение трудовых обязанностей без уважительных причин;

-дисциплинарное взыскание;

-использование государственного имущества не в служебных целях

-другие случаи грубого нарушения ТК, правил внутреннего трудового и других ЛНПА учреждения.

5.ЕДИНОВРЕМЕННОЕ ПРЕМИРОВАНИЕ

5.1. Единовременное премирование устанавливается из неиспользованных средств фонда премирования, неиспользованных средств, предусмотренных на оплату труда, образовавшихся за периоды временной нетрудоспособности, трудовых и социальных отпусков, повышения квалификации работников и (или) внебюджетных средств (при их наличии). Разовая премия может выплачиваться в процентах от оклада, абсолютной сумме, базовых величинах независимо от фактически отработанного времени. Основанием для выплаты разовой премии могут быть служебные записки руководителей структурных подразделений, распоряжения вышестоящих органов (Министерства, исполнительного комитета, главного управления образования и т.д.). Размер и показатели премии определяются приказом директора колледжа.

Директор колледжа _____ Д.А. Ядченко

Председатель профкома _____ В.Б. Вечорко

ГЛАВА 6
ПОРЯДОК, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ ЕДИНОВРЕМЕННОГО ПРЕМИРОВАНИЯ ЗА СЧЕТ ВНЕБЮДЖЕТНЫХ СРЕДСТВ В ЧАСТИ СУММ ПРЕВЫШЕНИЯ ДОХОДОВ НАД РАСХОДАМИ, ОСТАЮЩИХСЯ В РАСПОРЯЖЕНИИ КОЛЛЕДЖА

6.1. Единовременная премия за счет внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении колледжа, начисляется в полном объеме, определенном в приказе по колледжу, независимо от фактически отработанного времени.

Для рассмотрения вопросов единовременного премирования работников, руководителями соответствующих структурных подразделений готовятся докладные записки с обоснованием и предложениями о размерах премирования. Представление на премирование заместителей директора, главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений выносится на решение комиссии директором колледжа.

6.2. Размер единовременного премирования работника не ограничивается.

6.3. Премирование работников производится по следующим показателям:

проявление инициативы, профессионализм, высокое качество выполненной работы;

оперативность при выполнении должностных обязанностей;

участие в мероприятиях, содействующих укреплению здоровья и физическому развитию работников и учащихся;

участие в подготовке и проведении семинаров, конференций, выставок и других мероприятий;

участие в работе по организации отдыха и оздоровления работников и учащихся;

внедрение в образовательный процесс новых форм и методов обучения, содействие внедрению в практику прогрессивных форм организации труда, внедрение инноваций в производство;

укрепление научно-производственных связей с отраслью, содействие оказанию спонсорской помощи;

открытие новых специальностей;

создание условий для высокопроизводительного труда работников и высокого качества обучения учащихся;

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

выполнение неотложных работ в неурочное (нерабочее) время, в выходные и праздничные дни по заданию администрации;

выполнение целевых показателей прогноза социально-экономического развития;

Директор колледжа _____ Д.А. Ядченко

Председатель профкома _____ В.Б. Вечорко

своевременное и качественное составление статистической, ведомственной, бухгалтерской отчетности;

перевыполнение нарастающим итогом с начала года показателей по доходам от приносящей доходы деятельности, утвержденных в сметах доходов и расходов внебюджетных средств учреждения;

развитие платных услуг населению;

по итогам финансово-хозяйственной деятельности;

участие в обеспечении образовательного процесса техническими средствами обучения, в компьютеризации и модернизации лабораторных работ;

оборудование аудиторий и лабораторий наглядной информацией (стендами, плакатами, электронными и специальными принадлежностями);

прочие веские основания.

Директор колледжа _____ Д.А. Ядченко

Председатель профкома _____ В.Б. Вечорко

Приложение № 3 к коллективному договору
учреждения образования «Жлобинский
государственный технологический
колледж» на 2024-2027 гг.

ПОЛОЖЕНИЕ
о единовременной выплате на оздоровление работникам учреждения образования «Жлобинский государственный технологический колледж»

ГЛАВА 1
ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее положение разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 №27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» и определяет порядок осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам учреждения образования «Жлобинский государственный технологический колледж (далее - колледжа).

2. Единовременная выплата на оздоровление работникам колледжа оказывается с целью создания условий, направленных на поддержку здоровья работников, повышения их уровня жизнеобеспечения и относится к выплатам социального характера, не связанным с выполнением работником трудовых обязанностей.

3. Единовременная выплата на оздоровление директору колледжа оказывается с разрешения начальника главного управления образования Гомельского облисполкома.

4. На осуществление единовременной выплаты на оздоровление ежегодно направляются:

4.1. средства, выделяемые из областного бюджета на эти цели;

4.2. средства, получаемые от приносящей доходы деятельности;

4.3. средства из иных источников, не запрещенных законодательством, если иное не установлено Президентом Республики Беларусь.

5. Плановый фонд на осуществление единовременной выплаты на оздоровление формируется ежегодно в размере 1(одного) оклада работников за счет средств областного бюджета (в разрезе параграфов бюджетной классификации) и внебюджетных средств (в соответствии с источниками финансирования структурных подразделений).

6. Расчет экономии средств, предусмотренных на осуществление единовременной выплаты на оздоровление, а также использование сумм данной экономии производится в соответствии с законодательством.

Директор колледжа _____ Д.А. Ядченко

Председатель профкома _____ В.Б. Вечорко

ГЛАВА 2
РАЗМЕРЫ, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ЕДИНОВРЕМЕННОЙ ВЫПЛАТЫ НА ОЗДОРОВЛЕНИЕ

7. Единовременная выплата на оздоровление производится всем категориям работников, включая совместителей (внутренних и внешних). Данная выплата осуществляется один раз в календарном году при предоставлении трудового отпуска (а при разделении его на части – при предоставлении первой части отпуска) из расчета 1(одного) оклада работника, пропорционально занимаемой ставке.

8. Единовременная выплата на оздоровление выплачивается на основании утвержденного графика отпусков и в соответствии с приказом директора колледжа о сроках ее выплаты (подготовленным инспектором по кадрам, либо другим уполномоченным лицом). В случае предоставления работнику трудового отпуска (отпуска) или его первой части по заявлению, единовременная выплата на оздоровление осуществляется на основании письменного заявления данного работника и соответствующего приказа директора колледжа.

9. Работникам, работающим по основному месту работы или по совместительству, при увольнении, единовременная выплата на оздоровление осуществляется пропорционально отработанному времени.

10. Размер оклада, из которого исчисляется размер в денежном выражении единовременной выплаты на оздоровление, определяется на день начала трудового отпуска (отпуска) работника. При последующем изменении оклада работника после даты начала отпуска, перерасчет единовременной выплаты на оздоровление не производится.

11. Работнику, не использовавшему трудовой отпуск (отпуск) в текущем календарном году, единовременная выплата на оздоровление выплачивается в установленном размере в конце календарного года по его письменному заявлению. В этом случае размер оклада определяется на дату письменного заявления работника и выплачивается на основании приказа директора колледжа.

12. В случае, если работник уходит (приходит) в (из) отпуск(а) по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, единовременная выплата на оздоровление осуществляется пропорционально отработанному времени на основании письменного заявления работника и соответствующего приказа директора колледжа.

13. Работникам, принятым на работу в течении календарного года, единовременная выплата на оздоровление осуществляется пропорционально отработанному времени при предоставлении трудового отпуска (части отпуска).

Директор колледжа
_____ Д.А. Ядченко

Председатель профкома
_____ В.Б. Вечорко

Приложение № 4 к коллективному договору
учреждения образования «Жлобинский
государственный технологический
колледж» на 2024-2027 гг.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оказании материальной помощи в связи с непредвиденными материальными затруднениями работникам учреждения образования «Жлобинский государственный технологический колледж»

ГЛАВА 1
ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее положение разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 №27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» и определяет порядок оказания материальной помощи работникам учреждения образования «Жлобинский государственный технологический колледжа (далее - колледжа), за исключением работников, работающих в колледжа на условиях совместительства.

2. Материальная помощь оказывается с целью социальной поддержки молодых семей, материнства и детства, а также работников, оказавшихся в сложной жизненной ситуации, и относится к выплатам социального характера, не связанным с выполнением работником трудовых обязанностей.

3. Источниками средств для оказания материальной помощи работникам являются:

3.1. средства, выделяемые из областного бюджета на эти цели;

3.2. средства, получаемые от приносящей доходы деятельности;

3.3. средства из иных источников, не запрещенных законодательством.

4. Плановый фонд на оказание материальной помощи формируется ежегодно в размере 0,3 среднемесячной суммы окладов работников за счет средств областного бюджета (в разрезе параграфов бюджетной классификации) и внебюджетных средств (в соответствии с источниками финансирования структурных подразделений).

5. Расчет экономии средств, предусмотренных на оказание материальной помощи, а также использование сумм данной экономии производится в соответствии с законодательством. Не использованная сумма материальной помощи в конце года распределяется между работниками.

Директор колледжа _____ Д.А. Ядченко

Председатель профкома _____ В.Б. Вечорко

ГЛАВА 2
РАЗМЕРЫ, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОКАЗАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ В СВЯЗИ С НЕПРЕДВИДЕННЫМИ МАТЕРИАЛЬНЫМИ ЗАТРУДНЕНИЯМИ

6. Материальная помощь работникам оказывается в размере, кратном базовой величине (далее - БВ), установленной в Республике Беларусь на момент выплаты, при наличии следующих оснований и необходимых документов и (или) сведений, представленных работником:

Таблица 1

№ п/п	*Основания, по которым предоставляется материальная помощь*	*Необходимые документы и (или) сведения, представляемые работником*	*В размере базовой величины*
1.	**смерть близкого родственника Работника (родители, дети, муж, жена)**	**свидетельство о смерти, документы, подтверждающие родство заявителя: свидетельство о рождении, свидетельство о браке**	**до 15**
2.	**по достижении Работником общеустановленного пенсионного возраста**	**докладная записка руководителя структурного подразделения**	**до 15**
3.	**непредвиденные материальные затруднения Работника**	**заявление работника**	**до 10**
4.	**юбилейная дата Работника женщинам (50,55лет), мужчинам (50,60 лет), проработавшим:**	**Заявление работника, ходатайство руководителя структурного подразделения**	
	-до 10лет		**до 5**
	-свыше 10 лет		**до 7**
	-свыше 15 лет		**до 10**

** — По данным основаниям оказание материальной помощи осуществляется один раз в календарном году.*

7. Материальная помощь работникам колледжа может оказываться в пределах бюджетных ассигнований, а также средств, получаемых от осуществления приносящей доходы деятельности, и иных средств, не запрещенных законодательством.

8. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании материальной помощи работнику является его личное заявление с ходатайством руководителя структурного подразделения. При наличии объективных причин, по которым работник не может лично подать заявление об оказании ему материальной помощи, данное заявление подает иное лицо с представлением доверенности, оформленной в порядке, установленном законодательством. Данные заявления оформляются на имя директора колледжа.

Директор колледжа _____ Д.А. Ядченко

Председатель профкома _____ В.Б. Вечорко

9. Не использованные средства материальной помощи в конце года распределяются между работниками по приказу директора колледжа. В данном случае предварительная подача заявлений не требуется.

Директору колледжа по приказу начальника главного управления образования Гомельского облисполкома.

10. Оказание материальной помощи в связи с непредвиденными материальными затруднениями осуществляется на основании приказа директора колледжа.

11. Оказание материальной помощи по основаниям и в размерах, определенных пунктами 6 Положения, осуществляется на основании приказа директора колледжа.

Директор колледжа
_____ Д.А. Ядченко

Председатель профкома
_____ В.Б. Вечорко

Приложение № 5 к коллективному договору
учреждения образования «Жлобинский
государственный технологический
колледж» на 2024-2027 гг.

Перечень должностей, которым устанавливается доплата за временно отсутствующих работников, находящихся на курсах повышения квалификации, отпуске, на период временной нетрудоспособности и прочее

1. Бухгалтер
2. Экономист
3. Юрисконсульт
4. Специалист по организации закупок
5. Педагог-психолог
6. Педагог социальный
7. Секретарь
8. Секретарь учебной части
9. Мастер производственного обучения
10. Вахтер
11. Кладовщик
12. Механик
13. Комендант
14. Уборщик территории
15. Сторож
16. Уборщик помещений
17. Воспитатель
18. Дежурный по общежитию
19. Шеф-повар
20. Бухгалтер столовой
21. Повар
22. Кухонный рабочий
23. Кладовщик столовой
24. Кладовщик инструментальной кладовой
25. Слесарь-ремонтник
26. Лаборант
27. Заведующий общежитием
28. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений
29. Столяр
30. Методист

Директор колледжа _____ Д.А. Ядченко

Председатель профкома _____ В.Б. Вечорко

Приложение № 6 к коллективному договору
учреждения образования «Жлобинский
государственный технологический
колледж» на 2024-2027 гг.

Сменность работы для поваров и кухонных рабочих столовой УО «Жлобинский государственный технологический колледж»

Повар (4 человека)

1. Первая смена (1 повар) – 6^{00}- 14^{20}

замешивает тесто для приготовления мучных блюд
готовит завтрак и реализует его через раздачу;
проводит уборку линии раздачи и свое рабочее место;
получает вместе с шеф-поваром продукты для приготовления вторых блюд;
готовит полуфабрикаты из мяса, птицы, рыбы;
производит тепловую обработку полуфабрикатов из мяса, птицы, рыбы;
производит варку овощей для приготовления салатов;
во время обеда раздает приготовленные блюда;
убирает свое рабочее место в мясорыбном цеху;
выполняет распоряжения шеф-повара;
соблюдает технику безопасности и ОТ;

2. Вторая смена (2 повара) – 8^{00} – 16^{20}

производит приготовление мучной продукции, салатов и горячих блюд для реализации в буфете;
готовит овощную пассировку для первых блюд,
получает продукты со склада для приготовления первых блюд и гарниров;
производит приготовление первых блюд и гарниров;
во время обеда раздает приготовленные блюда;
убирает свое рабочее место и линию раздачи;
выполняет распоряжения шеф- повара;
соблюдает технику безопасности и ОТ.

3. Третья смена (1 повар)- 9^{40} – 18^{00}

- получает продукты со склада для приготовления напитков, манников, запеканок, пудингов, омлетов, закусок, салатов;
порцианирует соки перед раздачей;
производит приготовление напитков, манников, запеканок, пудингов, омлетов, закусок, салатов;

Директор колледжа _____ Д.А. Ядченко

Председатель профкома _____ В.Б. Вечорко

во время раздачи порционирует третьи блюда, запеканки, пудинги, манники, холодные закуски, хлебобулочные изделия;
получает продукты со склада для приготовления ужина;
готовит ужин и порционирует его, раздает готовые блюда через линию раздачи;
в конце рабочей смены производит уборку горячего цеха и линию раздачи;
выполняет распоряжения шеф-повара;
соблюдает технику безопасности и ОТ.

Кухонные рабочие (2 человека)

1. Первая смена (1 кухонная рабочая) - 8^{00} - 16^{20}

моют столовую и кухонную посуду после завтрака;
убирают складские помещение и цеха;
выполняют вспомогательные работы при приготовлении блюд;
моют, очищают и дочищают картофель, овощи, фрукты;
размораживают рыбу, мясо, птицу, открывают бочки, ящики, мешки с продуктами;
вскрывают консервные банки;
выгружают продукты из тары;
во время обеда производят мойку столовой и кухонной посуды, инвентаря;
поддерживают чистоту в обеденном зале, моют разносы, обеденные столы;
убирают и наводят порядок в обеденном зале;
соблюдают технику безопасности и ОТ;
выполняют распоряжение шеф-повара.

2. Вторая смена (1 кухонная рабочая) - 9^{40} – 18^{00}

- во время обеда производят мойку столовой и кухонной посуды, инвентаря;
- поддерживают чистоту в горячем цеху, моют разносы и обеденные столы после ужина;
- моют и дочищают картофель, овощи, фрукты,
- убирают свои рабочие места в конце дня;
- выполняют вспомогательные работы при приготовлении блюд;
- размораживают рыбу, мясо, птицу; открывают бочки, ящики, мешки с продуктами;
- вскрывают консервные банки;
- выгружают продукты из тары;
- выносят мусор и отходы;
- соблюдают технику безопасности и ОТ;
- выполняют распоряжение шеф-повара.

Директор колледжа _____ Д.А. Ядченко

Председатель профкома _____ В.Б. Вечорко

Приложение № 7 к коллективному договору
учреждения образования «Жлобинский
государственный технологический
колледж» на 2024-2027 гг.

Перечень категорий работников колледжа, которым предоставляются дополнительные отпуска за ненормированный рабочий день за счет внебюджетных средств.

1. Главный бухгалтер-7 дней;
2. Заместитель главного бухгалтера -5 дней;
3. Бухгалтера, экономист-5 дней;
4. Заведующий общежитием-5 дней;
5. Заместитель директора по хозяйственной работе-7дней.

Директор колледжа
_____ Д.А. Ядченко

Председатель профкома
_____ В.Б. Вечорко