

**Белорусский профессиональный союз работников
образования и науки**

Брестская областная организация



Коллективный договор
*учреждения образования «Барановичский
государственный профессионально-
технический колледж сферы обслуживания»*

Барановичи 2015

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работниками УО «Барановичский государственный профессионально-технический колледж сферы обслуживания» от

наименование учреждения образования

имени, которых выступает профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации УО «Барановичский государственный профессионально-технический колледж сферы обслуживания»

наименование учреждения образования

Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – Профком, ППО, учреждение, отраслевой профсоюз соответственно), представляющий интересы работников-членов отраслевого профсоюза, в лице председателя Профкома ППО Фалевич Анны Владимировны

Ф.И.О.

и УО «Барановичский государственный профессионально-технический колледж сферы обслуживания» (далее – Наниматель) в лице

наименование учреждения

уполномоченного должностного лица нанимателя (далее – Руководитель)

Шишиной Светланы Владимировны, директора УО «Барановичский государственный профессионально-технический колледж сферы обслуживания»

Ф.И.О., занимаемая должность

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

3. Целью Договора является обеспечение устойчивого социально-экономического развития, занятости работников, уровня оплаты труда, безопасных условий труда, эффективной работы учреждения, регулирование трудовых и связанных с ними отношений на основе социального партнерства.

4. Руководитель признает Профком единственным полномочным представителем работников учреждения в коллективных переговорах и при заключении Договора.

5. Нормы и положения Генерального соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2011 – 2013 годы, Соглашения между Министерством образования Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников образования и науки на 2013-2016 годы и местного (областного, районного, городского) соглашений обязательны для исполнения Руководителем и Профкомом (далее – стороны).

6. Условия Договора распространяются на Руководителя, работников – членов отраслевого профсоюза, включая совместителей, временных работников, работающих по контракту, освобожденных работников Профкома.

7. Изменения и (или) дополнения в Договор вносятся с согласия сторон. Письменное предложение одной из сторон о внесении изменений и (или) дополнений в Договор рассматривается другой стороной в двухнедельный срок.

Разногласия сторон рассматриваются на совместном заседании

Профкома и представителей Руководителя.

Договор подписывается после одобрения его на собрании коллектива работников учреждения.

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

9. Персональный состав примирительной комиссии на случай возникновения коллективных трудовых споров:

1. Ахремко анжела Ивановна, педагог-психолог
Ф.И.О., должность
2. Буйкевич Ольга Иосифовна, преподаватель спецдисциплин
Ф.И.О., должность
3. Полулех Инна Иосифовна , мастер п/о
Ф.И.О., должность
4. Швед Людмила Михайловна, зам. директора по УР
Ф.И.О., должность

Нейтральным членом примирительной комиссии стороны признают Макаренко Галина Ивановна, методист ГУ «Брестский областной учебно-методический центр профессионального образования»

Ф.И.О., должность

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

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

Стороны не прекращают коллективные переговоры в одностороннем порядке.

12. Действие Договора не прекращается при изменении в названии сторон. В случае реорганизации учреждения или ППО, отраслевого профсоюза в период действия Договора его выполнение гарантируется правопреемником.

В течение трех месяцев с момента окончания реорганизации учреждения заключается новый Договор, обеспечивающий сохранение социально-экономических прав и гарантий на уровне, не ниже достигнутого.

13. Договор подписывается в 4-х экз. и хранится у Руководителя – 1 экз., в Профкоме – 1, 1 направляется в Барановичский исполнительный комитет наименование местного исполнительного и распорядительного органа для регистрации, 1 экз. подписанного и зарегистрированного Договора размещается на стенде учреждения для постоянного свободного ознакомления с ним работников.

14. Договор вступает в силу с “24” марта 2015 года (момента подписания или иного дня, установленного сторонами) и действует до “24” марта 2018 года (заключения нового Договора), но не более трех лет.

15. Руководитель обязуется зарегистрировать подписанный Договор, а также внесенные в него изменения и (или) дополнения в местном исполнительном или

распорядительном органе по месту нахождения (регистрации) нанимателя.

2. ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА

16. Руководитель обязуется:

16.1. Доводить до сведения коллектива работников нормативные правовые акты по вопросам организации и оплаты труда в течение 2 дней с момента получения информации. Разъяснять их содержание, права и обязанности работников.

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

16.3. Обеспечить условия для предоставления матери (отцу, опекуну, попечителю), воспитывающей (воспитывающему) троих и более детей в возрасте до 16 лет (ребенка-инвалида – в возрасте до 18 лет) по их письменному заявлению одного дополнительного свободного от работы дня в неделю в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь 12.12.2007 №1729.

16.4. Предоставлять работникам, являющимся руководителями методических объединений; учителям, (преподавателям), педагогам дополнительного образования, имеющим нагрузку до полутора ставок (указываются другие случаи) свободный от учебных занятий день для выполнения методической и отдельных видов педагогической работы.

16.5. Производить распределение объема педагогической нагрузки (включая часы педагогической деятельности, организационно-воспитательной работы и дополнительного контроля учебной деятельности учащихся) учителям, преподавателям, учителям-дефектологам, педагогам дополнительного образования (кружков, клубов, секций, студий, мастерских и других), аккомпаниаторам, концертмейстерам, музыкальным руководителям, культорганизаторам по согласованию с Профкомом.

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.

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

Расписание учебных занятий формируется в соответствии с законодательством, ПВТР, коллективным договором и согласовывается с Профкомом.

16.6. Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: 20 (16, 17 и т.д.) числа – за первую половину текущего месяца и 7 (3, 4 и т.д.) числа –

окончательный расчет за предыдущий месяц.

Окончательный расчет за отработанный месяц производить не позднее двух недель следующего месяца. Зарплата, выплаченная с задержками, более одного месяца, индексируется в соответствии с законодательством.

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

Выдавать работникам расчетные листки.

При совпадении срока выплаты заработной платы с выходными и праздничными днями зарплату выплачивать накануне.

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

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

16.8. При введении новых условий оплаты труда, невозможности своевременного исчисления заработной платы в новых размерах производить повышенное авансирование работников по согласованию с соответствующим финансовым органом с последующим перерасчетом заработной платы.

16.9. Предоставление возможности посещения учебных занятий по соответствующим дисциплинам, иных мероприятий у опытных педагогических работников, в том числе в иных учреждениях образования в соответствии с формируемым в установленном порядке графиком взаимопосещения.

16.10. Установить работникам суммированный учет рабочего времени согласно (Приложение № 13).

17. Профком обязуется:

17.1. Информировать членов коллектива работников по вопросам организации и оплаты труда, их прав и обязанностей.

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

Контролировать полноту исчисления премиального фонда, фонда надбавок, материальной помощи, а также средств, сэкономленных по фонду заработной платы. О результатах проверок информировать Руководителя, вносить предложения по устранению недостатков.

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

17.4. Проводить совместно с Руководителем конкурсы профессионального мастерства и другие.

17.5. Содействовать Руководителю в обеспечении своевременной выплаты заработной платы и среднего заработка за время трудового отпуска.

17.6. Реализовывать в полном объеме полномочия Профкома при проведении аттестации педагогических работников в соответствии с законодательством.

18. Стороны пришли к соглашению:

18.1. Все вопросы, касающиеся нормирования, оплаты, материального стимулирования труда и оказания материальной помощи, решаются Руководителем в пределах его компетенции по согласованию с Профкомом.

18.2. Производить премирование работников в соответствии с Положением о премировании (Приложение № 1), которое утверждается Руководителем по согласованию с Профкомом после его одобрения на собрании коллектива работников и является неотъемлемой частью настоящего договора.

Премирование Руководителя, установление надбавок стимулирующего характера, оказание материальной помощи осуществляется соответствующим отделом (управлением) образования из средств организации по согласованию с Профкомом.

18.3. Обсчитывать ежемесячно сэкономленные по фонду заработной платы средства и направлять их на премирование работников в соответствии с законодательством и Положением о премировании. (Приложение № 1).

18.4. Оказывать материальную помощь работникам в соответствии с Положением (Приложение № 2).

18.5. Устанавливать надбавки стимулирующего характера работникам в соответствии с Положением (Приложение № 3).

18.6. Осуществлять выплаты премий, надбавок стимулирующего характера, оказания материальной помощи работникам на основании приказов Руководителя, согласованных с Профкомом.

18.7. Внебюджетные средства, используемые на стимулирование качественного труда, выплаты социального характера, повышение заработной платы работникам организации, расходуются по согласованию с Профкомом.

18.8. За время вынужденного простоя не по вине работника (карантин, метеоусловия, сельхозработы, болезнь обучаемых на дому, выезд класса (группы) на оздоровление, закрытие детских дошкольных учреждений на ремонт или на летний период и другие обстоятельства) оплата производится в размере 100 процентов установленных ему ставки (оклада). В случае выполнения работниками в этот период другой работы в соответствии с их функциональными обязанностями заработная плата выплачивается им в полном объеме.

18.9. Суммы, не выплаченные работнику за прошлые периоды и взысканные в соответствии с законодательством, выплачиваются работнику с учетом их индексации в соответствии с Законом Республики Беларусь “ Об индексации доходов населения с учетом инфляции”.

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

18.10. Производить повышение ставок заработной платы (окладов) за работу с группами из числа лиц с особенностями психофизического развития согласно приказа директора в размере до 63 % тарифной ставки первого разряда.

18.11. Особенности присвоения квалификационных категорий отдельным категориям специалистов (педагогические работники, работники культуры, физической культуры и спорта и другие) определяются законодательством.

18.12. Привлечение отдельных работников к работе в государственные праздники, выходные и праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных законодательством, местными соглашениями, коллективными договорами с согласия работника (за исключением случаев, предусмотренных статьей 143 Трудового кодекса) с оформлением приказа Руководителя, в котором указываются основания привлечения к этой работе, сроки, условия оплаты и (или) предоставления другого дня отдыха в соответствии со статьями 69, 146, 148 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК).

18.13. За нарушение без уважительных причин сроков выплаты заработной платы, установленных настоящим коллективным договором, Руководитель несет ответственность в соответствии с законодательством.

18.14. Замену временно отсутствующих педагогов, мастеров производить в пределах штатной численности, рассчитанной с учетом коэффициентов планируемых невыходов, а также путем привлечения временных работников в соответствии с главой 23 ТК.

3. ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

19. Руководитель обязуется:

19.1. Утверждать локальные нормативные правовые акты (ПВТР, графики работ и отпусков, расписание учебных занятий, должностные (рабочие) инструкции работников, графики работ (сменности) и другие) по согласованию с Профкомом

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

19.3. Приглашать председателя Профкома на все совещания, проводимые Руководителем.

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

19.5. Направлять Профкому проекты локальных нормативных правовых актов, иных документов, регулирующих жизнь коллектива работников, социально-экономические и трудовые отношения для согласования.

19.6. При решении затрагивающих интересы работников вопросов привлекать делегированных Профкомом представителей к разработке проектов соответствующих решений, согласовывать их с Профкомом,

принятие решений осуществлять с согласия Профкома и (или) на основании его представлений. Предусматривать данный порядок другими локальными нормативными правовыми актами.

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

20. Профком обязуется:

20.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда в установленном законом порядке.

20.2. Оказывать помощь Руководителю в обучении работников по вопросам законодательства о труде, профессиональных союзах, об охране труда, о социальном партнерстве, разработке локальных нормативных правовых актов, участвовать в совещаниях и семинарах, проводимых Руководителем, консультировать по соответствующим вопросам законодательства Республики Беларусь.

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

20.4. Обеспечивать доступ работников к полной и достоверной информации о работе Профкома.

20.5. Проекты документов, которые утверждаются по согласованию с Профкомом, рассматривать на заседаниях Профкома в двухдневный срок после их представления Руководителю.

21. Стороны пришли к соглашению:

21.1. Локальные нормативные правовые акты по вопросам оплаты, нормирования и охраны труда, трудовых правоотношений и другим вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав работников утверждаются Руководителем по согласованию с Профкомом.

21.2. Установленные законодательством, отраслевым соглашением полномочия Профкома предусматриваются в локальных нормативных правовых актах. Профком может делегировать отдельные из вышеуказанных полномочий в рамках Устава отраслевого профсоюза, инициировать включение соответствующих норм в локальные нормативные правовые акты.

21.3. Предоставлять возможность участия в семинарах, совещаниях, проводимых одной из сторон по вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав и профессиональных интересов работников другой стороне.

21.4. Не реже одного раза в год проводить совместные мониторинги соблюдения законодательства о труде, об охране труда, в том числе в части аттестации педагогических работников, по предложению Сторон с последующим рассмотрением итогов на совместных заседаниях Совета и Профкома.

Установить, что Руководитель осуществляет беспрепятственный допуск представителей отраслевого профсоюза в учреждение для осуществления общественного контроля за соблюдением законодательства о труде, охране труда, профсоюзах выполнением Договора в форме проверок, мероприятий по наблюдению, анализу, мониторингу, иных формах, не связанных с проведением проверок, и для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством.

21.5. Изменение существенных условий труда (система оплаты труда, гарантии, режим работы, распределение объема преподавательской работы, разряд и др.) в связи с обоснованными производственными, организационными и экономическими причинами осуществляется Руководителем по согласованию с Профкомом.

Предупреждать за один месяц педагогических работников, подлежащих обязательной аттестации согласно Инструкции о порядке проведения аттестации педагогических работников системы образования (кроме педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава учреждений высшего образования) о возможном изменении существенных условий труда в случае неподтверждения имеющейся категории по итогам аттестации.

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

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

21.7. Предоставлять трудовой отпуск по желанию работника:

в летнее или другое удобное время:

- лицам моложе восемнадцати лет;
- ветеранам Великой Отечественной войны и ветеранам боевых действия на территории других государств;
- женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет или ребенка инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, ставшим инвалидами вследствие катастрофы на ЧАЭС;
- работникам, принимавшим участие в ликвидации последствий катастрофы на ЧАЭС в 1986-1989 годах в зоне эвакуации (отчуждения), в 1986-1987 годах – в зоне первоочередного отселения или в зоне последующего отселения;
- работникам, эвакуированным и отселенным из зон эвакуации (отчуждения), первоочередного отселения и последующего отселения, а также самостоятельно покинувшим эти зоны после аварии на ЧАЭС;
- донорам, которым выданы знаки Почетный донор Республики Беларусь, Почетный донор СССР, Почетный донор общества Красного Креста БССР.

в определенный период:

- работникам, обучающимся в вечерних школах и учреждениях профессионально-технического, среднего специального, высшего и последиplomного образования в вечерней и заочной формах получения образования - перед или в период прохождения текущей и итоговой аттестации, сдачи кандидатских экзаменов, а также во время каникул в учреждении образования;

- работникам, жены которых находятся в отпуске по беременности и родам, - в период этого отпуска;

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

- учителям - в летнее время;

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

- работающим женам (мужьям) военнослужащих - одновременно с отпуском их мужей (жен);

- работающим в одном учреждении супругам по их заявлению одновременно;

- женщинам, одиноким матерям, разведенным женщинам и, вдовам, имеющим по одному и более ребенку до 14 лет;

21.8. Предоставлять работнику, при наличии у него путевки на санаторно-курортное лечение в течение учебного года в период, не совпадающий с трудовым отпуском, предоставлять ему трудовой отпуск, а в случае его использования – отпуск без сохранения заработной платы.

21.9. Предоставлять работникам, успешно обучающимся в учреждениях высшего, среднего специального образования и учреждениях образования, организациях, реализующих образовательные программы послевузовского образования, в вечерней или заочной форме получения образования, гарантии в соответствии со статьями 214-216 ТК.

Вышеуказанным работникам при отсутствии направления (заявки) нанимателя, договора о подготовке специалиста либо иных оснований, предусмотренных Договоре и (или) трудовом договоре (контракте), при получении второго и последующего среднего специального, высшего образования могут предоставляться отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью, предусмотренной статьей 216 ТК.

21.10. Руководитель не вправе принудить работника к уходу в отпуск без сохранения заработной платы, без его согласия.

21.11. Предоставлять по письменному заявлению работника отпуск без сохранения заработной платы по следующим семейно-бытовым причинам:

- необходимости прохождения лечения в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях;

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

- смерти члена семьи, близкого родственника 3 без учета дороги;

- бракосочетания самого работника, его детей, внуков 3;

- рождения детей, внуков 1;

первый учебный день детей или внуков-первоклассников (1-4 кл.) – 1 день;

юбилейных дат (40, 50, 55, 60 и т.д.) – один день и так далее.

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

иные случаи (указать).

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

21.13. Матери (отцу), воспитывающим двоих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) заявлению предоставляется один дополнительный свободный от работы день в месяц с оплатой (без сохранения заработной платы) в размере и на условиях, предусмотренных Договором с указанием источников финансирования.

21.14. График трудовых отпусков составляется на календарный год не позднее 1 апреля (иного срока) и доводится до сведения всех работников.

21.15. Руководитель может с согласия работника отозвать его из трудового отпуска.

Неиспользованная в связи с этим часть отпуска по договоренности между работником и руководителем предоставляется в течение текущего рабочего года или по желанию работника присоединяется к отпуску за следующий рабочий год либо компенсируется в денежной форме.

4. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

22. Руководитель обязуется:

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

22.2. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест в учреждении, а в случаях высвобождения работников принимать меры по организации их переподготовки, созданию новых рабочих мест.

22.3. Сокращение классов, групп в течение учебного года допускается только после предварительного согласования с Профкомом.

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

23. Профком обязуется:

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

24. Стороны пришли к соглашению:

24.1. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя по пунктам 1, 3, 4,

5, статьи 42 ТК производится с предварительного согласия Профкома; по пункту 1 статьи 47 ТК с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа; досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям, предусмотренным подпунктом 2.10 пункта 2 Декрета Президента Республики Беларусь 26.07.1999 № 29 (далее Декрет – № 29) после предварительного, не позднее, чем за две недели письменного, уведомления Профкома.

24.2. При сокращении численности или штата работников предпочтение в оставлении на работе в случае равной производительности труда и квалификации отдается (помимо категорий, указанных в статье 45 Трудового кодекса и других законодательных актах Республики Беларусь) в порядке перечисления работникам: разведенным женщинам, имеющим несовершеннолетних детей; являющимся единственными кормильцами в семье, при наличии двух и более иждивенцев; имеющим длительный непрерывный стаж работы в организации; получившим травму или профзаболевание на производстве; избранным в состав профсоюзных органов; членам комиссий по трудовым спорам; предпенсионного возраста (за 5 лет до наступления возраста, дающего право на назначение пенсии по возрасту); женщинам, мужья которых призваны на действительную воинскую службу; работникам, совмещающим работу с обучением по востребованным в учреждении специальностям, другим категориям работников (указать).

24.3. Увольнение работников в связи с сокращением численности или штата проводить только после следующих упреждающих мер:

- заполнение вакансий;
- увольнение совместителей;
- (указать другие меры).

24.4. В период предупреждения работника о сокращении предоставлять ему социальный отпуск один день в неделю без сохранения заработной платы для самостоятельного поиска работы или с сохранением заработной платы по договоренности с Руководителем.

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

24.6. Установить, что заключение контрактов с работниками, трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, осуществляется в соответствии с Декретом № 29 и Положением о порядке и условиях заключения контрактов нанимателей с работниками, утвержденным постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 25.09.1999 № 1476, в связи с обоснованными производственными, организационными и экономическими причинами, при наличии финансовой возможности, обеспечивающей выполнение условий контракта. Работник должен быть письменно предупрежден об изменении существенных условий труда (заключении контракта) не позднее чем за один месяц до заключения контракта. Руководителем в день предупреждения о заключении контракта вручается работнику проект контракта в письменном виде (статья 32 ТК).

В случае, если условия контракта ухудшают правовое и социально-экономическое положение работника по сравнению с Договором, действуют нормы Договора и эти условия контракта подлежат приведению в с ним.

24.7. Контрактная система найма применяется только к тем категориям работников, которые указаны в Трудовом кодексе

24.8. Не заключать контракты с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет (детей-инвалидов до 18 лет), трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, если они не дали согласия на заключение таких контрактов.

Установить, что в случаях истечения срока контракта в период беременности, отпуска по беременности и родам, а также отпуска по уходу за ребенком до трех лет Руководитель с согласия работника обязан:

- продлить срок контракта до достижения ребенком возраста пяти лет;
- в случае истечения пятилетнего срока контракта заключить новый контракт до достижения ребенком возраста пяти лет.

24.9. Продлевать, заключать контракты с работниками предпенсионного возраста (женщины – 50 лет, мужчины – 55 лет), добросовестно работающими и не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, с их согласия не менее чем до достижения общеустановленного пенсионного возраста (женщины – 55 лет, мужчины – 60 лет) и получения ими права на полную пенсию по возрасту.

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

24.11. Установить, что содержание контракта, предлагаемого работнику–члену профсоюза, Руководитель обязан согласовать с Профкомом.

24.12. Установить, что с молодыми специалистами контракты при приеме на работу могут быть заключены только с их письменного согласия в пределах максимального срока действия на срок не менее срока обязательной работы по распределению и при направлении на работу.

24.13. Установить, что Руководитель и работник обязаны информировать друг друга за один месяц до истечения срока контракта о намерении продлить (не продлевать) контракт.

24.14. Расторжение контракта в связи с истечением его срока с одинокими матерями (отцами, воспитывающими детей без матери), разведенными женщинами, вдовами, не состоящими в браке, имеющими детей в возрасте от трех до четырнадцати лет (детей-инвалидов – до восемнадцати лет) не допускается, кроме случаев ликвидации организации, а также по основаниям, предусмотренным пунктами 4, 5, 7, 8, 9 статьи 42 и пунктами 1 – 3 статьи 44 ТК.

24.15. Продлевать контракты с работниками, успешно и добросовестно исполняющими должностные обязанности и не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, в пределах максимального срока действия контракта с их согласия.

24.16. Установить, что Руководитель по просьбе работника в срок, согласованный ими, но не позднее десяти дней со дня подачи работником заявления досрочно расторгает контракт, срочный трудовой договор при

наличии обстоятельств, исключających или значительно затрудняющих продолжение работы: состояние здоровья, пенсионный возраст, избрание на выборную должность, переезд в другую местность, уход за больными (инвалидами) родственниками, уход за детьми в возрасте до 14 лет, изменение семейного положения, трудоустройство у другого нанимателя на полную ставку, если работник работает на неполную ставку, или с более высоким уровнем оплаты труда, другие случаи (указать).

24.17. Установить, что при наличии оснований, предусмотренных статьей 32 ТК, Руководитель с согласия работника и уведомления Профкома может установить работникам неполное рабочее время.

24.18. Осуществлять прием на работу обучающихся на дневных отделениях учреждений среднего специального или высшего образования, на общих основаниях с оформлением трудовых книжек при работе свыше 5 дней со дня приема на работу.

24.19. Руководитель обязан при заключении трудового договора (контракта) с работником ознакомить его под роспись с Договором, соответствующим соглашением, ПВТР, должностной инструкцией, иными локальными нормативными правовыми актами, действующими в учреждении.

5. ОХРАНА ТРУДА

25. Руководитель обязуется:

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

25.2. Обеспечивать выполнение в установленные сроки Плана мероприятий по охране труда. Осуществлять за счет сметы расходов на мероприятия по охране труда обучение и проверку знаний работающих по вопросам охраны труда (Приложение № 4).

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

25.4. Оформить кабинет или уголки по охране труда.

25.5. Обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных при приеме на работу и периодических медицинских осмотров в соответствии с утвержденным Списком с сохранением за ними рабочего места и среднего заработка на время прохождения периодических медосмотров (Приложение № 9).

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

25.7. Проводить обучение, стажировку, инструктаж и проверку знаний по вопросам охраны труда работающих согласно требованиям нормативных правовых актов. Оказывать содействие в обучении общественных инспекторов по охране труда.

25.8. Привести к началу учебного года все помещения в соответствие с требованиями санитарных норм и охраны труда для создания здоровых и безопасных условий труда и обучения.

25.9. Выполнять в срок до 1 октября запланированные мероприятия по подготовке учреждения к работе в осенне-зимних условиях.

25.10. Осуществлять выплаты, помимо установленного законодательством, семье погибшего на производстве работника в виде 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 или профессионального заболевания, - в размере одного среднемесячного заработка за каждый процент потери трудоспособности.

25.11. Проводить целенаправленную работу по выполнению требований Директивы Президента Республики Беларусь 14.06.2007 № 3 «Экономия и бережливость – главные факторы экономической безопасности государства».

25.12. Принимать действенные меры по выполнению целевых показателей по энергосбережению.

25.13. Выполнять запланированные мероприятия по экономии тепла, воды, электроэнергии.

26. Профком обязуется:

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

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

26.3. Координировать деятельность общественных инспекторов по охране труда.

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

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

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

26.7. В ходе участия в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний отстаивать права и законные интересы

застрахованных членов отраслевого профсоюза, содействовать выявлению причин, приведших к гибели или травмам работников, добиваться применения срочных мер по их устранению, оказывать материальную помощь пострадавшим или членам семей погибших.

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

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

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

26.11. Проводить регулярные рейды-проверки за соблюдением требований Директивы № 3.

27. Стороны пришли к соглашению:

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

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

27.3. Постоянно осуществлять контроль за:

- обеспечением работников средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами и в установленные сроки (Приложение № 5);

- обеспечением работников, связанных с загрязнениями кожных покровов, смывающими и обезвреживающими средствами (Приложение № 11);

- обеспечением кабинетов, лабораторий, пищеблока, других производственных помещений медицинскими аптечками (Приложение № 12).

27.4. Поощрять за активную работу лучших общественных инспекторов по охране труда по итогам года (месяца, квартала) в размере _____ базовых величин.

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

28. Руководитель обязуется:

28.1. Содействовать организации отдыха, санаторно-курортного лечения работников, дополнительных медицинских осмотров работников, связанных с опасными и вредными условиями труда.

28.2. Обеспечить предоставление первого рабочего места для молодых специалистов и лиц, направленных на работу, на полную ставку по специальности и на вакантное место.

29. Профком обязуется:

29.1. Установить постоянный общественный контроль за работой столовой. Итоги проверок не менее 2-х раз в год обсуждать на заседании Профкома, по итогам обсуждения вносить предложения Руководителю.

29.2. Организовать оказание помощи в решении бытовых проблем пенсионерам, состоящим на учете в профсоюзной организации.

29.3. Ежегодно анализировать состояние обеспеченности жильем работников учреждения.

29.4. Организовывать поездки в лес в целях заготовки ягод и грибов.

29.5. Организовать в течение года проведение дней здоровья с выездом за город.

29.6. Организовать работу группы здоровья (посещение бассейна, занятий по оздоровительной гимнастике и других спортивных мероприятий).

29.7. Проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия (вечера отдыха, экскурсии, посещение театров, музеев, выставок, чествование юбиляров и т.д.).

29.8. Частично возмещать расходы на занятиях в платных кружках, спортивных секциях, музыкальных школах для детей многодетных и малообеспеченных семей.

29.9. Осуществлять частичную компенсацию путевок в детские оздоровительные лагеря для детей работников, путевок в санатории и дома отдыха, приобретенные работниками, которые последние несколько лет (указать) не пользовались лечением и оздоровлением.

29.10. Вовлекать молодежь в профсоюзную деятельность, выдвигать ее представителей в состав профсоюзных органов, повышать эффективность мотивации профсоюзного членства среди молодых специалистов.

30. Стороны пришли к соглашению:

30.1. Постановку на очередь для обеспечения жильем и распределением жилой площади производить совместным решением Руководителя и Профкома в соответствии с нормативными правовыми актами Республики Беларусь. Учет граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, по месту работы ведут работники назначенные Руководителем по согласованию с Профкомом. Списки лиц, которым предоставляется жилье, доводятся до сведения коллектива работников.

30.2. Всемерно способствовать получению работниками кредитов на строительство индивидуальных жилых домов, кооперативных квартир, садовых домиков.

30.3. Обеспечить полную гласность при распределении путевок. Путевки на лечение выделять в первую очередь часто и длительно болеющим работникам, хронически больным и состоящим на диспансерном учете при наличии соответствующих документов.

30.4. Осуществлять мероприятия по организации отдыха, физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работе, санаторно-курортному лечению работников.

30.5. Создавать условия для питания работников.

30.6. Осуществлять систему мер по созданию нормальных условий труда и отдыха молодежи, в т.ч. молодым специалистам, оказывать помощь в решении жилищных и бытовых проблем.

30.7. Оказывать помощь в полной адаптации молодых специалистов на

рабочем месте, вовлекать их в активную общественную жизнь.

30.8. Создавать правовые, экономические, организационные условия и гарантии для самореализации молодежи.

30.9. Оказывать консультационную помощь молодым семьям и молодым родителям, обеспечивать государственную защиту брака и семьи, материнства, отцовства и детства, повышать качество жизни семей.

7. ПРАВОВЫЕ ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА И ЕГО ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА

31. Руководитель обязуется:

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

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

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

31.4. Создавать в учреждении условия для обеспечения гласности в деятельности Профкома.

32. Профком обязуется:

32.1. Проводить обучение профсоюзного актива, работников по вопросам законодательства Республики Беларусь о труде и об охране труда.

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

32.3. Премировать работников бухгалтерских служб за организацию работы по своевременному и в полном объеме взиманию членских профсоюзных взносов за счет средств профсоюзной организации при наличии средств.

33. Стороны пришли к соглашению:

33.1. Предоставлять Профкому помещения, транспортные средства, средства связи и создавать другие условия для осуществления их деятельности в соответствии с Законом Республики Беларусь "О профессиональных союзах", Указом Президента Республики Беларусь 29.03.2012 № 150 "О вопросах аренды и безвозмездного пользования имуществом".

33.2. Обязанности по кураторскому руководству (проведению внеклассных мероприятий для учащихся и др.) председателю Профкома определяются только с его согласия.

33.3. За работниками, участвующими в коллективных переговорах от имени профсоюзной организации, сохраняется средний заработок на весь

период переговоров.

33.4. Сохранить за работниками, избранными в вышестоящие профсоюзные органы с отрывом от производства, право состоять на учете для улучшения жилищных условий по месту прежней работы.

33.5. Создавать в организации условия для обеспечения гласности в деятельности Профкома.

33.6. Предоставлять профсоюзным активистам, не освобожденным от основной работы, возможность для участия в работе съездов, конференций, пленумов, иных уставных мероприятий, краткосрочной профсоюзной учебы, мероприятий, включенных в план совместной работы учреждения и Профкома, с сохранением среднего заработка, в необходимых случаях командированием в соответствии с законодательством на условиях, предусмотренных Договором, и время для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников. В отдельных случаях расходы по направлению профсоюзных активистов для участия в вышеуказанных мероприятиях осуществляются за счет средств профсоюзного бюджета на основании решений соответствующих вышестоящих профсоюзных органов.

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

33.7. Предоставлять возможность лицам, уполномоченным профкомом, осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, об охране труда.

33.8. За работниками, участвующими в коллективных переговорах от имени профсоюзной организации, сохраняется средний заработок на весь период переговоров.

33.9. Устанавливать председателю Профкома за выполнение общественной работы в интересах коллектива работников надбавку за выполнение особо важных (срочных) работ в соответствии с законодательством в размере до 50% ставки, оклада. При этом общая сумма выплат по надбавкам не должна превышать 50% ставки (оклада).

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

33.11. Председатель Профкома освобождается на ____ часов в неделю от основной работы для проведения общественной работы в интересах коллектива работников с сохранением среднего заработка.

33.12. Общественную работу в интересах коллектива работников не освобожденные председатель и члены Профкома проводят в свободное от работы время.

33.13. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя по пунктам 1, 3, 4, 5 статьи 42 ТК и пункта 1 статьи 47 ТК, а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, избранных в состав Профкома и не освобожденных от работы, допускается с письменного согласия Профкома, а председателя Профкома только с согласия вышестоящего профсоюзного органа

отраслевого профсоюза. Расторжение контракта в связи с истечением его срока, досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям, предусмотренным подпунктом 2.10 пункта 2 Декрета № 29, с указанными категориями работников допускается – после предварительного, не позднее, чем за две недели, письменного уведомления Профкома.

33.14. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя по пунктам 1, 3, 4, 5 статьи 42 ТК и пункта 1 статьи 47 ТК, а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, избранных в районные, городские, областные, Центральный комитеты отраслевого профсоюза и не освобожденных от работы, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, с письменного согласия профсоюзного органа, членом которого они избраны. Расторжение контракта в связи с истечением его срока, досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям, предусмотренным подпунктом 2.10 пункта 2 Декрета № 29, с указанными категориями работников, допускается после предварительного, не позднее, чем за две недели, письменного уведомления профсоюзного органа, членом которого они избраны.

33.15. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя по пунктам 1, 3, 4, 5 статьи 42 ТК и пункта 1 статьи 47 ТК, а также привлечение к дисциплинарной ответственности представителей отраслевого профсоюза, участвующих в работе комиссий по трудовым спорам, членов отраслевого профсоюза, уполномоченных вести переговоры по коллективным договорам, а также общественных инспекторов по охране труда и контролю за соблюдением законодательства о труде допускаются с согласия Профкома. Расторжение контракта в связи с истечением его срока, досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям, предусмотренным подпунктом 2.10 пункта 2 Декрета № 29, с указанными категориями работников допускается после предварительного, не позднее чем за две недели, уведомления соответствующего профсоюзного органа.

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

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

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

33.18. Допускать отчисление из организаций системы Министерства, привлечение к дисциплинарной ответственности обучающихся, избранных в состав профкомов и профбюро, профгруппоргов только с предварительного согласия соответствующего профсоюзного комитета обучающихся, а

избранных в составы вышестоящих профсоюзных органов с предварительного согласия соответствующих профсоюзных органов.

33.19. Предоставлять председателю Профкома учащимся, его заместителям право на проживание в студенческом общежитии на срок выполнения полномочий.

8. ЗАЩИТА ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПРИВАТИЗАЦИИ

34. Профком обязуется:

34.1. Участвовать в обсуждении вопросов приватизации учреждения, ее целесообразности, отстаивать при этом интересы коллектива работников – членов отраслевого профсоюза.

34.2. Вносить предложения, обеспечивающие социально-экономические и правовые гарантии работникам при изменении форм собственности.

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

35. Стороны пришли к соглашению:

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

35.2. Изменение подчиненности, отчуждения имущества, закрепленного за учреждением, допускается с уведомлением Профкома.

35.3. Передача, сдача в аренду имущества, принадлежащего учреждению, допускается с согласия Профкома.

9. ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫПОЛНЕНИЯ ДОГОВОРА И КОНТРОЛЬ ЗА ЕГО ВЫПОЛНЕНИЕМ. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА НЕВЫПОЛНЕНИЕ (НАРУШЕНИЕ) УСЛОВИЙ ДОГОВОРА

36. Руководитель обязуется:

36.1. Рассматривать предложения Профкома по устранению недостатков в выполнении Договора в недельный срок и давать Профкому мотивированный ответ в письменной форме, принимать меры дисциплинарной, материальной ответственности к виновным в невыполнении обязательств Договора либо уклоняющимся от участия в переговорах.

37. Стороны пришли к соглашению:

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

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

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

Представления о наложении дисциплинарных взысканий на

представителей Сторон направляются в порядке подчиненности в вышестоящие органы, которые должны информировать коллектив работников о принятых мерах в месячный срок.

37.4. Представители Руководителя, виновные в не предоставлении информации, необходимой для разработки проекта Договора, срыве переговоров и препятствующие осуществлению контроля за выполнением Договора, несут дисциплинарную ответственность.

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

37.6. Контроль за выполнением Договора осуществляется Профкомом, Руководителем, постоянной комиссией по разработке и контролю за выполнением Договора.

37.7. При осуществлении контроля Стороны предоставляют всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию.

37.8. Анализ выполнения Договора проводится ежеквартально комиссией в составе 6 человек (по 3 человека с каждой стороны).

Не менее двух раз в год (в мае и декабре) проводить проверку выполнения Договора (с составлением акта), итоги рассматривать на расширенных заседаниях Профкома с участием представителей Руководителя, с последующими отчетами Руководителя и председателя Профкома на общем собрании коллектива работников.

Договор подписан “ _____ ” _____ 20__ года	
Руководитель _____	Председатель Профкома _____
_____/_____/_____	_____/_____/_____
подпись	подпись
инициалы, фамилия	инициалы, фамилия

Одобрено на собрании коллектива работников – членов отраслевого профсоюза

“ _____ ” _____ 20__ г., протокол № _____

Согласовано
Профсоюзный комитет
Первичной профсоюзной организации
Протокол № ____ от
Председатель ППО
МП

Утверждено
Приказ № ____ от

Руководитель
МП

ПОЛОЖЕНИЕ

о премировании работников организации образования
(прилагается к коллективному договору)

УО «Барановичский государственный профессионально-технический колледж
сферы обслуживания»

(полное наименование организации)

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 21.01.2000 г. № 6, Рекомендациями по материальному стимулированию работников учреждений образования Министерства образования Республики Беларусь от 31.12.1997 года № 16.1-6/283, Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 5.02.2002 года № 13.

1.2. Премирование является материальным поощрением работников образования за достижение определенных количественных и качественных показателей в работе, которые зависят от трудовых усилий отдельных работников или коллектива работников.

1.3. Источниками средств для премирования являются:

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

2. Сроки и порядок премирования

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

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

2.3. Начисление базовой премии в размере 20% ставки (оклада) производится каждому работнику, работающим менее чем на ставку – на начисленную заработную плату, с учетом установленных повышений, и

дополнительных выплат стимулирующего и компенсирующего характера, установленных законодательством.

2.4. Размер премии каждого работника определяется в пределах выделенной суммы премиальных средств, дифференцированно с учетом качества, эффективности его труда и максимальными размерами не ограничивается.

2.5. Премия начисляется за фактически проработанное время по итогам работы за предыдущий период (месяц) в ближайший за подведением итогов работы срок выплаты заработной платы (аванса). Конкретный срок выплаты премий указывается в Положении о премировании (как правило, ежемесячно).

2.6. Премия не начисляется за периоды:

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

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

2.8. Выплата премии производится на основании приказа руководителя учреждения согласованного с профсоюзным комитетом. Копии приказов вывешиваются для ознакомления с ними всех работников.

2.9. Премирование руководителя организации осуществляется вышестоящим органом управления в соответствии с Положением о премировании работников, по согласованию с соответствующим профсоюзным комитетом.

3. Показатели, условия, и размеры премирования

3.1. В каждом учреждении образования, исходя из специфики работы, разрабатываются показатели, за которые могут быть премированы работники.

3.2. По усмотрению учреждения показатели премирования могут быть установлены:

- общие, для всех работников данного учреждения;
- для отдельных категорий работников (по каждому наименованию должностей);
- для группы работников, имеющих общие направления деятельности;
- для структурного подразделения учреждения.

3.2. 1. Показатели премирования для всех категорий работников (размеры указываются в конкретном процентном выражении):

- достижение стабильных положительных результатов в педагогической деятельности, при выполнении функциональных обязанностей до 50 %;
- качественное выполнение учебных планов и программ, планов работы на соответствующий период до 50 %;

- повышение профессионального мастерства (самообразование) с учетом нового содержания образования и воспитания, современных педагогических технологий до 50 %;
- участие в мероприятиях, содействующих укреплению здоровья и физическому развитию обучающихся до 50 %;
- участие в работе по организации труда и отдыха обучающихся в свободное от учебы время до 50 %;
- подготовка и обеспечение участия обучающихся в массовых мероприятиях (соревнованиях, смотрах, конкурсах, олимпиадах, концертах и т.п. до 50 %;
- участие в подготовке и проведении массовых мероприятий с педагогическими и другими работниками (семинары, конференции и другие мероприятия) до 50 %;
- обеспечение рационального использования финансовых средств, отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности в пределах компетенции, систематическое участие в работе по укреплению учебно-материальной базы на основе новейших достижений педагогической науки до 50 %;

3.3. При премировании отдельных категорий работников учитываются следующие показатели (размеры указываются в процентном выражении):

3.3.1. для руководителей, их заместителей учреждения:

- высокие результаты в работе, подтвержденные в ходе внутришкольного, ведомственного и других видов контроля до 50 %;
- качественное и своевременное выполнение планов работы, программ, планов учебно-воспитательного процесса до 50 %;
- создание условий для творческого труда работников и обучающихся до 50 %;
- оказание помощи педагогическим работникам в повышении качества и эффективности работы до 50 %;
- подготовка и проведение педсоветов, семинаров, конференций до 50 %;
- совершенствование учебного процесса, укрепление материально-технической базы и трудовой дисциплины до 50 %;
- подготовка и участие в массовых мероприятиях с работниками и обучающимися до 50 %;
- активное внедрение в практику прогрессивных форм организации труда и управленческой деятельности до 50 %;
- рациональное использование, экономия материальных, денежных и энергетических ресурсов до 50 %;
- обеспечение сохранности государственного имущества до 50 %;
- обеспечение условий для надлежащего содержания помещений, зданий, сооружений до 50 %;
- обеспечение своевременной и качественной подготовки к новому учебному году до 50 %;
- инициатива, творческий подход к решению стоящих задач, выполнению поручений до 50 %;

3.3.2. для педагогических работников:

- за проведение открытых уроков, методических недель и семинаров в рамках организации до 50 %;
- результативное участие обучающихся в районных (городских) и других предметных олимпиадах до 50 %;
- за работу по оформлению кабинета и содержанию его в образцовом порядке до 50 %;
- за выступления с докладами, сообщениями по обмену опытом до 50 %;
- результативность работы кружков, факультативов до 50 %;
- работа по подготовке победителей олимпиад, научно-практических конференций, смотров-конкурсов, соревнований и других мероприятий до 50 %;
- эффективное участие в районных (городских) мероприятиях до 50 %;
- накопление дидактического, раздаточного материала, наглядных пособий до 50 %;
- за работу по утвержденному эксперименту, работу по программе углубленного и профильного преподавания предметов до 50 %;
- обобщение передового опыта до 50 %;
- успешная организационно-методическая работа до 50 %;
- внедрение в учебный процесс технических средств обучения, вычислительной техники, наглядных пособий до 50 %;
- разработка и внедрение новых технологий обучения (тесты, деловые игры, использование компьютера и т.д.) до 50 %;
- за работу с одаренными учащимися до 50 %;
- осуществление классного руководства, кураторства учебной группой, руководство методическим объединением, наставничество и др.;
- другое (указать).

3.3.3. для обслуживающего персонала:

- поддержание надлежащего порядка в закрепленных лабораториях, эстетическое оформление рабочих мест, помещений до 50 %;
- обеспечение работы приемных комиссий до 50 %;
- участие в обеспечении учебного процесса техническими средствами обучения, компьютеризации и модернизации лабораторных работ до 50 %;
- обеспечение бесперебойной работы приборов и оборудования до 50 %;
- экономия материальных и энергетических ресурсов до 50 %;
- подготовка лабораторий и кабинетов к новому учебному году до 50 %;
- вклад в оснащение учебно-методической базы организации до 50 %;
- проведение ремонтных работ на территории и в помещениях организации до 50 %;
- образцовое содержание рабочего места, спецодежды, инструмента, оборудования до 50 %;
- предотвращение и ликвидация аварий и их последствий, если они произошли не по вине работника до 50 %;
- и другое (указать).

3.4. Показатели снижения премии:

- недобросовестное выполнение должностных обязанностей, подтвержденных результатами ведомственного контроля до 50 %;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка, Устава учреждения, нормативных документов, регламентирующих деятельность организации до 50 %;
- нарушение правил охраны труда и техники безопасности до 50 %;
- неисполнение в срок обязательств по коллективному договору до 50 %;
- случаи травматизма, произошедших в учебное время до 50 %;
- неаккуратное ведение документации до 50 %;
- нарушение трудовой дисциплины до 50 %;
- дисциплинарное взыскание (замечание) до 50 %;

3.5. Лишение премии на 100% в случаях:

- дисциплинарное взыскание (выговор);
- за прогул без уважительной причины;
- при невыполнении обязательств по коллективному договору;
- 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.

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

3.6. Премия за счет внебюджетных средств:

Премия за выпуск продукции в цехах базовых предприятий и мастерских выплачивается следующим категориям работников за качественное выполнение учебными группами планов производственной деятельности в учебных мастерских и на предприятиях в соответствии с требованиями программы премия выплачивается из 40 –процентного фонда материального поощрения в следующих размерах:

-директор колледжа – согласно приказов управления образования о материальном стимулировании руководителей учреждения.

-мастера производственного обучения – 40 %;

-зам. директора по УПР – 13%;

-зам. директора по ПО – 13%

-глав. бухгалтера – 13%

-зам. глав. бухгалтера – 11 %

-бухгалтер – 6%.

Осуществлять премирование работников от прочих внебюджетных

поступлений согласно приказов директора колледжа по согласованию с профсоюзным комитетом на основе представлений руководителей структурных подразделений.

Одобрено на собрании коллектива работников

Протокол № ____ от _____ 20__ г.

Примечание: Для обеспечения гласности и объективности в вопросах распределения средств материального стимулирования труда в учреждениях целесообразно создавать комиссии по данным вопросам с обязательным включением в их состав представителей Профкома.

Согласовано
Профсоюзный комитет
Первичной профсоюзной организации
Протокол № ____ от
Председатель ППО
МП

Утверждено
Приказ № ____ от

Руководитель
МП

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке оказания материальной помощи работникам организации образования (прилагается к коллективному договору)

УО «Барановичский государственный профессионально-технический колледж сферы обслуживания»

(полное наименование организации)

На оказание материальной помощи работникам направляются:

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

Работникам колледжа ежемесячно выплачивать материальную помощь в размере 4% от фактически начисленной заработной платы за фактически отработанное время.

Оказание материальной помощи работникам производится приказом директора из экономии по фонду материальной помощи (1%) на основании заявления работника, в котором указываются причины, вызвавшие необходимость оказания материальной помощи (работником могут быть предъявлены подтверждающие документы, справки и др.).

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

рождение ребенка	3 базовых величины
бракосочетание работника	3 базовых величины
вследствие стихийного бедствия	
при несчастных случаях в семье работника	3 базовых величины
тяжелого материального положения работника	3-5 базовых величины
смерти работника, близкого родственника работника (муж, жена, родители и др.)	до 10 базовых величин
продолжительной болезни работника (свыше 1 месяца)	3 базовых величины
малообеспеченным семьям	
многодетным семьям, имеющим 3-х и более детей	3 базовых величины
семьям, воспитывающим детей одним из родителей	
при проведении лечения, на частичную оплату	до 3 базовых величины

путевок для работников	
оздоровления работников и их детей	до 3 базовых величины
в связи с 50-летним юбилеем	до 10 базовых величин
в связи с достижением пенсионного возраста (женщин 55лет, мужчин 60лет)	в размере должностного оклада
к государственным праздникам	в соответствии с приказом директора по согласованию с профсоюзом

Средства фонда материальной помощи, не израсходованные по заявлениям работников в течение года, распределяются между работниками, которые отработали полный календарный год(без больничных листов и социальных отпусков) в равных долях.

Материальная помощь руководителю оказывается из средств организации на условиях, установленных настоящим постановлением (на общих основаниях) в соответствии с порядком установленным управлением образования.

Одобрено на собрании коллектива работников

Протокол № _ от _____ 20_ г.

Согласовано
Профсоюзный комитет
Первичной профсоюзной организации
Протокол № ____ от
Председатель ППО
МП

Утверждено
Приказ № ____ от

Руководитель
МП

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях установления надбавок стимулирующего характера к окладам (ставкам заработной платы) работникам организации образования (прилагается к коллективному договору)

1. Общие положения

1.1. На установление надбавок стимулирующего характера определены средства, выделяемые из бюджета, в размере 10% планового фонда заработной платы работников.

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

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

1.4. Надбавки устанавливаются приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом ежемесячно в процентном отношении к окладам (ставкам заработной платы), разовые ежемесячно за выполнение особо важных (срочных) работ.

1.5. Надбавки уменьшаются, либо отменяются при ухудшении качества работы, несоблюдении сроков выполнения порученной работы, нарушении трудовой дисциплины и т.п. (указать) по приказу руководителя, который согласовывается с профкомом.

1.6. Надбавки руководителю организации устанавливаются вышестоящим органом управления из средств учреждения в соответствии с положением.

2. Порядок и условия установления надбавок

2.1. Надбавки за творческие достижения в работе устанавливаются руководителям организации, их заместителям, руководителям структурных подразделений, специалистам из числа педагогических, инженерно-технических, библиотечных и других работников, а также служащим, непосредственно участвующим в учебно-воспитательном процессе.

2.2. Показатели установления надбавок за высокие творческие достижения в работе (достижения, требующие решения принципиально новых задач, применения нетрадиционных, новаторских подходов, форм и методов работы) (размеры указываются в процентном выражении):

- за разработку, внедрение наиболее эффективных методик, форм и средств обучения (воспитания) до 50 %;
- активное участие в методической и экспериментальной работе до 50 %;

- внедрение в практику работы передового опыта, новых прогрессивных методик и технологий до 50 %;
- качественную подготовку учебных кабинетов, классов, аудиторий и т.д. к началу учебного года до 50 %;
- разработку образовательных стандартов до 50 %;
- активную работу по перспективному развитию организации и творческому сотрудничеству с другими организациями до 50 %;
- участвующих в научно-исследовательской работе до 50 %;
- своевременное и полное оформление материалов передового опыта, организация выставок до 50 %;
- другое (указать)

2.3. Надбавки за производственные достижения в работе устанавливаются работникам, участвующим в учебно-воспитательном процессе, занятым его обслуживанием, а также хозяйственной и организационной деятельностью.

2.4. Показатели установления надбавок за производственные достижения в работе (достижения, обеспечивающие устойчивое функционирование и развитие организации, структурных подразделений, обновление материально-технической базы, позволившие на высоком качественном уровне осуществлять учебно-воспитательный процесс в соответствии с предъявляемыми требованиями, добиваться качественного улучшения хозяйственной деятельности - размеры указываются в процентном выражении):

- достижение высоких стабильных результатов в успеваемости обучающихся, по отдельным направлениям работы до 50 %;
- проведение открытых учебных занятий с обучающимися до 50 %;
- за подготовку победителей, олимпиад, конкурсов, турниров, соревнований до 50 %;
- достижение стабильных результатов в процессе проведения оздоровительных мероприятий с обучающимися до 50 %;
- участие в работе по методическому обеспечению учебного процесса, разработки учебных и методических пособий до 50 %;
- участие в работе по развитию и обновлению материально-технической базы организации до 50 %;
- достижения наивысших результатов по итогам учебного года до 50 %;
- авторам учебников, методик, новых технологий другим (указать) до 50 %;
- участие в работе по методическому обеспечению учебного процесса до 50 %;
- развитие и обновление материально-технической базы до 50 %;
- улучшение условий труда и учебы до 50 %;
- другое (указать)

2.5. Надбавка за выполнение особо важных (срочных) работ устанавливается работнику, выполняющему в срочном порядке задания, имеющие важное государственное значение, требующее высокой квалификации, дополнительных затрат времени и повышенной интенсивности труда.

Указанная надбавка может быть установлена за выполнение поручений вышестоящих органов управления, заданий соответствующих государственных программ, срочных и важных заданий, требующих оперативности, высокой квалификации, повышенной интенсивности труда и

др. Степень важности (срочности) работ определяется руководителем исходя из конкретных задач, стоящих перед организацией.

2.6. Показатели установления надбавок за выполнение особо важных (срочных) работ (указываются в процентном выражении):

- выполнение поручений, требующих дополнительных затрат времени до 50 %;
- выполнение особо важной (срочной) работы, не предусмотренной должностными обязанностями работника до 50 %;
- подготовка и проведение общешкольных мероприятий, семинаров, открытых уроков, занятий для района, области, республики до 50 %;
- устранение аварий, последствий стихийного бедствия, ремонт оборудования до 50 %;
- общественная работа в интересах коллектива работников до 50 %;
- другое (указать) до 50 %;

2.7. Надбавка за сложность и напряженность труда определяется работнику, которому поручаются задания повышенной сложности, выполнение которых влечет за собой увеличение интенсивности труда. Определяя условия применения таких надбавок, руководитель может учитывать (указываются в процентном выражении):

- выполнение работником более сложной и ответственной работы по сравнению с другими работниками до 50 %;
- объем и разнообразность выполняемой работы, ее интенсивность до 50 %;
- качество выполняемых работ, творческий и перспективный подход при выполнении новых и сложных работ до 50 %;
- стабильное, непосредственное влияние работника на улучшение показателей работы организации до 50 %;
- другие факторы (указать)

Одобрено на собрании коллектива работников

Протокол № ____ от _____ 20__ г.

Примечание: Для обеспечения гласности и объективности в вопросах распределения средств материального стимулирования труда в учреждениях целесообразно создавать комиссии по данным вопросам с обязательным включением в их состав представителей Профкома.

Приложение № 4
к коллективному договору

**План мероприятий по охране труда на 2015 год
в УО «Барановичский государственный профессионально-технический
колледж сферы обслуживания»**

№ п/п	Содержание мероприятий	Единица учета	Количество	Срок выполнения	Стоимость выполнения мероприятий (млн. рублей)		Ответственный за выполнение	Ожидаемая социальная эффективность (Кол-во работников, которым улучш-ся условия труда)	Примечания
					планируемая	фактическая			
1.	Проведение мероприятий по улучшению состояния учебного корпуса и общежития, подсобных помещений, рабочих мест в учебных мастерских в соответствии с требованиями охраны			Август			Зам. дир-ра по АХЧ	125	
2.	Обеспечение медич. аптечками кабинетов химии, физики, информатики, физкультуры,			Август	2,0		Зам. дир-ра по УПР	125	
3.	Проведение перезарядки огнетушителей в			Февраль	6,0		Зам. дир-ра по АХЧ	125	
4.	Проверка заземления и электроизоляции электропровода всего оборудования, машин и механизмов в учебных корпусах и			Март			ответственный за эл.хоз-во, зам. дир-ра по АХЧ,	125	
5.	Обеспечение спецодеждой рабочих по обслуживанию зданий и сооружений			Август	3,2		Зам. дир-ра по АХЧ	7	

6.	Проверка естественного и искусственного освещения в учебных кабинетах, мастерских, спорт-зале, вспомогательных помещениях в соответствии с требованиями СН и П11-4-79			Март			Зам. дир-ра по АХЧ	125	
9.	Проведение косметического ремонта кабинетов			Июль-август			Зам. дир-ра по АХЧ	125	
10.	Приобретение моющих и дез. средства			Поквартально	3,0		Зам. дир-ра по АХЧ	15	
11.	Замена устаревшего оборудование			Июнь			Зам. дир-ра по УПП	15	
12.	Обеспечение функционирования пожарной сигнализации			в течение года	36,3		Зам. дир-ра по АХЧ	125	
13.	Проведение профосмотров			в течение года	1,5		специалист отдела кадров	125	
14.	Пополнение информационной базы данных нормативных правовых актов по охране труда, изучению внедрению передовых			Апрель			Зам. дир-ра по УПП		
15.	Приобретение нормативно-технической документации и литературы по охране труда			в течение года			Зам. дир-ра по УПП		

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

Примечание: 1. Данное наименование приложения введено вместо понятия «Соглашение по охране труда», в связи с тем, что в соответствии с действующими в настоящее время нормативными актами по охране труда такое понятие не применяется.

Руководитель

_____ / _____ /

подпись

инициалы, фамилия

Председатель Первичной
профсоюзной организации

_____ / _____ /

подпись

инициалы, фамилия

Приложение № 5
к коллективному договору

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей работников, которым бесплатно выдаются средства индивидуальной защиты по установленным нормам

№№ п/п	Наименование профессии и должности	Наименование средств индивидуальной защиты	Срок носки в месяцах	Количество комплектов	
1.	Агент по снабжению (сбыту)	Халат хлопчатобумажный	12		
		Рукавицы хлопчатобумажные с накладками	6		
2.	Водитель автомобиля	Костюм хлопчатобумажный	12		
		Ботинки кожаные	12		
		Рукавицы хлопчатобумажные с накладками двупалые	1		
		<i>При работе на автобусе и легковом автомобиле выдаются:</i>			
		Халат хлопчатобумажный вместо костюма хлопчатобумажного	24		
		Перчатки хлопчатобумажные	12		
		<i>Водителям всех автомобилей, работающих на этилированном бензине, на время работы на линии дополнительно выдаются:</i>			
		Фартук резиновый с нагрудником	Дежурный		
		Перчатки резиновые	До износа		
		Нарукавники хлорвиниловые	Дежурные		
3.	Гардеробщик	Халат хлопчатобумажный	12		
4.	Дворник	Костюм хлопчатобумажный	12		
		Фартук хлопчатобумажный с нагрудником	12		
		Ботинки кожаные	12		
		Рукавицы хлопчатобумажные с накладками	2		
		<i>Зимой дополнительно:</i>			
		Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	36		
		Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке	36		
		Валяная обувь	48		
		Галоши на валяную обувь	24		
		<i>В остальное время года дополнительно:</i>			
Плащ непромокаемый	36				
Сапоги резиновые	24				

5.	Кастелянша	Халат хлопчатобумажный или вискозно-лавсановый	12		
6.	Кладовщик	Костюм или халат хлопчатобумажный	12		
		Рукавицы хлопчатобумажные с накладками	3		
		<i>Зимой при работе в неотапливаемых помещениях и на наружных работах:</i>			
		Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	36		
		Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке	36		
		Валяная обувь	48		
		Галоши на валяную обувь	24		
7.	Лаборант	Халат хлопчатобумажный	12		
		Фартук прорезиненный с нагрудником	Дежурный		
		Перчатки резиновые	До износа		
		Очки защитные	До износа		
		<i>При выполнении работ с кислотами дополнительно:</i>			
		Халат хлопчатобумажный с кислотозащитной пропиткой вместо халата хлопчатобумажного	12		
		Нарукавники прорезиненные или нарукавники хлорвиниловые	Дежурные		
		Сапоги резиновые или ботинки кожаные	12		
		Противогаз	До износа		
8.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм хлопчатобумажный	12		
		Ботинки кожаные	12		
		Рукавицы х/б с накладками	1		
		Перчатки резиновые	До износа		
		Очки защитные	До износа		
		<i>На наружных работах зимой дополнительно:</i>			
		Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	36		
9.	Слесарь-сантехник	Костюм брезентовый или комбинезон из хлопчатобумажной ткани с водоотталкивающей пропиткой	18		
		Ботинки кожаные или сапоги кирзовые	12		
		Сапоги резиновые	12		
		Рукавицы хлопчатобумажные с накладками	1		

		Перчатки резиновые	До износа	
		Противогаз шланговый	До износа	
		<i>На наружных работах зимой дополнительно:</i>		
		Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	36	
		Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке	36	
10.	Столяр	Костюм вискозно-лавсановый или костюм хлопчатобумажный	12	
		Ботинки кожаные или сапоги кирзовые	12	
		Фартук хлопчатобумажный	6	
		Рукавицы хлопчатобумажные с накладками	1	
		Перчатки резиновые	До износа	
		<i>На наружных работах зимой дополнительно:</i>		
		Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	36	
		Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке	36	
		Валяная обувь	48	
		Галоши на валяную обувь	24	
11.	Тракторист	Комбинезон хлопчатобумажный	12	
		Сапоги резиновые или сапоги кирзовые	12	
		Рукавицы хлопчатобумажные с накладками	2	
12.	Сторож (вахтер)	Халат хлопчатобумажный (вискозно-лавсановый) или костюм хлопчатобумажный	12	
		<i>На наружных работах зимой дополнительно:</i>		
		Ботинки кожаные или сапоги кирзовые	12	
		Плащ с капюшоном	12	
		Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	36	
		Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке	36	
		Валяная обувь	48	
		Галоши на валяную обувь	24	
		Рукавицы ватные	24	
		Полушубок	Дежурный	
13.	Уборщик служебных помещений	Халат хлопчатобумажный	12	
		Рукавицы хлопчатобумажные с накладками	2	

		Фартук прорезиненный	Дежурный	
		<i>При выполнении работ по мытью полов и мест общего пользования дополнительно:</i>		
		Сапоги резиновые или полусапоги резиновые	12	
		Перчатки резиновые	До износа	
14.	Воспитатель	Халат хлопчатобумажный	12	3
15.	Медицинская сестра	Халат хлопчатобумажный	12	4
		Шапочка хлопчатобумажная	6	4
		Перчатки резиновые	Дежурные	

Основание:

1. Статья 230 Трудового Кодекса Республики Беларусь.

2. Типовые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам общих профессий и должностей для всех отраслей экономики (Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 22.09.2006 № 110).

3. Отраслевые нормы выдачи средств индивидуальной защиты рабочим и служащим учебных заведений, учреждений, организаций и предприятий системы Министерства образования Республики Беларусь (Приказ Министерства образования Республики Беларусь 24.11.1999 № 696).

4. Инструкция о порядке обеспечения работников средствами индивидуальной защиты (Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 30.12.2008 № 209).

Руководитель

_____ / _____ /

подпись

инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

_____ / _____ /

подпись

инициалы, фамилия

Приложение № 6
к коллективному договору

ПЕРЕЧЕНЬ

рабочих мест по профессиям и должностям, на которых работающим по результатам аттестации подтверждено право на доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда

№№ п/п	Код и наименование профессии, должности (вида работ) по ЕТКС	Вредные и опасные производственные факторы
1.	Лаборант химии 23157	а/ вредные вещества в воздухе рабочей зоны; б/ эмоциональное напряжение; в/ физиологический дискомфорт
2.	Работники, работающие за дисплеями ЭВМ 16199	а/ напряженность электромагнитного и электростатического полей; б/ напряженность зрительного анализатора; в/ микроклимат в помещении; г/ шум

Приложение № 7
к коллективному договору

СПИСОК ПРОФЕССИЙ (ДОЛЖНОСТЕЙ)
работающих, подлежащих предварительным и периодическим медосмотрам

Профессия (должность)	Вредные и (или) опасные факторы производственной среды, показатели тяжести и напряженности трудового процесса, работы	Класс условий труда, параметры вредных и (или) опасных условий труда (факторов производствен- ной среды)	Периодич- ность медосмотра
<p>Водитель</p> <p>Тракторист</p> <p>Мастер производственного обучения</p>	<p>Приложение 1</p> <p>4.3.1. Локальная вибрация</p> <p>4.3.2. Общая вибрация</p> <p>4.3.3. Производственный шум</p>	<p>3.1.. 3.2.</p> <p>2</p>	<p>1 раз в два года</p> <p>1 раз в три года</p>
<p>Дворник</p>	<p>Приложение 1</p> <p>4.7. Пониженная температура воздуха: при температуре воздуха в помещении ниже ПДУ на 8 С и более; На открытой территории при средней температуре в зимнее время от -10 С и ниже</p>		<p>1 раз в год</p>
<p>Секретарь</p>	<p>Приложение 1</p> <p>5.3. Работы, связанные со стереотипными рабочими</p>		

	<p>движениями: с локальными и региональными мышечными напряжениями</p> <p>5.6.3. Наблюдение за экранами видеодисплейных терминалов: при буквенно-цифровом типе отображения информации – более 3 часов в смену, при графическом типе отображения – более 5 часов в смену</p>	<p>3.1., 3.2.</p> <p>2</p>	<p>1 раз в два года</p> <p>1 раз в три года</p>
<p>Уборщик служебных помещений</p>	<p>Приложение 2</p> <p>1. Работы на высоте (работы, при выполнении которых работник находится на расстоянии менее 2м от не огражденного перепада по высоте 1,3м и более)</p> <p>Приложение 1</p> <p>5.4. Работы, связанные с наклонами корпуса (более 30 от вертикали)</p>	<p>3.1., 3.2.</p> <p>2</p>	<p>1 раз в год</p> <p>1 раз в два года</p> <p>1 раз в три года</p>
<p>Слесарь-сантехник</p> <p>Рабочий по комплексному</p>	<p>Приложение 1</p> <p>5.5. Нахождение в неудобной и (или)</p>		

обслуживанию и ремонту зданий и сооружений (при выполнении сантехнических работ)	фиксированной позе более 25% времени рабочей смены, нахождение в позе стоя более 60% времени рабочей смены	3.1., 3.2. 2	1 раз в два года 1 раз в три года
Оператор ЭВМ Инженер-программист Иные работники, работающие на ЭВМ	Приложение 1 5.6.3. Наблюдение за экранами видеодисплейных терминалов: при буквенно-цифровом типе отображения информации – более 3 часов в смену, при графическом типе отображения – более 5 часов в смену	3.1., 3.2. 2	1 раз в два года 1 раз в три года
Преподаватели	Приложение 1 5.6.4. Нагрузка на голосовой аппарат более 20 часов в неделю	3.1., 3.2. 2	1 раз в два года 1 раз в три года
Сторож вахтер	Приложение 2 10. Работа в охране организаций без права на ношение и применение огнестрельного оружия		1 раз в два года
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	Приложение 2 12. Работы на механическом оборудовании (токарных,		1 раз в два года

Мастер производственного обучения	фрезерных и других станках)		
---	--------------------------------	--	--

Основание:

- 1.Статья 21 Закона Республики Беларусь «Об охране труда».
2. Статья 228 Трудового кодекса Республики Беларусь.
3. Инструкция о порядке проведения обязательных медицинских осмотров работающих, утв. постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь 28.04.2010 № 47.
4. Перечень платных медицинских услуг, оказываемых гражданам Республики Беларусь государственными учреждениями здравоохранения (п.12), утв. постановлением Совета Министров Республики Беларусь 10.02.2009 № 182.

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

Периодические медосмотры проводятся в соответствии со списком профессий (должностей) работников, составляемым нанимателем с учетом результатов комплексной гигиенической оценки условий труда, результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, вредных и (или) опасных факторов производственной среды, показателей тяжести и напряженности трудового процесса, указанных в приложении 1 к Инструкции, и работ, указанных в приложениях 2, 3 к Инструкции (графа 3 таблицы) и направляемым до 1 января года, в течение которого необходимо проведение запланированного периодического медосмотра, в организацию здравоохранения.

Внеочередные медосмотры работающих проводятся в течение их трудовой деятельности.

Проведение внеочередных медосмотров осуществляется в следующих случаях:

- а) по инициативе работодателя:
 - в случае изменений условий труда работающего;
 - при заболевании (травме) работающего с временной утратой трудоспособности свыше трех месяцев;
 - по окончании отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- б) по инициативе организации здравоохранения:
 - при вновь возникшем заболевании и (или) его последствиях, препятствующих продолжению работы;

- при необходимости проведения дополнительных исследований, динамического наблюдения, консультаций врачей-специалистов и другого (по результатам периодического медосмотра);
- при угрозе возникновения или распространения групповых инфекционных заболеваний;
 - в) по инициативе работающего при ухудшении состояния его здоровья.

Руководитель

_____ / _____ /

подпись

инициалы, фамилия

Председатель Первичной
профсоюзной организации

_____ / _____ /

подпись

инициалы, фамилия

Приложение № 8
к коллективному договору

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением или осуществляемых в неблагоприятных температурных условиях, дающих право на обеспечение смывающими и обезвреживающими средствами

№ п/п	Наименование профессий и работ	Выдаваемое средство и количество
1.	Водитель автомобиля	Мыло, 400 гр.
2.	Дворник	Мыло, 400 гр.
3.	Уборщик служебных помещений	Мыло, 400 гр.
4.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	Мыло, 400гр.

и другие.

Основание:

1. Статья 230 Трудового Кодекса Республики Беларусь.
2. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30.12.2008 № 208 «О нормах и порядке обеспечения работников смывающими и обезвреживающими средствами».

Примечание: Мыло или аналогичные по действию смывающие средства выдаются в количестве 400 гр. в месяц на одного работника. При наличии в организации санитарно-бытовых помещений, обеспеченных смывающими средствами, их выдача непосредственно работникам не производится.

Руководитель

_____ / _____ /

подпись

инициалы, фамилия

Председатель Первичной
профсоюзной организации

_____ / _____ /

подпись

инициалы, фамилия

Приложение № 9
к коллективному договору

ПЕРЕЧЕНЬ

структурных подразделений для обеспечения медицинскими аптечками
для оказания первой помощи при несчастных случаях.

1. Вахты в учебных корпусах.
2. Гараж.
3. Химические и физические лаборатории.
4. Столярные мастерские.
5. Учебные мастерские.
6. Кабинеты информатики.

Основание: 1. Статья 231 Трудового Кодекса Республики Беларусь.

2. П.93, глава 4 «Межотраслевых общих правил по охране труда»,
утв. постановлением Министерства труда и социальной защиты
Республики Беларусь от 03.06.2003г. № 70.

3. СанПиНы, отраслевые правила по охране труда.

Руководитель

_____ / _____ /

подпись

инициалы, фамилия

Председатель Первичной
профсоюзной организации

_____ / _____ /

подпись

инициалы, фамилия

ПЕРЕЧЕНЬ
вложений, входящих в аптечку первой медицинской помощи
(универсальную)

Аммония раствор 10% - 1 мл № 10 (флакон 10 мл)	1 уп.
Ацетилсалициловая кислота 0,5 № 10	3 уп.
Бриллиантового зеленого спиртовой р-р 1 % - 1 мл № 10 (фл. 10 мл.)	1 уп.
Валидол 0,06 № 10	1 уп.
Валерианы настойка 30 мл (корвалол 25 мл, валокордин 25 мл)	1 уп.
Глицерил тринитрат 0,0005 № 40	1 уп.
Дротаверин 0,04 № 20	1 уп.
Йода спиртовой р-р 5% - 1 мл № 10	1 уп.
Калия перманганат 5,0	1 уп.
Лоперамид 0,002 № 10	1 уп.
Лоратадин 0,01 №10	1 уп.
Магния сульфат 10,0	2 уп.
Метамизол натрий 0,5 № 10	2 уп.
Натрия гидрокарбонат 20.0	1 уп.
Нафазолина 0,1% р-р	1 фл.
Парацетамол 0,5 № 10	2 уп.
Перекиси водорода р-р 3% - 40 мл	1 фл.
Сульфацетамида р-р 30% - 5 мл	2 уп.
Уголь активированный 0,5 № 10	2 уп.
Цитрамон 0,5 № 6	2 уп.
Бинт нестерильный 5 м x 10 см	2 уп.
Бинт стерильный 5 м x 10 см	1 уп.
Вата гигроскопическая 50,0	1 уп.
Жгут кровоостанавливающий или трубка резиновая медицинская длиной 100 см	1 шт.
Лейкопластырь бактерицидный 4 x 10 см	2 уп.
Напальчник резиновый	2 шт.
Ножницы	1 шт.
Пипетка	1 шт.
Термометр медицинский	1 шт.
Инструкция по применению вложений	1 шт.

Основание: Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь 15.01.2007 № 4 «Об утверждении перечней вложений, входящих в аптечки первой медицинской помощи, и порядке их комплектации»

Руководитель

_____ / _____ /

подпись

инициалы, фамилия

Председатель Первичной
профсоюзной организации

_____ / _____ /

подпись

инициалы, фамилия

Приложение № 10
к коллективному договору

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

Наименование профессии, должности	Учетный период
Дежурный по общежитию	календарный год
Сторожа	календарный год

Основание: Статья 126 Трудового Кодекса Республики Беларусь .

Руководитель

_____ / _____ /

подпись
инициалы, фамилия

Председатель Первичной
профсоюзной организации

_____ / _____ /

подпись
инициалы, фамилия

