

Республика Беларусь
Полочский районный исполнительный комитет
Коллективный договор
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
«13» 09 2024 г. № 117/024
Подпись: *И. М. Матвеева Г. Ч.*

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
УЧРЕЖДЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ «ПОЛОЦКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
МЕДИЦИНСКИЙ КОЛЛЕДЖ ИМЕНИ ГЕРОЯ СОВЕТСКОГО СОЮЗА
З. М. ТУШНОЛОВОЙ-МАРЧЕНКО»
НА 2024-2027 годы

г. Полоцк 2024



СОГЛАСОВАНО
Директор профкома
В.Л.Двоенко



УТВЕРЖДАЮ
Директор колледжа
И.Н.Шевякова

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный Договор (в дальнейшем – Договор) заключён между работниками учреждения образования «Полоцкий государственный медицинский колледж имени Героя Советского Союза З. М. Тусноловой-Марченко» (далее – «колледж»), от имени которых выступает профсоюзный комитет (в дальнейшем – Профком), представляющий интересы работников (членов профсоюза) в лице председателя профсоюзного комитета Двоенко Вероники Леонидовны и учреждением образования «Полоцкий государственный медицинский колледж имени Героя Советского Союза З. М. Тусноловой-Марченко (в дальнейшем – Наниматель) в лице Нанимателя – директора колледжа Шевяковой Ирины Николаевны.

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

3. Целью Договора является обеспечение устойчивого социально-экономического развития и продуктивной занятости работников, уровня их оплаты труда, соответствующего текущему уровню цен и стоимости жизни, безопасных условий труда, эффективной работы колледжа, регулирование трудовых и связанных с ними отношений на основе социального партнёрства.

4. Наниматель признает Профком единственным полномочным представителем работников колледжа в коллективных переговорах и при заключении Договора.

5. Нормы и положения Генерального соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов, Соглашения между Министерством здравоохранения Республики Беларусь и Белорусским профсоюзом работников здравоохранения (далее – Тарифное соглашение) обязательны для исполнения Нанимателем и Профкомом (в дальнейшем – Сторонами).

Стороны признают, что обязательства и гарантии, включённые в областное отраслевое соглашение, являются минимальными и не могут быть изменены в сторону снижения социальной и экономической защищённости работников (*пункт 5 «Соглашения между главным управлением по здравоохранению Витебского областного исполнительного комитета и Витебской областной организацией Белорусского профсоюза работников здравоохранения на 2022-2025 годы», далее - Соглашение*).

6. Настоящий Договор вступает в силу с "01" июля 2024г. и действует до заключения нового Договора по "01" июля 2027, но не более шести месяцев после окончания срока его действия.

Коллективный Договор заключается на срок, который определяют стороны, но 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 коллективного Договора

является дополнительным соглашением к нему

СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома
В.Л.Двоенко

УТВЕРЖДАЮ
Директор колледжа
И.Н.Шевякова



В случае реорганизации организации коллективный Договор сохраняет свое действие в течение срока, на который он заключен, если стороны не приняли иного решения (*статья 367 Трудового кодекса Республики Беларусь*).

Впервые принятые работники должны быть ознакомлены нанимателем с коллективным Договором при приеме на работу под роспись.

7. Изменения и дополнения в Договор вносятся по соглашению Сторон после принятия на собрании (конференции) членов трудового коллектива, оформляются протоколом и являются неотъемлемой частью настоящего Договора.

8. Условия Договора распространяются на Нанимателя, всех работников колледжа, от имени которых он заключён.

9. Положения коллективного Договора о рабочем времени и времени отдыха, регулировании внутреннего трудового распорядка, нормах труда, формах, системах, размерах оплаты труда, сроках выплаты и порядке индексации заработной платы, охране труда, гарантиях и компенсациях, предоставляемых в соответствии с законодательством, применяются в отношении всех работников колледжа (*статья 365 Трудового кодекса Республики Беларусь*).

Действие иных положений коллективного Договора распространяется на работников, от имени которых он не заключался, при условии, что они выразят согласие на это в письменной форме, если иные порядок и условия распространения действия таких положений коллективного Договора на указанных работников не определены коллективным Договором (*статья 365 Трудового кодекса Республики Беларусь*).

На работников, вступивших в профсоюз после подписания Договора, его положения распространяются в полном объеме со дня вступления в профсоюз.

10. Стороны обязуются:

10.1. При заключении и исполнении Договора руководствоваться принципами социального партнёрства:

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

10.2. Создать комиссию по коллективным переговорам для разработки, внесения изменений и дополнений в Договор и контроля за его выполнением в

составе: со стороны нанимателя – директор (председатель комиссии), юрист-консульт, главный бухгалтер, инженер (ответственный за охрану труда),

со стороны профкома

В.Л.Двоенко

УТВЕРЖДАЮ
Директор колледжа

И.Н.Шевякова



уведомлением профсоюзного комитета за 1 месяц до предполагаемого срока изменения и с его согласия, если иное не установлено законодательством Республики Беларусь.

15. Все вопросы установления и изменения форм, систем и размеров заработной платы, материального стимулирования, выплаты вознаграждений, материальной помощи, как за счет средств бюджета, так и за счет средств, полученных от приносящей доходы деятельности, решать по согласованию с Профкомом.

16. Устанавливать оклады работников колледжа в соответствии с тарифной сеткой для оплаты труда работников бюджетных организаций Республики Беларусь (*Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 28.02.2019 №138*).

17. Производить отнесение выполняемых работ к определенным тарифным разрядам (должностям) и присвоение работникам соответствующей квалификации в соответствии с действующим Единым тарифно-квалификационным справочником Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь.

18. Выплату заработной платы производить не реже двух раз в месяц (*статья 73 Трудового кодекса Республики Беларусь*) в следующие сроки: за первую половину текущего месяца 20 числа и окончательный расчет за предыдущий месяц 10 числа.

Если день выплаты заработной платы совпадает с выходными днями или государственными праздниками и праздничными днями, производить выплату заработной платы накануне.

19. Предоставлять работникам расчетные листки не позднее, чем за 1 день до установленного срока выплаты заработной платы.

20. Средний заработок за время трудового отпуска выплачивать работающим не позднее, чем за два дня до начала отпуска, если он предоставляется в соответствии с графиком трудовых отпусков. В иных случаях предоставления трудового отпуска средний заработок должен быть выплачен с согласия работника не позднее двух рабочих дней со дня начала трудового отпуска (*ст. 176 Трудового кодекса Республики Беларусь*).

В случае невыплаты работнику в установленный срок среднего заработка за время отпуска, начало трудового отпуска по желанию работника переносится на другое время текущего рабочего года и работник имеет право продолжить работу (не уходить в отпуск), письменно уведомив об этом нанимателя (*ст. 171 Трудового кодекса Республики Беларусь*).

21. Исчисление среднего заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные дни отпуска, оплаты по листкам временной нетрудоспособности, среднего заработка за время нахождения на курсах повышения квалификации, в командировках производить в соответствии с Порядком исчисления среднего заработка, утверждаемого Правительством Республики Беларусь.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома

В.Л.Двоенко

УТВЕРЖДАЮ

Директор колледжа

И.Н.Шевякова



22. Индексацию заработной платы работников осуществлять в соответствии с действующим законодательством (ст.58 Трудового кодекса Республики Беларусь).

Заработная плата, выплаченная с задержками, превышающими один месяц, индексируется в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

23. Заработная плата, излишне выплаченная работнику нанимателем, в том числе при неправильном применении закона, не может быть взыскана с работника, за исключением случаев счетной ошибки (статья 107 Трудового кодекса Республики Беларусь).

24. Производить установление окладов работникам колледжа в соответствии с действующими условиями оплаты труда работников бюджетных организаций.

25. Производить выплату надбавок:

25.1. За стаж работы в бюджетных организациях в следующих размерах от базовой ставки при стаже работы:

до 5 лет – 10 процентов;

от 5 до 10 лет – 15 процентов;

от 10 до 15 лет – 20 процентов;

от 15 лет и выше – 30 процентов. (Указ Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 №27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций»). Преподавателям колледжа устанавливать указанную надбавку с учетом педагогической нагрузки.

25.2. По контракту в размере не более 50 процентов оклада. Конкретный размер надбавки устанавливается (изменяется) нанимателем в пределах средств, предусмотренных в соответствии с законодательством на оплату труда на соответствующий финансовый (календарный) год (статья 261-2 Трудового кодекса Республики Беларусь).

25.3. Молодым специалистам: выпускникам, получившим высшее и среднее специальное образование, профессионально-техническое образование, место работы которым предоставлено путем распределения (перераспределения), направления (последующего направления), распределению (перераспределению) на работу в бюджетные организации, - в размере 20 процентов оклада, за исключением лиц, указанных в абзаце втором настоящего пункта.

Молодым специалистам: выпускникам, получившим высшее медицинское, фармацевтическое образование, работающим по направлению (последующему направлению) учреждений образования (после прохождения интернатуры) в бюджетных организациях, - в размере 30 процентов оклада (п. 3 Постановления Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 13 июня 2019 г. №53 «О стимулирующих и компенсирующих выплатах работникам бюджетных организаций»).

25.4. За особенности профессиональной деятельности:

25.4.1. работникам, чьи должности относятся к рабочим, в зависимости от

разряда работы:

СОБРАВАНО

Протокол заседания профкома

В.Л.Двоенко



УТВЕРЖДАЮ
Директор колледжа

И.Н.Шевякова



- 1-й разряд работы – 90 процентов базовой ставки;
- 2-й разряд работы – 80 процентов базовой ставки;
- 3-й разряд работы – 75 процентов базовой ставки;
- 4-й разряд работы – 70 процентов базовой ставки;
- 5-й разряд работы – 65 процентов базовой ставки;
- 6-й разряд работы – 60 процентов базовой ставки.

25.4.2. Служащим, должности которых являются общими для всех видов экономической деятельности, в размере 50 процентов оклада

25.5. За сложность и напряженность работы устанавливается работникам в зависимости от их личного вклада в повышение эффективности деятельности колледжа. Перечень работников, которым устанавливается надбавка за сложность и напряженность работы, конкретный размер и порядок ее выплаты определяются руководителями бюджетных организаций., в соответствии с решением комиссии по распределению средств материального стимулирования. Размер надбавки за сложность и напряженность работы в процентном выражении от плановых средств на выплату окладов работникам по каждой бюджетной организации определяется вышестоящим органом управления ежегодно на 1 января очередного финансового года в пределах выделенных бюджетных ассигнований. Размер надбавки за сложность и напряженность работы работникам устанавливается в следующем размере от оклада - до 300 процентов включительно

Размер надбавки за сложность и напряженность работы директору колледжа устанавливается органом, уполномоченным заключать с ними контракт. (п. 5 Постановления Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 13 июня 2019 г. №53 «О стимулирующих и компенсирующих выплатах работникам бюджетных организаций»)

25.6. За обеспечение показателей деятельности бюджетной организации устанавливается директору колледжа органом, уполномоченным заключать с ним контракт, в размере до 200 процентов оклада включительно (п. 6 Постановления Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 13 июня 2019 г. №53 «О стимулирующих и компенсирующих выплатах работникам бюджетных организаций»).

25.7. За специфику работы в сфере образования устанавливается:

- педагогическим работникам из числа специалистов в следующих размерах от оклада:

не имеющим квалификационной категории, включая педагогических работников, занимающих должности, квалификационными характеристиками которых не предусмотрено внутривидовое категорирование, - 25 процентов;

имеющим вторую квалификационную категорию – 35 процентов;

имеющим первую квалификационную категорию – 45 процентов;

имеющим высшую квалификационную категорию – 60 процентов;

преподавателям, педагогам дополнительного образования:

В.Л.Двоенко

УТВЕРЖДАЮ
Директор колледжа

И.Н.Шевякова



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

- руководителям из числа педагогических работников учреждения образования, обособленных и структурных подразделений, - 30 процентов (Постановление Министерства образования Республики Беларусь от 03 июня 2019 г. №71 «Об оплате труда работников в сфере образования»);

- заведующему общежитием - 10 процентов (Постановление Министерства образования Республики Беларусь от 03 июня 2019 г. №71 «Об оплате труда работников в сфере образования»);

25.8. за работу в отрасли устанавливается преподавателям в размере 21 процента от оклада, иным педагогическим работникам из числа специалистов в размере 15 процентов от оклада. (Постановление Министерства образования Республики Беларусь от 03 июня 2019 г. №71 «Об оплате труда работников в сфере образования»).

26. В зависимости от условий труда устанавливать работникам (сторож (вахтер), дежурный по общежитию) следующие доплаты к окладам:

26.1. За каждый час работы в государственные праздники, праздничные дни сверх заработной платы, начисленной за указанное время, в размере часового оклада работника (Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 16 июня 2014 г. №583 «Об установлении размера доплаты за работу в сверхурочное время, государственные праздники, праздничные и выходные дни» с изменениями и дополнениями).

26.2. За каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов), - в размере 35 процентов часового оклада работника (Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 03 апреля 2019 г. №13; Приложение 3).

27. За кураторство учебной группой устанавливается преподавателям, выполняющим функции куратора учебной группы, при реализации содержания образовательных программ среднего специального образования, в размере 100 процентов базовой ставки. Указанная надбавка устанавливается на учебный год приказом директора колледжа (п.4-1 Постановления Министерства образования Республики Беларусь от 03 июня 2019 г. №71 «Об оплате труда работников в сфере образования»).

28. Производить премирование работников в соответствии с Положением о премировании, которое является неотъемлемой частью коллективного Договора, не допуская при этом лишения премий за нарушения, не связанные с выполнением работниками возложенных на них трудовых (служебных) обязанностей. Направлять на премирование экономию средств по фонду заработной платы, полученную как разницу между плановым фондом заработной платы и фактическими расходами. (Приложение 1).

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома

В.Л.Двоенко

УТВЕРЖДАЮ

Директор колледжа

И.Н.Шевякова



29. Внебюджетные средства в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении колледжа, используются для:

29.1. развития материально-технической базы;

29.2. не менее 50 процентов на:

29.2.1. дополнительные поощрительные отпуска по согласованию с профсоюзным комитетом;

29.2.2. оплату труда работников, осуществляющих приносящую доход деятельность, у которых имелись отработанные дни в режиме неполного рабочего времени по инициативе нанимателя, а также дни простоя не по вине работника;

29.2.3. дополнительное премирование работников;

29.2.4. осуществление в порядке и на условиях, определяемых в коллективном Договоре, выплат ранее работавшим в организации ветеранам, семьям умерших работников, а также на удешевление стоимости путевок в оздоровительные, спортивно-оздоровительные лагеря с круглосуточным пребыванием детям работников – членов профсоюза;

финансирование расходов по организации спортивно-массовых, физкультурно-оздоровительных, культурных и иных мероприятий и (или) участию в них (в том числе осуществления отчислений профсоюзным организациям средств на указанные цели);

29.2.5. для оплаты (частичной оплаты) мероприятий, проводимых для работников колледжа и членов их семей, иных целей, по решению комиссии по распределению средств материального стимулирования, в соответствии с законодательством.

30. Оказание материальной помощи осуществлять в соответствии с Положением о материальной помощи (Приложение 2), которое является неотъемлемой частью коллективного Договора.

31. Установить, что условия оплаты труда на основе контракта не могут быть ниже условий, предусмотренных Коллективным Договором.

Наниматель совместно с Профсоюзом обязуется:

31.1. проводить разъяснительную работу с работниками по вопросам изменения системы оплаты труда;

31.2. принимать исчерпывающие меры по социальной защищенности работников, а также недопущению и предупреждению социальной напряженности в коллективе.

32. Производить направление работников в командировки и оплату командировочных расходов в соответствии с действующим законодательством.

33. Привлечение отдельных работников к работе в государственные праздники, выходные и праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных законодательством, с согласия работника (за исключением случаев, предусмотренных статьей 143 Трудового кодекса Республики Беларусь) с оформлением приказа директора колледжа, в котором указываются основания привлечения к этой работе, сроки и предоставление другого дня

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома

В.Л.Двоенко

УТВЕРЖДАЮ

Директор колледжа

И.Н.Шевякова



отдыха в соответствии со статьей 69 Трудового кодекса Республики Беларусь.

34. Производить оплату простоя по независящим от работника причинам в размере не менее 2/3 оклада (статья 71 Трудового кодекса Республики Беларусь).

35. При увольнении работника выплачивать причитающуюся ему сумму не позднее дня увольнения. При невыплате по вине Нанимателя за каждый день просрочки выплачивать средний заработок (статьи 77, 78 Трудового кодекса Республики Беларусь).

36. Предоставлять Профкому информацию по вопросам, затрагивающим интересы работников: о порядке и условиях исчисления заработной платы; об установлении гарантий и компенсаций работникам; об использовании фонда заработной платы.

37. Привлекать Профком к:

- участию в работе комиссии по распределению средств материального стимулирования, в том числе распределению и использованию внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении колледжа;

- участию в работе комиссии по составлению списков окладов;

- участию в работе аттестационной комиссии;

- участию в комиссии по оказанию материальной помощи;

- пересмотру и установлению норм труда конкретным работникам (статья 87 Трудового кодекса Республики Беларусь);

- проведению анализа достигнутого уровня оплаты труда и результатов финансово-хозяйственной деятельности колледжа.

38. Профком обязуется:

- отстаивать интересы работников – членов профсоюза по вопросам оплаты труда в соответствии с действующим законодательством и Коллективным Договором;

- осуществлять контроль за соблюдением законодательства по оплате труда, начислением заработной платы, сроками выплаты заработной платы, сроками расчета при увольнении работников;

- ставить вопрос перед Нанимателем об ответственности лиц, виновных в неправильном начислении заработной платы и несвоевременной ее выплате.

ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

Наниматель обязуется:

39. Обеспечить оптимальную занятость и использование работающих в колледже в соответствии с профессией, специальностью, квалификацией и условиями их трудового Договора (контракта). Не допускать экономически и социально необоснованного сокращения работников и рабочих мест. Осуществлять анализ занятости работников, принимать меры по недопущению вынужденного неполного рабочего времени.



40. В случаях необходимости обоснованной ликвидации или реорганизации организации (упразднения структурных подразделений), если это влечет за собой сокращение штатной численности, наниматель должен уведомлять об этом профсоюзный орган и работников не позднее, чем за три месяца до вступления в силу соответствующего приказа (решения) и совместно с профсоюзной организацией разрабатывать мероприятия по соблюдению прав и интересов высвобождаемых работников, которые предусматривают:

40.1. гарантии выплат и компенсации;

40.2. перевод на свободные вакансии;

40.3. переподготовку по новым специальностям;

40.4. переселение в другую местность с предоставлением жилья в оговоренные сроки;

40.5. другие социальные гарантии (*п. 13 Соглашения*).

41. При оптимизации численности работников принять следующие упреждающие меры:

41.1. Использовать естественное сокращение рабочих мест (расторжение трудовых Договоров (контрактов) по соглашению сторон в связи с истечением срока; увольнение совместителей; выход работников на пенсию и др.).

41.2. Не принимать новых работников.

41.3. Провести переводы и перемещения намеченных к увольнению работников.

41.4. Распределять имеющийся объём работ между всеми работниками с их согласия.

41.5. Использовать как крайнюю меру установление работникам с их согласия неполного рабочего времени.

41.6. Оказывать помощь высвобождаемым в связи с сокращением численности (штата), ликвидацией колледжа работникам в переобучении и трудоустройстве (*п. 13 Соглашения*).

42. Осуществлять расторжение трудового Договора с работником по инициативе нанимателя (*статья 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, за исключением абзацев 3, 7 и 8 пункта 7*) с предварительного согласия профсоюзного комитета.

43. Предоставлять преимущественное право (при прочих равных условиях) на оставление на работе при сокращении численности или штата работников следующим категориям работников, не допускающим нарушений трудовой и исполнительской дисциплины (кроме указанных в статье 45 Трудового Кодекса Республики Беларусь):

43.1. имеющим неполную семью (*статья 63 Кодекса Республики Беларусь о браке и семье*);

43.2. воспитывающим детей-инвалидов;

43.3. опекунам, попечителям, на иждивении которых находятся несовершеннолетние дети;

43.4. имеющих троих и более детей;

ПОДПИСАНО

Председатель профкома

В.Л.Двоенко



И.Н.Шевякова



43.5. одному из двух работающих в организации родителей, имеющих несовершеннолетних детей;

43.6. работникам, которым осталось три и менее года до достижения общеустановленного пенсионного возраста;

43.7. получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание на производстве;

43.8. одному из супругов, если в организации работают и подлежат сокращению оба супруга из одной семьи

43.9. работникам, чей супруг проходит срочную военную службу по призыву (на период срока службы).

43.10. участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС;

43.11. заболевшим, перенесшим лучевую болезнь, вызванную последствиями катастрофы на Чернобыльской АЭС, других радиационных аварий;

43.12. инвалидам;

43.13. имеющим длительный стаж непрерывной работы в данной организации (не менее 10 лет);

43.14. работникам, повышающим свою квалификацию без отрыва от производства в высших и средних специальных учреждениях образования по направлению данной организации (п. 14 Соглашения).

44. Предоставлять работнику по его ходатайству один свободный от работы день в неделю с сохранением среднего заработка за счет внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении колледжа (при их наличии), для решения вопроса о самостоятельном трудоустройстве у других нанимателей, но не менее трех дней в течение срока предупреждения работника о расторжении трудового Договора, согласно п. 1 ст. 42 Трудового Кодекса Республики Беларусь.

45. Срок действия контракта с беременной женщиной с ее согласия продлевается на период беременности либо иной срок по соглашению сторон.

46. Наниматель с согласия работника обязан продлить срок действия контракта либо заключить новый контракт:

с работающей женщиной, находящейся в отпуске по беременности и родам, матерью (отцом ребенка вместо матери, опекуном), находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, - на срок не менее чем до окончания указанных отпусков;

с работающей матерью (отцом ребенка вместо матери, опекуном), приступившей к работе до или после окончания отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, - на срок не менее чем до достижения ребенком возраста пяти лет (статья 261-5 Трудового кодекса Республики Беларусь).



В.Л.Двоенко



И.Н.Шевякова

отсутствие на рабочем месте без уважительных причин, несвоевременное исполнение или неисполнение трудовых обязанностей без уважительных причин;

использование государственного имущества не в служебных целях;

5) уменьшение работнику трудового отпуска за соответствующий рабочий год на число дней прогула или умышленного неисполнения им трудовых обязанностей более трех часов в течение рабочего дня без уважительных причин. При этом трудовой отпуск должен быть не менее 24 календарных дней;

6) обязанность работника не позднее, чем за один месяц до истечения срока действия контракта письменно предупредить нанимателя о решении продолжить или прекратить трудовые отношения;

7) обязанность нанимателя не позднее, чем за один месяц до истечения срока действия контракта письменно предупредить работника о решении продолжить или прекратить трудовые отношения на условиях контракта либо заключить трудовой Договор на неопределенный срок (при соблюдении работником условий, установленных частью первой статьи 261-4 Трудового кодекса Республики Беларусь).

55. Наниматель с письменного согласия работника, не допускающего нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, проработавшего у него не менее пяти лет, по окончании срока действия контракта вправе заключить с работником трудовой Договор на неопределенный срок.

56. Продлевать (заключать новый) контракт с матерью (отцом, опекуном) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или двоих и более детей в возрасте до 16 лет, добросовестно работающим и не допускающим нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, на срок не менее пяти лет (если они не выразили письменно свое согласие на продолжение трудовых отношений на меньший срок).

57. С согласия матери (отца, опекуна), находящихся 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, продлевать (заключать новый контракт) 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.

58. Заключение (продление) контрактов с работником, добросовестно работающим и не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, которому до достижения общеустановленного пенсионного возраста остается не более двух лет, производить на срок не менее, чем до достижения указанного возраста (статья 261-5 Трудового кодекса Республики Беларусь).

Заключение (продление) контрактов 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

случае, если они приступили к работе до достижения ребенком возраста трех

лет, продлевать (заключать новый контракт) 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.

Утверждаю

Директор колледжа

И.Н.Шевякова

04.2024



лет, производить на срок не менее чем до достижения ребенком возраста пяти лет.

Наниматель вправе предлагать заключение (продление) контракта на меньший срок только при условии письменного заявления работника об этом (п.27 Соглашения).

59. Заключение контрактов с работниками, достигшими общеустановленного пенсионного возраста, не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, на иждивении у которых находятся несовершеннолетние дети производить до достижения последними совершеннолетия.

60. Заключение контрактов с работниками, достигшими общеустановленного пенсионного возраста, не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, дети которых получают первое высшее, среднее специальное или профессионально-техническое образование в дневной форме получения образования производить до окончания ими обучения в учреждении образования (п.28 Соглашения).

61. Продление (заключение) контрактов с работниками, добросовестно работающими и не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, осуществлять по соглашению сторон на сроки:

- имеющим стаж работы в колледже 5 и более лет – срок не менее трех лет, а имеющим высокий профессиональный уровень и квалификацию (высшую и первую квалификационные категории, ученую степень, поощрения от органов управления, общественных организаций и т.д.) – на пять лет, если они не выразили письменно свое согласие на продолжение трудовых отношений на меньший срок (п.23 Соглашения).

62. Увольнение по истечении срока контракта (если инициатором его расторжения является наниматель): работников, получивших в колледже профессиональное заболевание, трудовое увечье; инвалидов; матерей, отцов, опекунов (попечителей) у которых на иждивении и воспитании находятся трое и более детей в возрасте до шестнадцати лет (ребенок-инвалид – в возрасте до восемнадцати лет); одиноких родителей, на воспитании и иждивении которых находятся несовершеннолетние дети, производить только с предварительного согласия профсоюзного комитета.

63. Лицам, получившим в колледже трудовое увечье или профессиональное заболевание, при прекращении трудового Договора (контракта) по любым основаниям (кроме вызванных виновными действиями) выплачивать выходное пособие в размере не менее трехкратного среднемесячного заработка.

Наниматель обязуется выплачивать выходное пособие, работникам, получившим на производстве трудовое увечье или профессиональное заболевание, при прекращении трудового Договора (контракта) по основаниям, предусмотренным пунктами 3 и 5 статьи 42 ТК РФ, в размере не менее трех среднемесячных заработков, а при прекращении трудового Договора



Соглашено
Профком

В.Л.Двоенко



УТВЕРЖДАЮ
Директор колледжа

И.Н.Шевякова

04.04.2024

(контракта) по любым другим основаниям (кроме вызванных виновными действиями) – в размере не менее среднемесячного заработка (единожды)(п.34 Соглашения).

64. Признать уважительными причинами для досрочного расторжения контракта, кроме указанных в ст. 41 Трудового Кодекса Республики Беларусь, следующие обстоятельства (при их документальном подтверждении):

64.1. Состояние здоровья, наличие инвалидности, препятствующих выполнению работы по контракту.

64.2. Избрание на выборную должность либо должность, занимаемую по конкурсу.

64.3. Необходимость ухода за больными членами семьи или за инвалидом 1 группы либо лицом, достигшим 80-летнего возраста и нуждающимся в постоянном уходе.

64.4. Выход на пенсию.

64.5. Зачисление в учреждение, обеспечивающее получение высшего или среднего специального образования, для получения образования в дневной форме получения образования.

64.6. Перевод (направление) мужа (жены) на работу в другую местность, за исключением выпускников, распределенных (направленных), перераспределенных на работу.

64.7. Трудоустройство у другого нанимателя на полную занятость, если в колледже отсутствует возможность предоставления полной занятости, за исключением выпускников, распределенных (направленных), перераспределенных на работу, а также работников, прошедших переподготовку за счет средств нанимателя (не менее чем в течение 2-х лет).

64.8. Переезд на постоянное место жительства в другой населенный пункт, за исключением выпускников, распределенных (направленных), перераспределенных на работу.

64.9. Добровольное поступление на военную службу по контракту.

65. Не позднее, чем за один месяц до истечения срока действия контракта, каждая из сторон, его заключивших, письменно предупреждает другую сторону о решении продолжить или прекратить трудовые отношения.

66. В период срока предупреждения работника о расторжении контракта по истечении срока действия по инициативе нанимателя, предоставлять по личному заявлению работника один свободный день в неделю, без сохранения заработной платы, для решения вопросов о самостоятельном трудоустройстве у других нанимателей.

67. Сохранять за работником, утратившим трудоспособность в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, место работы (должность) до восстановления трудоспособности или установления ему в установленном порядке инвалидности.



И.Н.Шевякова

68. С целью повышения ответственности за сохранность собственности, Наниматель заключает с работниками при приеме на работу или в процессе работы письменные Договоры:

- о полной индивидуальной материальной ответственности;
- о полной коллективной материальной ответственности.

69. Профсоюзный комитет колледжа обязуется:

- осуществлять общественный контроль за соблюдением Нанимателем законодательства Республики Беларусь о труде;
- 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 вакантные должности или предоставлена возможность переобучения.

70. В обязательном порядке продлевать (заключать новый) контракт с матерью (мачехой), отцом (отчимом), воспитывающем ребёнка вместо матери в связи с её смертью, лишением родительских прав, длительном (более месяца) пребыванием в больничной организации здравоохранения и другими причинами, усыновителем (удочерителем), опекуном ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или двоих и более детей в возрасте до 16 лет, не допускающей (-щим) нарушений производственно-технологической, трудовой и исполнительской дисциплины и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, на максимальный срок.

Наниматель вправе предлагать продление (заключение) контракта на меньший срок только при условии письменного заявления работника об этом. (п.25 Соглашения).

71. При отстранении от работы работника, который не прошел инструктаж, проверку знаний по вопросам охраны труда либо медицинский осмотр в порядке, предусмотренном законодательством Республики Беларусь, не по своей вине, ему производится оплата за всё время отстранения от работы в размере не ниже двух третей установленного ему оклада.

РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

72. Рабочее время, время отдыха работников устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь, Правилами внутреннего трудового распорядка, графиком работ (сменности), иными актами законодательства, а также положениями настоящего раздела Договора.

73. Наниматель обязуется установить всем работникам, кроме указанных в п.72 и 74, полную норму продолжительности рабочего времени - 40 часов в неделю (ст. 112 Трудового кодекса Республики Беларусь), в соответствии со штатным расписанием.

74. Норма часов педагогической нагрузки за ставку для педагогических работников колледжа не должна превышать 800 учебных часов в год

СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома



УТВЕРЖДАЮ
Директор колледжа



И.Н.Шевякова

(Постановление Министерства образования Республики Беларусь от 05.09.2011 № 255).

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

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

76. Установить сокращенную продолжительность рабочего времени в неделю для отдельных категорий работников:

- инвалидам 1 и 2 группы - не более 35 часов (статья 114 Трудового кодекса Республики Беларусь). При этом оплата их труда производится в таком же размере, как оплата труда работников соответствующих профессий и должностей при полной норме продолжительности рабочего времени (статья 287 Трудового кодекса Республики Беларусь).

77. Не допускать к работе в ночное время, даже если она приходится на часть рабочего дня или смены, беременных женщин и работников моложе восемнадцати лет.

78. Привлекать к работе в ночное время инвалидов, при условии, что такая работа не запрещена им индивидуальными программами реабилитации, а также женщин, имеющих детей в возрасте до четырнадцати лет только с их письменного согласия (статья 117 Трудового кодекса Республики Беларусь).

79. Утверждать разработанные графики работ (сменности) по согласованию с профкомом.

80. Установленный режим рабочего времени доводить до ведома работников под роспись не позднее одного месяца до введения его в действие.

81. Установить по согласованию с Профкомом суммированный учет рабочего времени для сторожей (вахтеров) (учетный период – календарный год), дежурных по общежитию (учетный период – календарный год) и преподавателей и педагогов дополнительного образования (учетный период - учебный год с 01.09 по 31.08) (статья 126 Трудового кодекса Республики Беларусь). Еженедельная продолжительность рабочего времени при суммированном учете может быть больше или меньше установленной нормы продолжительности рабочего времени в неделю (статьи 112–114 Трудового кодекса Республики Беларусь). При этом ежедневная продолжительность рабочего времени не может превышать 12 часов.

Сумма часов рабочего времени по графику работ (сменности) за учетный период не должна превышать нормы часов за этот период, рассчитанной в соответствии со статьями 112–117 Трудового кодекса Республики Беларусь.

82. Устанавливать режим гибкого рабочего времени по индивидуальным или коллективным просьбам, при условии, если это учитывает интересы колледжа и/или не приведет к осложнениям в работе колледжа (статья 128 Трудового кодекса Республики Беларусь).

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома

01.09.2011



УТВЕРЖДАЮ

Директор колледжа

И.Н.Шевякова

Для педагогических работников, основная работа которых не связана с преподавательской (ст.128 Трудового кодекса Республики Беларусь), устанавливается режим гибкого рабочего времени. При этом требуется полная отработка установленного законом суммарного количества рабочих часов в день осуществления преподавательской работы.

Режим гибкого рабочего времени в колледже устанавливается по следующим должностям: директор колледжа, заместитель директора по учебной работе, заместитель директора по учебно-воспитательной работе, руководитель практики, заведующий лабораторией по отработке навыков, руководитель по военно-патриотическому воспитанию, главный бухгалтер, инспектор по кадрам, юрисконсульт, заведующий отделением, методист, педагог социальный, педагог-психолог, педагог-организатор, инженер-программист, инженер.

График работы преподавателей (внутренних совместителей) составляется непосредственно преподавателем по согласованию с инспектором по кадрам, профкомом и утверждается директором.

Педагогические работники, работающие по режиму гибкого рабочего времени, обязаны в начале каждого месяца предоставлять инспектору по кадрам утвержденный директором колледжа график работы (график удлинения рабочего дня) на каждый месяц.

83. Устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю работникам, перечисленным в статье 289 Трудового кодекса Республики Беларусь:

- беременным женщинам, женщине, имеющей ребенка в возрасте до 14 лет, работникам, осуществляющим уход за больным членом семьи, в соответствии с медицинской справкой о состоянии здоровья – по письменному заявлению;

- инвалидам в соответствии с индивидуальными программами реабилитации;

- при приеме на работу по совместительству.

84. Согласно перечню работ, где по условиям труда перерыв для отдыха и питания установить нельзя (Приложение 4), обеспечивать порядок и место приема пищи работниками, занятыми на этих работах согласно Приложению 9 (статья 134 Трудового кодекса Республики Беларусь).

85. Согласно статье 150 Трудового кодекса Республики Беларусь предоставлять работникам следующие виды отпусков:

85.1. Трудовой основной отпуск - не менее 24 календарных дней (статья 155 Трудового кодекса Республики Беларусь).

85.2. Дополнительные отпуска за счет внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении колледжа (при их наличии) могут устанавливаться работникам колледжа по решению комиссии по распределению средств материального стимулирования

статья 160 Трудового кодекса Республики Беларусь)

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома

В.Л.Двоенко

УТВЕРЖДАЮ

Директор колледжа

И.Н.Шевякова



85.3. Социальные отпуска:

- по беременности и родам;
- по уходу за детьми;
- в связи с получением образования;
- в связи с катастрофой на Чернобыльской АЭС;
- по уважительным причинам личного и семейного характера.

86. Дополнительные отпуска присоединять к основному отпуску продолжительностью 24 календарных дня, если иное не предусмотрено законодательством (*статья 162 Трудового кодекса Республики Беларусь*).

87. Очередность предоставления трудовых отпусков установить для коллектива работников графиком трудовых отпусков, утверждаемым по согласованию с Профкомом, который должен составляться на календарный год не позднее «05» января каждого года (*статья 168 Трудового кодекса Республики Беларусь*).

88. Трудовые отпуска (основной и дополнительный) за первый рабочий год предоставлять не ранее, чем через шесть месяцев работы у нанимателя. До истечения шести месяцев работы, трудовые отпуска предоставляются работникам, определенным в статье 166 Трудового кодекса Республики Беларусь, а также штатным преподавателям.

89. При составлении графика трудовых отпусков запланировать отпуск по желанию работника в летнее или другое удобное для него время категориям работников, указанным в статье 168 Трудового кодекса Республики Беларусь.

90. Трудовой отпуск может быть перенесен или продлен (*п.п. 1-6 части первой статьи 171 Трудового кодекса Республики Беларусь*).

91. Отзыв из отпуска допускается в связи с производственной необходимостью по предложению Нанимателя и согласия работника. При отзыве из трудового отпуска неиспользованная в связи с этим часть отпуска не компенсируется, а предоставляется в течение текущего рабочего года либо по желанию работника присоединяется к отпуску за следующий рабочий год.

92. По просьбе работника разделять трудовой отпуск не более чем на 3 (три) части. При этом одна часть не может быть менее 14 календарных дней (*статья 174 Трудового кодекса Республики Беларусь*).

93. Предоставлять социальные отпуска по семейно-бытовым и другим уважительным причинам без сохранения средней заработной платы:

93.1. До 14 календарных дней:

- женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет или ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- ветеранам боевых действий на территории других государств;
- осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

93.2. До 30 календарных дней:

- по семейно-бытовым причинам;



СОГЛАСОВАНО

Профком

В.Л.Двоенко



УТВЕРЖДАЮ

Директор колледжа

И.Н.Шевякова

04.04.2024

- для работы над квалификационной научной работой (диссертацией), написания учебников;

- по другим уважительным причинам (статья 190 Трудового кодекса Республики Беларусь).

93.3. До 3 календарных дней:

- при регистрации заключения брака;

- при вступлении в брак детей, братьев, сестер;

- при рождении ребенка (отцу (отчиму));

- при смерти близких родственников (членов семьи);

- при переезде на новое место жительства (статьи 189, 190 Трудового кодекса Республики Беларусь).

93.4. В первый день учебного года для родителей, чьи дети идут в 1-4 классы, и выпускные классы школы.

93.5. Для работников, обучающихся в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального и высшего образования в вечерней, заочной или дистанционной форме получения образования, при отсутствии направления нанимателя.

94. Матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, по ее (его) заявлению ежемесячно предоставлять 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.

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 предоставлять один дополнительный свободный от работы день в неделю с оплатой в размере среднего заработка или по согласованию с нанимателем, если это не препятствует нормальной деятельности организации, сокращать на один час установленную продолжительность работы (смены) с сохранением заработной платы в порядке и на условиях, определяемых республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области труда.

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

95. Право на дополнительные свободные дни может быть использовано матерью (мачехой), отцом (отчимом) либо разделено указанными лицами между собой по их усмотрению.



СОГЛАСОВАНО

профкома

В.Л.Двоенко



УТВЕРЖДАЮ

Директор колледжа

И.Н.Шевякова

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 (статья 265 Трудового кодекса Республики Беларусь).

96. Предоставлять минимальные льготы, предусмотренные статьями 215, 216, 219, 220 Трудового кодекса Республики Беларусь, в том числе предоставлять отпуска без сохранения или с частичным сохранением заработной платы работникам, обучающимся в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального и высшего образования в порядке, установленном законодательством Республики Беларусь.

97. Предоставить гарантии работникам, проходящим профессиональную подготовку, повышение квалификации, стажировку и переподготовку (статья 220 Трудового кодекса Республики Беларусь).

ОХРАНА ТРУДА

Наниматель обязуется:

98. Обеспечить права и гарантии работников на охрану труда, предусмотренные Трудовым кодексом Республики Беларусь, Законом Республики Беларусь «Об охране труда», другими нормативными правовыми актами и закрепление этих прав в трудовых Договорах (контрактах).

99. Признавать право работников на отказ от выполнения порученной работы, если условия труда, по заключению органов надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде, не соответствуют требованиям норм и правил техники безопасности, представляют опасность для его здоровья (до устранения этой опасности). При отказе от выполнения порученной работы по указанным основаниям, работник обязан незамедлительно письменно сообщить Нанимателю либо уполномоченному должностному лицу Нанимателя о мотивах такого отказа, подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, за исключением выполнения вышеуказанной работы (ст. 11 Закона Республики Беларусь «Об охране труда» №356-3 (в редакции Закона Республики Беларусь от 17.07.2023 N 300-3). Если наниматель не предоставил работнику на время простоя по этой причине другую работу, соответствующую его квалификации, сохранять за ним среднюю заработную плату на весь период простоя (п. 81 Соглашения).

100. Совершенствовать систему управления охраной труда колледжа, («Инструкция о порядке осуществления контроля за соблюдением работниками требований по охране труда в организации и структурных подразделениях» (постановление Министерства труда и социальной защиты от 15.05.2020 №51, далее – СУОТ), в соответствии с Положением о системе управления охраной труда.

101. Обеспечить эффективную деятельность инженера (ответственного за охрану труда) в соответствии с Положением «Об организации работы по охране труда» разработанным на основании «Типового положения о службе охраны



В.Л.Двоенко



И.Н.Шевякова

04.04.2024

труда организации», утвержденного постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 30.09.2013 №98 (в редакции постановления Министерства труда и социальной защиты от 30.04.2020 №42).

102. Предусматривать в смете расходов средства на финансирование комплекса организационных, технических, санитарно-противоэпидемических и иных мероприятий по обеспечению на каждом рабочем месте условий труда, соответствующих требованиям по охране труда.

103. Выполнять план мероприятий по охране труда, разрабатываемый ежегодно в качестве приложения к коллективному Договору.

Перечень мероприятий плана, стоимость, сроки выполнения мероприятий, ответственные за исполнение мероприятий уточняются ежегодно.

104. Своевременно проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда, в том числе внеочередную аттестацию (переаттестацию) по инициативе первичной профсоюзной организации и в случаях, определенных законодательством Республики Беларусь.

105. Каждому работнику при приеме на работу и в период работы предоставлять полную информацию о состоянии и изменении условий труда на его рабочем месте, о полагающихся индивидуальных средствах защиты, компенсациях, предоставляемых в соответствии с требованиями действующего законодательства, итогами аттестации рабочих мест по условиям труда, коллективным Договором, картами опасностей и рисков.

106. Планировать не позднее 1 июня и осуществлять не позднее 15 сентября текущего года мероприятия по подготовке структурных подразделений колледжа к работе в осенне-зимних условиях.

107. Проводить за счет средств колледжа подготовку (обучение), переподготовку, стажировку, повышение квалификации и проверку знаний по вопросам охраны труда работников колледжа.

108. Обеспечивать работников за счет средств колледжа, в соответствии с установленными нормами и в установленные сроки спецодеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (Приложение 5), организовать их стирку, химическую чистку, обеспыливание, обезвреживание, восстановление спецпропиток, ремонт и хранение.

109. Осуществлять постоянный контроль за соответствием поступающей для работников спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты стандартам, техническим условиям и другой нормативно-технической документации с оформлением, при необходимости, актов и претензий поставщикам, изготовителям.

110. Бесплатно обеспечивать работников мылом, согласно установленным нормам (Приложение 6).

111. Обеспечивать своевременное и организованное прохождение предварительных и периодических медицинских осмотров работниками в соответствии с «Инструкцией о порядке проведения обязательных и



УТВЕРЖДАЮ

Директор колледжа

И.Н.Шевякова

04. 2024

внеочередных медицинских осмотров работающих», утвержденной Постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 29.07.2019г. №74.

При отстранении от работы работника, который не прошел инструктаж, проверку знаний по вопросам охраны труда либо медицинской осмотр в порядке, предусмотренном законодательством Республики Беларусь, не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы в размере не ниже двух третей установленного ему оклада. *Основание – п. 36 Соглашения.*

Предоставлять работникам, трудоустроенным в другие организации в период капитального ремонта, реконструкции или технического перевооружения, право преимущественного поступления на работу в организацию после проведения реконструкции в соответствии с квалификацией (профессией). *Основание – п. 37 Соглашения.*

112. Обеспечить участие уполномоченного представителя профсоюза в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний постановление Совета Министров Республики Беларусь от 15.01.2004 г. №30 (*ред. 16.01.2024*).

113. В течение одного рабочего дня информировать вышестоящие органы по подчиненности и областной комитет профсоюза о групповых, тяжелых несчастных случаях, случаях со смертельным исходом. Представлять информацию в соответствующие профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин аварий, несчастных случаев в установленные сроки («Правила расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 15.01.2004 № 30, (*ред. 16.01.2024*), Инструкция о порядке технического расследования причин аварий и инцидентов, а также их учёта, утвержденная постановлением Министерства по чрезвычайным ситуациям Республики Беларусь от 12.07.2016г. № 36, в соответствии с частями четвертой-шестой статьи 34 Закона Республики Беларусь "О промышленной безопасности").

114. Осуществлять выплату из средств нанимателя семье погибшего на производстве работника по вине нанимателя, помимо установленного законодательством возмещения ущерба, единовременной материальной помощи в размере не менее 10 годовых заработков погибшего, исчисленных по заработку за год от месяца, предшествующего несчастному случаю, а работнику, потерявшему трудоспособность в результате несчастного случая на производстве по вине нанимателя, – единовременной материальной помощи в размере одного среднемесячного заработка за каждый процент утраты трудоспособности.

115. Оказывать единовременную материальную помощь в размере не менее 3-х среднемесячных заработков работникам, у которых установлено профессиональное заболевание.



СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома

В.Л.Двоенко



УТВЕРЖДАЮ

Директор колледжа

И.Н.Шевякова

116. Производить возмещение морального вреда, причиненного повреждением здоровья (работнику) или гибелью работника (близким родственникам) при исполнении им трудовых обязанностей, независимо от подлежащих возмещению других видов вреда - за чей счёт.

117. Предоставлять общественным инспекторам по охране труда и представителям профсоюзного комитета (в соответствии с согласованным сторонами календарным планом осуществления общественного контроля) не менее 3 часов в неделю для осуществления ими общественного контроля за соблюдением законодательства о труде, об охране труда, о профсоюзах, выполнении коллективного Договора (соглашения), участия в работе коллегиальных органов, комиссий, а также освобождать их от работы на время обучения и повышения квалификации с сохранением за эти периоды среднего заработка.

118. Ежеквартально рассматривать на совместных с профсоюзным комитетом заседаниях вопросы планирования и реализации мероприятий по улучшению условий и охраны труда, соответствия фактической работы по охране труда применяемым законодательным требованиям и внедренным документированным процедурам СУОТ.

119. Поддерживать необходимые гигиенические условия для организации питания работников учреждения, а также в бытовых помещениях колледжа.

120. Стороны считают необходимым:

120.1. Отстаивать права работников на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда, санитарным нормам, правилам и гигиеническим нормативам.

120.2. Осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда на каждом рабочем месте, обеспечивать реализацию общественными инспекторами по охране труда основных задач и функций, определенных «Положением об общественном инспекторе по охране труда». Привлекать к работе по осуществлению общественного контроля работников профсоюзного комитета, профсоюзных активистов и членов профсоюза.

120.3. Принимать участие в организации и проведении смотра-конкурса на лучшую организацию работы по охране труда.

120.4. Совместно с Нанимателем организовать обучение и информирование по вопросам охраны труда общественных инспекторов по охране труда, обеспечение их нормативными документами, относящимися к предмету контроля.

120.5. Производить поощрение общественных инспекторов по охране труда по результатам работы.

120.6. Участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве, выявлении причин, приведших к гибели, травмам и профессиональным заболеваниям работников, добиваться принятия срочных мер по их



устранению, оказывать материальную помощь пострадавшим и членам семей погибших.

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

120.8. Принимать участие в работе комиссии по назначению пособий по временной нетрудоспособности, расследовании обстоятельств травм в быту, рассмотрении вопросов оказания материальной помощи.

120.9. Добиваться своевременного перевода женщин, в соответствии с медицинским заключением на другую, более легкую и исключаящую воздействие вредных и (или) опасных производственных факторов работу с сохранением среднего заработка по прежней работе.

ЖИЛИЩНОЕ СТРОИТЕЛЬСТВО. ПОСТАНОВКА НА УЧЕТ И РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ЖИЛЬЯ.

Наниматель обязуется:

121. Заселять работников колледжа, нуждающихся в жилье (по заявлению работника), в общежитие колледжа.

Профком обязуется:

122. Ходатайствовать перед Нанимателем об обеспеченности нуждающихся работников местами в общежитии колледжа, на основании их письменного заявления.

ВОПРОСЫ БЫТА

Наниматель и Профком обязуются:

124. Оборудовать в подразделениях места для отдыха и приема пищи с нагревательными приборами, холодильником, необходимым инвентарем.

125. Своевременно подготовить здания, помещения, дворы и территорию к работе в осенне-зимних условиях, обеспечив тем самым снижение трудопотерь по временной нетрудоспособности.

МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ. ОРГАНИЗАЦИЯ ОТДЫХА И САНАТОРНО-КУРОРТНОГО ЛЕЧЕНИЯ

Наниматель обязуется:

126. Систематически анализировать заболеваемость работников с временной и стойкой утратой трудоспособности. Разработать и утвердить план мероприятий, направленных на снижение заболеваемости и травматизма.

127. Обеспечить:

127.1. освобождение работников от работы для прохождения диспансеризации на основании письменного заявления, согласованного с Нанимателем, с сохранением за ними места работы, должности служащего (профессии рабочего) и среднего заработка по месту работы на следующих условиях:

УСЛОВИЯХ:
СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома

В.Л.Двоенко



УТВЕРЖДАЮ

Директор колледжа

И.Н.Шевякова



07.10.24

- на один рабочий день один раз в три года;
- работников, достигших возраста сорока лет – на один рабочий день один раз в год;
- работников достигших общеустановленного пенсионного возраста, а также в течение пяти лет до достижения такого возраста при прохождении диспансеризации - на два рабочих дня один раз в год.

Работники обязаны предоставлять Нанимателю документы, подтверждающие прохождение ими диспансеризации.

127.2. проведение ежегодных гинекологических осмотров женщин, диспансеризации работников, анализа заболеваемости с временной и стойкой утратой трудоспособности.

127.3. Оказывать материальную помощь лицам, нуждающимся по заключению врачей в длительном лечении с применением дорогостоящих лекарств, в соответствии с действующими Положениями об оказании материальной помощи.

128. Совместно с Профкомом:

128.1. Организовывать оздоровление и санаторно-курортное лечение работников, создав для этого комиссию по оздоровлению и санаторно-курортному лечению.

128.2. Распределение путевок на лечение производить в соответствии с заключением лечащих врачей.

128.3. Обеспечивать оздоровление работников, получивших профессиональное заболевание;

128.4. Производить организацию оздоровления в соответствии с заключением лечащих врачей, в первую очередь занятым на работах с вредными и тяжелыми условиями труда;

128.5. Осуществлять полную или частичную компенсацию стоимости путевок в детские оздоровительные лагеря;

оказывать финансовую помощь в удешевлении стоимости санаторно-курортных путевок в профсоюзные санатории;

128.6. Обеспечить широкую гласность об имеющихся возможностях оздоровления работников.

128.7. Производить организацию и оплату культурно-просветительских и спортивно-оздоровительных мероприятий, а также туристических поездок в размере, определяемом решением комиссии по распределению средств материального стимулирования (при наличии внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении учреждения).

СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

В целях социальной защиты молодежи, создания необходимых правовых, экономических, бытовых условий и гарантий для профессионального



Составлено
Председатель профкома
В.Л.Двоенко



УТВЕРЖДАЮ
Директор колледжа
И.Н.Шевякова

04.2024

становления молодых работников, содействия их духовному, культурному и физическому развитию, Наниматель обязуется:

129. Предоставлять первое рабочее место выпускникам государственных учреждений, обеспечивающих получение высшего, среднего специального и профессионально-технического образования, направленным на работу комиссией по персональному распределению выпускников.

Обеспечить молодого специалиста работой по специальности, не переводить молодого специалиста на работу, не связанную с полученной специальностью и квалификацией.

130. Предоставлять минимальные льготы, предусмотренные статьями 215, 216 Трудового кодекса Республики Беларусь, для работников, обучающихся в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального и высшего образования, в вечерней или заочной форме получения образования.

131. Проводить работу, направленную на социальную поддержку учащейся и работающей молодежи, являющейся членами профсоюза, в части:

131.1. Обеспечения молодых семей и молодых специалистов жильем (общежитием).

Производить молодым семьям (первый брак, возраст одного из супругов до 31 года) и молодым специалистам частичную (30%) ежемесячную компенсацию расходов по проживанию в общежитии за счет остающихся в распоряжении учреждения средств от приносящей доходы деятельности.

131.2. Закрепления за молодыми специалистами на определенный срок наставников из числа наиболее опытных работников.

Установить порядок стимулирования (морального и материального) наставников молодежи в соответствии с нормативными правовыми актами Министерства здравоохранения Республики Беларусь.

131.3. Проведения стажировки по индивидуальному плану с целью максимально быстрой и полной адаптации в коллективе.

131.4. Обеспечения условий для повышения их квалификации, профессионального роста и общеобразовательного уровня.

131.5. содействия развитию массовой физической культуры и спорта, самодеятельного художественного творчества.

132. Профком обязуется:

132.1. Осуществлять контроль за соблюдением законодательных норм:

- по предоставлению первого рабочего места выпускникам высших, средних специальных учебных заведений, военнослужащим, уволившимся из рядов Вооруженных Сил Республики Беларусь;
- по охране труда и режиму рабочего времени молодежи;
- по улучшению жилищных условий молодежи.

132.2. Выделять средства из профсоюзного бюджета на решение проблем молодежи, поддержку молодежных инициатив, выполнение молодежных программ, развитие самодеятельного художественного творчества.

СОГЛАСОВАНО

Продиректор профкома

В.Л.Двоенко

УТВЕРЖДАЮ
Директор колледжа

И.Н.Шевякова



133. Наниматель и Профком обязуются:

133.1. Способствовать созданию надлежащих условий для повышения квалификации и общеобразовательного уровня молодежи.

133.2. Способствовать созданию надлежащих условий для повышения квалификации и общеобразовательного уровня молодежи, удовлетворению потребностей в непрерывном образовании, оказанию им помощи в преодолении профессиональных затруднений, формированию мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию и самореализации.

133.3. Разработать и внедрить совместные программы адаптации на рабочих местах, развитие наставничества в работе с молодыми специалистами.

133.4. Разработать и внедрить систему наставничества для молодых специалистов в соответствии с нормативными правовыми актами Министерства здравоохранения Республики Беларусь.

СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА БЫВШИХ РАБОТНИКОВ КОЛЛЕДЖА

Стороны обязуются при наличии внебюджетных средств:

134. При смерти бывших сотрудников, ушедших на пенсию из колледжа, приобрести венок для участия в ритуальной церемонии.

КУЛЬТУРНО-МАССОВАЯ, ФИЗКУЛЬТУРНО- ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ И СПОРТИВНАЯ РАБОТА

135. Наниматель обязуется предоставлять в бесплатное пользование помещения работникам колледжа на проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

136. Наниматель и Профком создают условия и выделяют необходимые средства для организации и проведения культурно-массовой и спортивной работы в колледже.

137. Наниматель обязуется:

137.1. Отчислять денежные средства профсоюзной организации колледжа для проведения культурно-массовых и спортивных мероприятий, новогодних елок и удешевления стоимости детских новогодних подарков, пропаганды здорового образа жизни и возрождения национальной культуры и на иные социально значимые цели для колледжа в размере не менее 0,15 процента от суммы внебюджетных средств в части превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении колледжа.

137.2. Осуществлять направление работников – членов профсоюза колледжа для участия в спортивно-массовых мероприятиях в соответствии с Положением о порядке проведения на территории Республики Беларусь спортивно-массовых мероприятий, их направления на спортивно-массовые мероприятия и материального обеспечения, утверждённым постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 19.09.2014 №903 (с дополнениями и изменениями) «О проведении на территории Республики Беларусь спортивно-

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома

В.Л.Двоенко

УТВЕРЖДАЮ

Директор колледжа

И.Н.Шевякова



массовых мероприятий», с предоставлением гарантий и компенсаций в соответствии с законодательством о гарантиях и компенсациях при командировании работников, в т.ч. с сохранением среднего заработка.

138. Профком осуществляет контроль за выделением администрацией и использованием по назначению средств на проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы, на содержание спортивных сооружений.

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВОВЫХ ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА И ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА

Наниматель обязуется:

139. Соблюдать права профсоюза, содействовать его деятельности, предоставлять профсоюзному комитету в безвозмездное пользование необходимые помещения (с освобождением от оплаты коммунальных услуг и иных расходов), средства связи, оргтехнику, другое оборудование, транспортные средства, а также создавать иные условия для выполнения уставной деятельности в соответствии со статьей 28 Закона Республики Беларусь от 22 апреля 1992 г. № 1605 – XII «О профессиональных союзах».

140. Обеспечить организацию безналичной системы удержания из заработной платы работников (членов профсоюза) по их письменному заявлению членских профсоюзных взносов. Производить перечисление членских профсоюзных взносов одновременно с выплатой заработной платы на банковские счета соответствующих профсоюзных организаций в размерах и в порядке, установленных Уставом и решениями руководящих органов отраслевого профсоюза, в соответствии со ст.107 Трудового Кодекса Республики Беларусь и постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 18.09.2002 № 1282 «Об удержании из заработной платы работников денежных сумм для производства безналичных расчетов».

141. Предоставлять профкому информацию, необходимую для реализации его полномочий по защите трудовых прав и социально-экономических интересов работников.

142. Сохранять средний заработок участвующим в коллективных переговорах на весь период переговоров.

143. Расторжение, прекращение трудового Договора по инициативе нанимателя (за исключением случаев увольнения по основаниям, признаваемым в соответствии с законодательными актами дискредитирующими обстоятельствами увольнения), а также наложение дисциплинарных взысканий, лишение премий, изменение существенных условий труда с председателем профсоюзного комитета и не освобожденным от основной работы, только с согласия вышестоящего профсоюзного органа, а с работниками, избранными в состав профсоюзного комитета, общественными инспекторами по охране труда – с согласия первичной профсоюзной организации, в которой они состоят на профсоюзном учете (п.107 Соглашения).

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома

В.Л.Двоенко

УТВЕРЖДАЮ

Директор колледжа

И.Н.Шевякова



Заключение (продление) контракта с работниками-членами профсоюза, избранными руководителями профсоюзных органов и не освобожденными от основной работы, осуществляется на срок их полномочий в профсоюзном органе, но не менее срока, установленного законодательством Республики Беларусь (пункты 107 и 108 Соглашения).

144. Увольнение по инициативе нанимателя работников трудоспособного возраста (не достигшего общеустановленного пенсионного возраста), являющихся членами профсоюзных органов, не допускается в течение всего срока их полномочий, а также в течение двух лет после окончания срока их полномочий, кроме случаев ликвидации организации или совершения работником виновных действий.

145. Членам профкома, не освобожденным от основной работы, предоставлять свободное от работы время с сохранением среднего заработка по основной работе на период их краткосрочной профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов на профсоюзных съездах, конференциях, пленумах.

146. Членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от производственной работы, на условиях, предусмотренных коллективным Договором, предоставлять свободное от работы время (согласно п. 109 областного отраслевого Соглашения) не менее 4 часов в месяц, с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива.

147. Рассматривать предложения профкома по привлечению к ответственности должностных лиц, виновных в невыполнении положений настоящего коллективного Договора, и информировать трудовой коллектив и профсоюзный комитет о принятых мерах.

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Ответственность Сторон за неисполнение (нарушение) условий Договора

148. Наниматель:

148.1. Берет на себя ответственность за своевременное и полное выполнение обязательств и мероприятий, принятых в Договоре.

148.2. Знакомит всех работников, в том числе впервые принятых, с содержанием Договора, изменениями и дополнениями, внесенными в него.

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

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

- лишения премии;

СОГЛАСОВАНО
 Председатель профкома
 В.Л.Двоенко



УТВЕРЖДАЮ
 Директор колледжа
 И.Н.Шевякова

2024



- привлечения к дисциплинарной ответственности в соответствии с действующим законодательством (статья 198 Трудового кодекса Республики Беларусь).

150. Систематическое невыполнение обязательств по Договору, по объективным и не зависящим от Нанимателя и работника причинам, не может быть основанием досрочного расторжения контракта, трудового Договора с руководителем колледжа и работниками, ответственными за выполнение таких обязательств.

151. Профком имеет право обратиться к органу, уполномоченному управлять государственным имуществом, заключившему контракт с руководителем, а по поводу прекращения трудового Договора, контракта к Нанимателю, с предложением о расторжении с работниками контракта, трудового Договора.

152. За односторонний отказ от ведения коллективных переговоров должностное лицо нанимателя может быть привлечено к административной ответственности.

153. Представители Нанимателя, виновные в непредставлении информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля за выполнением Договора, несут дисциплинарную ответственность.

154. Работникам запрещается:

принимать участие в несанкционированных акциях протеста и иных деструктивных проявлениях политизированного толка;

принуждать работников к участию в забастовке, создавать другим работникам препятствия для выполнения их трудовых обязанностей, призывать работников к прекращению выполнения трудовых обязанностей без уважительных причин;

участвовать в незаконной забастовке, а также в иных формах отказа от выполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) без уважительных причин.

Нарушение указанных требований является основанием расторжения трудового Договора за однократные грубые нарушения работником трудовых обязанностей, признаваемого таковым в соответствии с законодательными актами.

За неисполнение норм и обязательств Договора стороны несут ответственность в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ДОГОВОРА

155. Контроль за выполнением Договора осуществляется Профкомом, Нанимателем, постоянной комиссией по разработке и контролю за выполнением Договора.

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



157. По итогам полугодия рассматривать ход выполнения Договора на расширенных заседаниях Профкома с участием Нанимателя.

158. По итогам года рассматривать ход выполнения Договора на общем собрании (конференции) коллектива.

ПОРЯДОК РАЗРЕШЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

159. Для разрешения коллективного трудового спора Наниматель и Профком обязуются:

159.1. В трехдневный срок с момента возникновения коллективного трудового спора (отказа от удовлетворения всех (части) предъявленных требований или не уведомлении 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).

Назначение представителей сторон спора в состав примирительной комиссии оформить соответствующим приказом Нанимателя и решением Профкома (протоколом);

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

160. Своевременно производить замену выбывших членов из состава примирительной комиссии. Замена оформляется соответствующим приказом Нанимателя, решением Профкома (протоколом).

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

162. Предоставить примирительной комиссии всю необходимую для её работы информацию.

163. Наниматель предоставляет помещение на период работы примирительной комиссии, обеспечивает ее членов необходимыми техническими средствами связи, канцелярскими принадлежностями, соответствующей нормативной правовой документацией.

СОГЛАСОВАНО
 Председатель профкома
 В.Л.Двоенко



УТВЕРЖДАЮ
 Директор колледжа
 И.Н.Шевякова



ПОЛОЖЕНИЕ

о материальном стимулировании труда сотрудников учреждения образования «Полоцкий государственный медицинский колледж имени Героя Советского Союза З.М. Тусноловой-Марченко»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1. Настоящее положение разработано в соответствии с действующим законодательством, Соглашением между главным управлением по здравоохранению Витебского областного исполнительного комитета и Витебской областной организацией Белорусского профсоюза работников здравоохранения на 2022-2025 годы, с целью совершенствования материального стимулирования труда.

1.1. Механизм материального стимулирования реализуется посредством установления надбавок к окладам (ставкам) и премирования работников.

1.2. Источником средств, направляемым для материального стимулирования работников колледжа, являются:

- средства областного бюджета, выделяемые на премирование работников в размере 20% от суммы окладов работников (п.3 Указа Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 года №27);

- экономия средств фонда заработной платы, предусмотренных на оплату труда из средств областного бюджета;

- средства от внебюджетной деятельности колледжа в размерах, предусмотренных законодательством, и в части средств от превышения доходов над расходами.

1.3. Указанный порядок материального стимулирования распространяется на всех работников колледжа (в том числе содержащихся за счет внебюджетных средств), внешних совместителей.

1.4. Материальное стимулирование директора колледжа (выплата премий, установление надбавок) осуществляется в порядке, предусмотренном главным управлением по здравоохранению Витебского областного исполнительного комитета, а выплата материальной помощи, единовременной выплаты на оздоровление – на основании положения колледжа о выплате материальной помощи, выплаты на оздоровление.

2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВОК К ОКЛАДАМ

2.1. Работникам колледжа устанавливаются следующие виды надбавок к окладам:

- молодым специалистам (п.25.3 настоящего коллективного Договора);



- за особенности профессиональной деятельности – педагогическим работникам, реализующим образовательные программы по профилю образования «Здравоохранение», для занятия должностей которых требуется медицинское (фармацевтическое) образование (п.25.4 настоящего коллективного Договора);

- за специфику труда в сфере образования (п.25.7 настоящего коллективного Договора);

- за сложность и напряженность труда (п.25.5 настоящего коллективного Договора);

- за особенности профессиональной деятельности работникам, чьи должности относятся к рабочим, в зависимости от разряда работы (п.25.4.1. коллективного Договора);

- за кураторство учебной группы преподавателям (п.27 коллективного Договора).

- за особенности профессиональной деятельности служащим, должности которых являются общими для всех видов экономической деятельности (п.25.4.2 коллективного Договора);

- за работу в отрасли (п.25.8 коллективного Договора).

2.2. Размеры надбавок устанавливаются согласно приказу директора колледжа.

2.3. Надбавка директору колледжа за обеспечение показателей деятельности устанавливается главным управлением по здравоохранению Витебского областного исполнительного комитета по согласованию с соответствующим комитетом профсоюза.

2.4. Индивидуальные размеры надбавок за сложность и напряженность труда устанавливаются приказом директора по предложению членов комиссии по распределению средств материального стимулирования и по согласованию с профсоюзным комитетом в зависимости от результатов деятельности и личного вклада в результаты работы учреждения.

Размер надбавки за сложность и напряженность работнику устанавливается в зависимости от его личного вклада в повышение эффективности деятельности колледжа из бюджетных средств и/или из внебюджетных средств.

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

Для различных категорий работников устанавливаются различные размеры надбавки.

Надбавки устанавливаются всем категориям работников, в том числе и внешним совместителям.



УТВЕРЖДАЮ

Директор колледжа

И.Н.Шевякова

04.04.2014

Размер надбавки каждому работнику определяется в пределах предусмотренных на эти цели средств дифференцированно с учетом качества, эффективности его труда.

Конкретный размер надбавки работнику устанавливается приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом.

2.5. Для подведения итогов деятельности сотрудников за истекший месяц создана комиссия по распределению средств материального стимулирования в составе:

Председатель комиссии – директор

Члены комиссии – заместитель директора по учебно-воспитательной работе

заместитель директора по учебной работе

руководитель практики

главный бухгалтер

заведующий отделением (повышения квалификации и

переподготовки руководящих работников и специалистов)

заведующий хозяйством

заведующий общежитием

председатель профкома сотрудников

инспектор по кадрам

юрисконсульт

Результаты работы колледжа ежемесячно рассматриваются комиссией в срок до последнего числа отчетного месяца и оформляются протоколом.

3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ

3.1. Премирование является дополнительным стимулированием работников за результаты как индивидуального, так и коллективного труда, за их вклад в повышение эффективности выполняемых работ и проводимых мероприятий.

Премированию подлежат все работники за добросовестное отношение к исполнению своих обязанностей в размере 20% от оклада.

Премирование и депремирование осуществляется ежемесячно по итогам работы за истекший месяц и приурочивается к выплате заработной платы.

3.2. Источниками средств для премирования являются:

- бюджетные средства, выделяемые на премирование работников (20 процентов от суммы окладов работников);

- средства от внебюджетной деятельности колледжа в размерах, предусмотренных законодательством, и в части средств от превышения доходов над расходами;

- иные источники, не запрещенные законодательством Республики Беларусь.



Согласовано
Председатель профкома

В.Л.Двоенко



УТВЕРЖДАЮ

Директор колледжа

И.Н.Шевякова

3.3. Распределение премиального фонда производится по решению комиссии по распределению средств материального стимулирования по следующим направлениям:

3.3.1. проведение открытых учебных занятий и воспитательных мероприятий;

3.3.2. публикация методических материалов, статей в городских (районных), областных, республиканских и международных официальных изданиях (печатных и электронных);

3.3.3. создание учебного фильма, видеоролика;

3.3.4. активное участие в общественной жизни колледжа, городских (районных), областных, республиканских и международных мероприятиях, подготовка и проведение культурно-массовых мероприятий;

3.3.5. с учётом личного вклада и в соответствии с выполняемыми служебными обязанностями определяются решением комиссии по распределению средств материального стимулирования по представлению директора, заместителей директора, руководителя практики, руководителей структурных подразделений;

3.3.6. за непосредственное участие в процессе оказания платных услуг;

3.3.7. за награждение Почетной грамотой, Грамотой, объявление благодарности;

3.3.8. в связи с выходом на пенсию и последующим увольнением из колледжа по данному основанию;

3.3.9. высокие результаты работы, подтвержденные в ходе внутриколледжного, ведомственного и других видов контроля;

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

3.3.11. оказание помощи педагогическим работникам в повышении качества и эффективности работы;

3.3.12. подготовка и проведение семинаров, конференций районного, областного, республиканского, международного уровней;

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

3.3.14. подготовка и участие в массовых мероприятиях с работниками и обучающимися;

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

3.3.16. рациональное использование, экономия материальных, денежных и энергетических ресурсов;

3.3.17. обеспечение своевременной и качественной подготовки к новому учебному году;

3.3.18. поддержание надлежащего порядка в учебных лабораториях, кабинетах и аудиториях, эстетическое оформление рабочих мест, помещений;



УТВЕРЖДЕНО

Председатель профкома

В.Л.Двоенко



УТВЕРЖДАЮ

Директор колледжа

И.Н.Шевякова

- 3.3.19. обеспечение работы приемных комиссий;
- 3.3.20. участие в обеспечении образовательного процесса техническими средствами обучения, компьютеризации и модернизации;
- 3.3.21. обеспечение бесперебойной работы приборов и оборудования;
- 3.3.22. своевременная и достоверная сдача отчетности;
- 3.3.23. вклад в оснащение учебно-методической базы колледжа;
- 3.3.24. проведение ремонтных работ и другое.

3.4. Премия в размере 20% от оклада начисляется за фактически отработанное время. Выплата премии производится на основании приказа руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом. Каждый случай уменьшения размера или не назначения работнику премии оформляется приказом директора колледжа.

3.5. Размер премии каждого работника определяется в пределах выделенной суммы средств на премирование с учетом качества и эффективности работы, вклада, внесенного в выполнение поставленных перед ним задач.

3.6. Личный вклад работника определяется руководителем структурного подразделения, комиссией по распределению средств материального стимулирования и директором по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.7. Работники, проработавшие в колледже неполный учетный период в связи с уходом в отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, призывом в армию, поступлением на учебу, уходом на пенсию, увольнением по сокращению штата, по собственному желанию, по уважительным причинам, переводом по взаимному согласию сторон премируются за фактически отработанное время.

3.8. Работникам, уволенным по инициативе нанимателя, премия не назначается.

3.9. Работникам колледжа может быть снижен размер премии в процентах за:

- недобросовестное выполнение должностных обязанностей, подтвержденных результатами внутреннего контроля – до 25%;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка, трудовой и исполнительской дисциплины, Устава колледжа, нормативных документов, регламентирующих деятельность колледжа – до 50%;
- неаккуратное и несвоевременное оформление и ведение учебно-программной документации – до 50%;
- несвоевременное прохождение или не прохождение медицинских осмотров (без уважительной причины) – до 25%;
- непосещение без уважительной причины педагогического совета, собраний трудового коллектива, совещаний, заседаний комиссий и др. – до 25%.

Лишение премии на 100% в случаях:

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома

В.Л.Двоенко

УТВЕРЖДАЮ

Директор колледжа

И.Н.Шевякова



- за прогул без уважительной причины;
- за грубые нарушения правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушения правил охраны труда и техники безопасности;
- невыполнение функциональных обязанностей, подтвержденное результатами проверок в ходе осуществления контроля;
- халатное отношение к сохранению материальных ценностей, повлекшее за собой материальный ущерб;
- неисполнение или ненадлежащее исполнение требований Закона Республики Беларусь «О борьбе с коррупцией».

Лишение работника премии частично или полностью производится по решению комиссии по распределению средств материального стимулирования в тот период, когда произошло нарушение в работе. Период лишения работника премии определяется комиссией по распределению средств материального стимулирования. По указанным случаям должна быть истребована объяснительная, издан приказ с указанием причин лишения премии, с которым работник должен быть ознакомлен под роспись.

3.10. Премия не назначается за периоды:

- временной нетрудоспособности;
- очередных отпусков;
- отпусков без сохранения заработной платы;
- отпусков по уходу за ребенком до достижения им возраста, определенного соответствующими законодательными актами;
- другие периоды, когда работником в соответствии с действующим законодательством сохраняется средняя заработная плата.

3.11. Премирование директора колледжа осуществляется ежемесячно по итогам работы приказом главного управления по здравоохранению Витебского областного исполнительного комитета.

Настоящее положение принято собранием трудового коллектива медицинского колледжа 1 июля 2024.
(протокол № 2 от 1 июля 2024).

СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома
В.Л.Двоенко



УТВЕРЖДАЮ
Директор колледжа
И.Н.Шевякова



07 2024

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях оказания материальной помощи и единовременной выплаты на оздоровление сотрудникам учреждения образования «Полоцкий государственный медицинский колледж имени Героя Советского Союза З.М. Тусноловой-Марченко»

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 №27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» и определяет размеры, порядок и условия оказания материальной помощи и единовременной выплаты на оздоровление.

2. Материальная помощь и единовременная выплата на оздоровление работникам колледжа оказывается в связи с непредвиденными материальными затруднениями и другими причинами, определёнными настоящим Положением, по решению комиссии по распределению средств материального стимулирования.

ПОРЯДОК ОКАЗАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

3. Выплата материальной помощи производится всем работникам, состоящим в штате колледжа за исключением лиц, привлечённых для выполнения работ по Договору подряда Договору возмездного оказания услуг, лиц, работающих в колледже по внешнему совместительству, лиц, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет.

4. На выплату материальной помощи направляются средства в размере 0,3 среднемесячной суммы окладов работников (п.4 Указа Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 года №27).

В соответствии с решением комиссии по распределению средств материального стимулирования на основании приказа Нанимателя может быть оказана материальная помощь:

4.1. работникам колледжа:

- в связи с юбилейной датой со дня рождения: 30,40,50,60,70,80 лет – в размере 3 базовых величин;

- в связи с рождением ребенка – в размере 3 базовых величин;

- в связи со смертью членов семьи и близких родственников (отца, матери, супругов, детей) – в размере 5 базовых величин;

- в связи с несчастными случаями, авариями, катастрофами – в размере 3 базовых величин;

4.2. работникам-членам профсоюза:

УТВЕРЖДЕНО

Председатель профкома

В.Л.Двоенко

УТВЕРЖДАЮ

Директор колледжа

И.Н.Шевякова



- в связи с праздничными днями (День защитников Отечества и Вооружённых Сил Республики Беларусь, День женщин) – в размере до 2 базовых величин;

- в связи с профессиональным праздником «День медицинского работника» – в размере до 2 базовых величин;

- для приобретения плодоовощной продукции – в размере до 2 базовых величин.

5. Остаток неиспользованных средств, предусмотренных на оказание материальной помощи, выплачивается в конце календарного года всем работникам-членам профсоюза в размере сложившегося процента пропорционально их окладам с учётом фактически отработанного времени.

ПОРЯДОК ЕДИНОВРЕМЕННОЙ ВЫПЛАТЫ НА ОЗДОРОВЛЕНИЕ

6. Единовременная выплата на оздоровление из расчёта 1,0 оклада (на дату приказа) производится всем работникам (преподавателям – с учетом педагогической нагрузки), состоящим в штате колледжа, в соответствии с приказом Нанимателя, за исключением лиц, привлечённых для выполнения работ по Договору подряда, лиц, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком.

7. Вновь принятым работникам, не отработавшим полный рабочий период (11 месяцев), но имеющим право на часть отпуска – пропорционально отработанному времени (составляющий 15 и более календарных дней, округляется до полного месяца, а составляющий менее 15 календарных дней – исключается из подсчета).

Уволенным работникам, которые в текущем году не получили выплату на оздоровление, выплата производится пропорционально отработанному времени (составляющий 15 и более календарных дней, округляется до полного месяца, а составляющий менее 15 календарных дней – исключается из подсчета).

Работникам, которым в текущем году по каким-либо причинам не предоставлялся трудовой отпуск, выплачивать единовременную выплату на оздоровление в конце календарного года.

При делении отпуска на части выплачивать единовременную выплату на оздоровление по письменному заявлению работника.

Работникам, уволенным по инициативе нанимателя, выплата на оздоровление не производится.

8. В исключительных случаях, по решению комиссии по распределению средств материального стимулирования, выплата на оздоровление может производиться без предоставления отпуска по письменному заявлению работника.

Настоящее положение принято собранием трудового коллектива колледжа 1 июля 2024 (протокол № 2 от 1 июля 2024).



В.Л.Двоенко



И.Н.Шевякова

01.07.2024

Приложение № 3
к коллективному Договору

ПЕРЕЧЕНЬ
работников учреждения образования «Полоцкий государственный
медицинский колледж имени Героя Советского Союза З.М. Тусноловой-
Марченко», которым производится доплата за ночное время

Наименование должностей, профессий	Доплата к окладу за каждый час работы в ночное время, %
Дежурный по общежитию	35
Сторож (вахтёр)	35



СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома

В.Л.Двоенко



УТВЕРЖДАЮ

Директор колледжа

И.Н.Шевякова

21.04.2024

**Перечень
должностей и профессий, где по условиям работы перерыв для отдыха и
питания установить нельзя**

№ п.п	Наименование структурного подразделения	Должность, профессия	Режим рабочего времени (порядок и место приёма пищи)
1	2	3	4
1.	Учебный корпус	Сторож (вахтер)	<p>Время для отдыха и приёма пищи входит в рабочее время.</p> <p>График работы без перерыва на отдых и питание.</p> <p>Приём пищи в рабочее время осуществляется в комнате приёма пищи, один раз в смену, для чего на подмену сторожа привлекаются работники хозяйственной службы. Сторож ночной смены принимает пищу после того как все работники, обучающиеся и посетители колледжа покинут здание учебного корпуса, а все входные двери в здание и на территорию колледжа будут заперты.</p>
2.	Общежитие	Дежурный по общежитию	<p>Время для отдыха и приёма пищи входит в рабочее время.</p> <p>График работы без перерыва на отдых и питание.</p> <p>Приём пищи в рабочее время осуществляется в комнате приёма пищи, один раз в смену, для подмены дежурного по общежитию привлекается администрация общежития (заведующий общежитием или комендант здания общежития).</p> <p>Дежурный ночной смены принимает пищу после того как, все входные двери в здание будут заперты, не ранее чем 23.00, согласно Правил проживания в общежитии.</p>
3.	Учебный корпус	Гардеробщик	<p>Время для отдыха и приёма пищи входит в рабочее время.</p> <p>График работы без перерыва на отдых и питание.</p> <p>Приём пищи в рабочее время осуществляется в комнате приёма пищи, один раз в смену, для подмены гардеробщика привлекаются работники хозяйственной службы.</p>



Председатель профкома

В.Л.Двоенко



УТВЕРЖДАЮ

Директор колледжа

И.Н.Шевякова

07.04.2014

Примечание:

Статья 134 абзац 3 Перерыв для отдыха и питания

Время, необходимое для приёма пищи на тех работах, где по условиям производства перерыв установить нельзя, и предоставляемое работнику в течение рабочего дня, но продолжительностью не менее 20 минут, включается в рабочее время.


 УТВЕРЖЕНО
 Председатель профкома
 В.Л.Двоенко


 УТВЕРЖДАЮ
 Директор колледжа
 И.Н.Шевякова

Нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты рабочим и служащим колледжа

№ п/п	Код профессии по ОКРБ 014-2017	Наименование профессии, должности	Наименование средств индивидуальной защиты	Классификация (маркировка) СИЗ по защитным свойствам	Срок носки в месяцах
1.	8322-001	Водитель автомобиля (легкового) п. 2 пост.МТСЗ РБ №166 от 08.12.2005	<i>При участии в междугороднем дорожном движении дополнительно:</i> -жилет сигнальный с элементами из световозвращающего материала	Со	До износа
2.	9621-002	Гардеробщик п. 18 пост.МТСЗ РБ №110 от 22.09.2006	Халат хлопчатобумажный	ЗМи	12
			Галоши резиновые (туфли цельнорезиновые)	Вн	12
3.	9613-003	Уборщик территорий п. 10 пост.МТСЗ РБ №129 от 01.09.2008 и п. 162 пост.МТСЗ РБ №110 от 22.09.2006	Халат хлопчатобумажный (халат хлопчатобумажный)	ЗМи	12
			Головной убор из хлопчатобумажной ткани		12
			Ботинки кожаные	Ми	12
			Рукавицы комбинированные	Ми	До износа
			<i>При работе в местах движения транспортных средств дополнительно:</i> -жилет сигнальный с элементами из световозвращающего материала	Со	До износа
			<i>При очистке, промывке и дезинфекции урн, дворовых мусоросборников дополнительно:</i> -фартук прорезиненный с нагрудником	Бм	До износа
			-нарукавники прорезиненные	Бм	До износа
			-перчатки резиновые	Бм	До износа
			-очки защитные	ЗН (Г)	До износа
			-респиратор		До износа
<i>Для защиты от атмосферных осадков при выполнении наружных работ дополнительно:</i>					

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома

В.Л.Двоенко

УТВЕРЖДАЮ

Директор колледжа

И.Н.Шевякова



			-плащ непромокаемый с капюшоном	Вн	36
			-сапоги резиновые	В	До износа
			<i>В холодное время года на наружных работах дополнительно:</i>		
			-костюм для защиты от пониженных температур из хлопчатобумажной ткани	Тн	36
			<i>Зимой дополнительно:</i>		
			-валеная обувь	Тн20	48
			-галоши на вяленую обувь		24
			-рукавицы утепленные	Тн	До износа
4.	4120-001	Дело-производитель п. 180 пост.МТСЗ РБ №110 от 22.09.2006	Халат хлопчатобумажный	ЗМи	18
5.	5151-010	Кастелянша п. 38 пост.МТСЗ РБ №110 от 22.09.2006	Халат хлопчатобумажный	ЗМи	12
			Фартук хлопчатобумажный с нагрудником	ЗМи	До износа
			Головной убор из хлопчатобумажной ткани		12
			Полуботинки кожаные или тапочки кожаные	Ми 3	24 12
			Перчатки трикотажные	Ми	До износа
			Перчатки резиновые	Вн	До износа
			<i>При сортировке, метке и сдаче в стирку бывших в употреблении белья, специальной и санитарной одежды, портьер, чехлов и т.п. дополнительно:</i>		
			-респиратор		До износа
6.	4321-002	Кладовщик п. 1 пост.МТСЗ РБ №129 от 01.09.2008	Костюм хлопчатобумажный (халат хлопчатобумажный)	ЗМи	12
			Головной убор из хлопчатобумажной ткани		12
			Ботинки кожаные или тапочки кожаные	Ми Ми	24 12
			Перчатки трикотажные	Ми	До износа
		п. 39 пост.МТСЗ РБ №110 от 22.09.2006	<i>Зимой на наружных работах и при работе в неотапливаемых помещениях дополнительно:</i>		
			-костюм для защиты от пониженных температур из хлопчатобумажной ткани	Тн	36

СОГЛАСОВАНО

Присутствующий представитель профкома

В.Л.Двоенко

УТВЕРЖДАЮ

Директор колледжа

И.Н.Шевякова

01.04.2014



			-валяная обувь	Тн20	48
			-галоши на вяленую обувь		24
			-рукавицы утепленные	Тн	До износа
7.	5153-001	Комендант п. 24 пост.МТСЗ РБ №93 от 28.07.2009	При работе, связанной с загрязнениями в студенческом общежитии: халат хлопчатобумажный	ЗМи	12
			перчатки трикотажные	Ми	До износа
		п. 25 пост.МТСЗ РБ №93 от 28.07.2009	При работе, связанной с загрязнениями в учебном корпусе: халат хлопчатобумажный	ЗМи	12
			перчатки трикотажные	Ми	До износа
8.	7119-011	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений п. 106 пост.МТСЗ РБ №96 от 22.08.2003	Костюм хлопчатобумажный (куртка хлопчатобумажная и комбинезон хлопчатобумажный)	ЗМи	12
			Головной убор		12
			Ботинки кожаные	Ми	12
			Рукавицы комбинированные		До износа
			Очки защитные	Г	До износа
			<i>При выполнении малярных работ дополнительно:</i> перчатки резиновые	Вн	До износа
			перчатки хлопчатобумажные	Ми	До износа
			респиратор		До износа
			<i>При выполнении штукатурных работ дополнительно:</i> перчатки резиновые на трикотажной основе	Вн	До износа
			<i>При работе на высоте дополнительно:</i> каска защитная		24
			пояс предохранительный лямочный		Дежурный
			<i>Зимой на наружных дополнительно:</i> куртка, брюки на утепляющей прокладке	Тн	36
			сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве	Тн20	24
			рукавицы утепленные	Тн	До износа
9.	5414-008	Сторож (вахтер)	Костюм хлопчатобумажный	ЗМи	12
			Ботинки кожаные	Ми	12



СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома

В.Л.Двоенко



УТВЕРЖДАЮ

Директор колледжа

И.Н.Шевякова

		п. 155 пост.МТСЗ РБ №110 от 22.09.2006	В холодное время года на наружных работах дополнительно: -костюм для защиты от понижающих температур из хлопчатобумажной ткани	Тн	36
			Для защиты от атмосферных осадков при выполнении наружных работ дополнительно: -плащ непромокаемый с капюшоном	Вн	Дежурный
			-сапоги резиновые	В	24
10.	9112-001	Уборщик помещений	Халат хлопчатобумажный	ЗМи	12
			Перчатки трикотажные	Ми	До износа
		п. 161 пост.МТСЗ РБ №110 от 22.09.2006	При влажной уборке помещений дополнительно: полусапоги резиновые (туфли цельнорезиновые, галоши резиновые)	В	12
			перчатки резиновые	Вн	До износа
			При уборке душевых и туалетов дополнительно: фартук прорезиненный с нагрудником	Бм	До износа
			нарукавники прорезиненные	Бм	До износа
			перчатки резиновые	Бм	До износа
			При работе с дез.средствами дополнительно: -респиратор		До износа
			-очки защитные	Зн	До износа
11.	1219-009	Заведующий хозяйством п. 188 пост.МТСЗ РБ №110 от 22.09.2006	Костюм хлопчатобумажный (халат хлопчатобумажный)	ЗМи	12
			Перчатки трикотажные	Ми	До износа
			Зимой на наружных работах дополнительно: - куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	36
12.	1345-006	Заведующий лабораторией п. 15 пост.МТСЗ РБ № 93 от 28.07.2009	Халат хлопчатобумажный	ЗМи	12
13.	2149-016	Инженер п. 189 пост.МТСЗ РБ №110	Халат хлопчатобумажный	ЗМи	12



СОГЛАСОВАНО

Протокол профкома

В.Л.Двоенко



УТВЕРЖДАЮ

Директор колледжа

И.Н.Шевякова

04.2024

		от 22.09.2006			
14.	2512-002	Инженер-программист п. 201 пост.МТСЗ РБ №110 от 22.09.2006	Халат из хлопчатобумажной антистатической ткани	ЗМиЭс	18
15.	3513-001	Техник-программист п. 245 пост.МТСЗ РБ №110 от 22.09.2006	Халат из хлопчатобумажной антистатической ткани	ЗМиЭс	18
16.	3114-004	Техник-электроник п. 247 пост.МТСЗ РБ №110 от 22.09.2006	Халат из хлопчатобумажной антистатической ткани	ЗМиЭс	18
17.	3111-007	Лаборант п. 210 пост.МТСЗ РБ №110 от 22.09.2006	Халат хлопчатобумажный	ЗМи	12
18.	2321-003	Преподаватель п. 29 пост.МТСЗ РБ № 93 от 28.07.2009	При проведении лабораторных, исследовательских (практических) работ: Халат хлопчатобумажный <i>В холодный период года при преподавании на занятиях физкультуры:</i> куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	ЗМи Тн	18 36
19.	1411-003	Заведующий общежитием п. 16 пост.МТСЗ РБ № 93 от 28.07.2009	Халат хлопчатобумажный Ботинки кожаные Жилет утепленный (куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке)	ЗМи Ми Тн	12 12 36
20.	4224-003	Дежурный по общежитию п. 12 пост.МТСЗ РБ №93 от 28.07.2009	Халат хлопчатобумажный (куртка хлопчатобумажная) Ботинки кожаные	ЗМи Ми	До износа 24



СОУСОВО АНО

Преподаватель профкома

В.Л.Двоенко



УТВЕРЖДАЮ

Директор колледжа

И.Н.Шевякова

Основание:

1. Закон Республики Беларусь от 23.06.2008 № 356-З «Об охране труда
2. Инструкция о порядке обеспечения работников средствами индивидуальной защиты утверждена постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30.12.2008 № 209, (в ред. от 27.06.2019г. №30).
3. Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам, занятым в организациях здравоохранения, утвержденные постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 01.09.2008 N 129 (в ред. от 28.09.2012 N 108)
4. Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам, занятым в организациях образования утверждены постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 28.07.2009 № 93
5. Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам ЖКХ, утверждены постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 22.08.2003 № 96
6. Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам, занятым эксплуатацией, техническим обслуживанием и ремонтом автомобильных транспортных средств, строительством, реконструкцией, ремонтом и содержанием автомобильных дорог, утвержденные постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 08 декабря 2005 г. № 166.
7. Типовые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам общих профессий и должностей для всех отраслей экономики, утвержденные постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 22.09.2006 № 110 (в ред. от 28.09.2012 N 107).



СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома

В.Л.Двоенко



УТВЕРЖДАЮ

Директор колледжа

И.Н.Шевякова

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей работников, которые обеспечиваются
смывающими и обезвреживающими средствами при выполнении работ с
вредными и (или) опасными условиями труда, а так же работ, связанных с
загрязнением кожных покровов

№ п/п	Наименование структурного подразделения	Код профессии по ОКРБ 014-2017	Наименование профессий и должностей работников	Наименование смывающих и обезвреживающих средств	Количество выдаваемых смывающих и обезвреживающих средств
1.	Хозяйственная служба	8322-001	Водитель автомобиля	Мыло	400 грамм*
2.	Хозяйственная служба	9613-001	Дворник	Мыло	400 грамм*
3.	Общежитие	5151-010	Кастелянша	Мыло	400 грамм*
4.	Хозяйственная служба	4321-002	Кладовщик	Мыло	400 грамм*
5.	Хозяйственная служба, общежитие	7119-011	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	Мыло	400 грамм*
6.	Хозяйственная служба, общежитие	9112-001	Уборщик служебных помещений	Мыло	400 грамм*

*Санитарно-бытовые помещения колледжа обеспечены смывающими средствами, выдача указанных средств непосредственно работникам не производится, водитель автомобиля обеспечивается дополнительно 100 гр. хозяйственного мыла.

Основание:

1. Закон Республики Беларусь от 23.06.2008 № 356-З «Об охране труда»
2. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30 декабря 2008 г. № 208 «О нормах и порядке обеспечения работников смывающими и обезвреживающими средствами».



Прошит, пронумерован
и скреплен печатями
51 (пятьдесят один) лист

Директор колледжа _____

И.Н.Шевякова

Председатель профкома _____



В.Л.Двоенко



УТВЕРЖДАЮ
Председатель профкома
В.Л.Двоенко



УТВЕРЖДАЮ
Директор колледжа
И.Н.Шевякова

