

МОЗЫРСКИЙ РАЙОННЫЙ
ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЙ КОМИТЕТ
ГОСУДАРСТВЕННАЯ
РЕГИСТРАЦИЯ
№ 06-60/342 от 10. 2022 г.
Подпись *Томас Люлек О. А.*

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома



С.Л. Барабанова

2022г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор колледжа



С.Н. Дашкевич

2022г.

ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ

в коллективный договор
между нанимателем и работниками

УО «Мозырский государственный политехнический колледж»

На основании изменений и дополнений в соглашение между Министерством образования Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников образования и науки на 2022-2025 годы и в соответствии с протоколом № 19 от 30.09.2022 года заседания администрации и профсоюзного комитета, внести в коллективный договор следующие изменения и дополнения:

В РАЗДЕЛ I «ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ»

1. По тексту словосочетание «Профсоюзный комитет» заменить словом «Профсоюз».

РАЗДЕЛ II «ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА»

2. Подпункт 27.1. изложить в следующей редакции:

«Порядок, показатели, условия и размеры премирования, установления надбавок стимулирующего характера, оказания материальной помощи, единовременной выплаты на оздоровление

С.Н. Дашкевич

Директор колледжа
Председатель Профкома

С.Л. Барабанова

работникам устанавливаются коллективным договором, соответствующими положениями. Они разрабатываются непосредственно в организациях, утверждаются руководителем по согласованию с комитетом Профсоюза после их одобрения на профсоюзном собрании (профсоюзной конференции) организации или заседании профсоюзного комитета и являются неотъемлемой частью коллективного договора.

Для обеспечения гласности и объективности в вопросах распределения средств материального стимулирования труда и средств на оказание материальной помощи в организации создана комиссия по распределению мер стимулирования труда с включением в ее состав представителя Профсоюза.

При распределении надбавок, средств материального стимулирования труда учитывается осуществление руководства методическим объединением, наставничества, организационно-воспитательной работы, кураторства учебной группой лицами из числа профессорско-преподавательского состава и т.д. в порядке и на условиях, определяемых коллективным договором, соответствующими положениями учреждения образования.

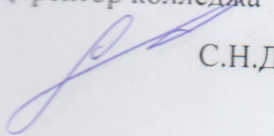
Выплаты из средств материального стимулирования труда и средств на оказание материальной помощи, единовременной выплаты на оздоровление осуществляются на основании приказов нанимателей, согласованных с соответствующим комитетом Профсоюза.

Дополнительное премирование работников за счет внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации, осуществляется в соответствии с коллективным договором, соглашением по согласованию с соответствующим комитетом Профсоюза».


3. Добавить подпункт 27.28. следующим содержанием:

«Наниматель создает условия для совмещения работы с обучением работников, получающим общее среднее образование, специальное на уровне общего среднего образования, профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, послевузовское образование, а также для прохождения профессиональной подготовки, повышения квалификации, стажировки и переподготовки. При установлении более высокой квалификации (разряда, класса, категории и др.) по должности служащего (профессии рабочего), продвижении по работе учитывается получение работником образования, наличие ученой степени, ученого звания.

Директор колледжа


С.Н. Дашкевич

Председатель Профкома


С.Л. Барабанова

Наниматель в коллективных договорах предусматривает направление работников для получения образования, предоставление гарантий работникам, получающим общее среднее образование, специальное на уровне общего среднего образования, профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, послевузовское образование, установленных Трудовым кодексом.

Направление для получения образования оформляется приказом нанимателя, а в случае направления на обучение за счет средств нанимателя – также соответствующим договором в сфере образования.

Работникам, получающим среднее специальное, высшее образование в вечерней или заочной форме получения образования, при отсутствии направления нанимателя либо иных оснований, предусмотренных коллективным или трудовым договором, предоставлять по их желанию гарантии, предусмотренные статьей 215 Трудового кодекса, а также отпуска в связи с получением образования без сохранения заработной платы продолжительностью, предусмотренной статьей 216 Трудового кодекса».

РАЗДЕЛ IV **«ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ»**

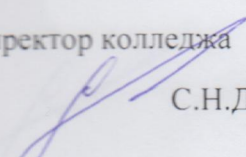
4. Подпункт 33.1. изложить в следующей редакции:

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


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

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

Директор колледжа


С.Н. Дашкевич

Председатель Профкома


С.Л. Барабанова

5. Подпункт 31.6. исключить.

6. Подпункт 31.9. изложить в следующей редакции:

«С работниками добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, имеющими высокий профессиональный уровень и квалификацию и (или) имеющими продолжительный стаж работы по специальности (в отрасли), продолжительность которого определяется в каждой конкретной организации системы Министерства самостоятельно в коллективном договоре, с их согласия:

заключать новые контракты на срок не менее трех лет либо на максимальный срок действия контракта с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда, в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261² Трудового кодекса;

продлевать контракты на срок до истечения максимального срока действия контракта, с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261² Трудового кодекса. На меньший срок контракт продлевать (заключать новый) только с письменного согласия работника.»

7. Добавить п. 31.12. следующим содержанием:

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

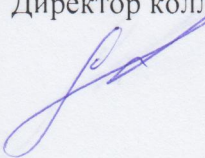
8. Подпункт 33.14.2. после слов «здоровья» дополнить словами «поступления на военную службу по контракту».

РАЗДЕЛ V

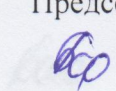
« ОХРАНА ТРУДА »

9. Подпункт 36.14. изложить в следующей редакции:

Директор колледжа

 С.Н. Дашкевич

Председатель Профкома

 С.Л. Барабанова

«Ежегодно подводить итоги общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда.

Осуществлять в учреждении контроль за соблюдением работниками требований по охране труда, с участием общественных инспекторов по охране труда

В целях профилактики производственного травматизма во взаимодействии с социальными партнерами продолжить работу по организации и проведению мероприятий «Недели нулевого травматизма».

Обеспечить функционирование системы управления охраной труда (далее – СУОТ) организации и своевременно совершенствовать СУОТ на основе мониторинга факторов, влияющих на охрану труда.

Предоставлять наряду с перерывом для отдыха и питания дополнительные специальные перерывы в течение рабочего дня, включаемые в рабочее время (перерывы для обогрева, отдыха на погрузочно-разгрузочных и других работах), при выполнении работ на открытом воздухе или в закрытых не обогреваемых помещениях в холодный период года. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов определяются правилами внутреннего трудового распорядка и (или) коллективным договором».

РАЗДЕЛ VI

«СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЖИЛИЩНО-БЫТОВЫЕ УСЛОВИЯ, ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ И ОРГАНИЗАЦИЯ ОТДЫХА РАБОТНИКОВ»

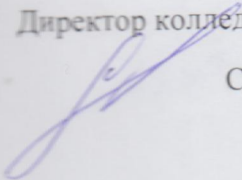
10. Подпункт 39.11. изложить в следующей редакции:

«Наниматель отчисляет денежные средства первичной профсоюзной организации для проведения культурно-массовых, спортивных мероприятий, новогодних елок, удешевления стоимости детских новогодних подарков, пропаганды здорового образа жизни, туристско-экскурсионных мероприятий, оздоровления и санаторно-курортного лечения в профсоюзных санаториях, возрождения национальной культуры, иных социально значимых целей в размере не менее 0,15 процента от суммы средств на оплату труда из внебюджетных средств организации при их наличии.»

РАЗДЕЛ VII

«ПРАВОВЫЕ ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА И ЕГО АКТИВА»

Директор колледжа


С.Н. Дашкевич

Председатель Профкома



С.Л. Барбанова

11. Подпункт 42.2. изложить в следующей редакции:

«Оказывать материальную помощь остро нуждающимся членам Профсоюза из профсоюзного бюджета в установленном порядке в соответствии с утвержденными сметами, на основании личного заявления члена Профсоюза.»

12. Подпункт 42.3. изложить в следующей редакции:

«Работникам, освобожденным от основной работы вследствие избрания их на выборные должности служащих в профсоюзных органах, после окончания срока их полномочий в выборном профсоюзном органе предоставляется прежняя или равноценная работа (должность) в организации.»

13. Подпункт 42.7. изложить в следующей редакции:

«Расторгать трудовой договор (контракт) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности), 4, 6, абзацам второму, четвертому пункта 7 Трудового кодекса:

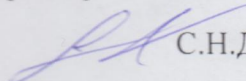
работников, избранных в составы комитетов Профсоюза и не освобожденных от основной работы – с письменного согласия соответствующего комитета Профсоюза, а председателей комитетов Профсоюза – только с согласия вышестоящего профсоюзного органа;

работников, избранных в районные, городские, областные, Центральный комитеты Профсоюза и не освобожденных от работы – с письменного согласия профсоюзного органа, членом которого они избраны;


работников, представителей Профсоюза, участвующих в работе комиссий по трудовым спорам, членов Профсоюза, уполномоченных вести переговоры по коллективным договорам, а также общественных инспекторов по охране труда и контролю за соблюдением законодательства о труде – с согласия соответствующего комитета Профсоюза.

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме сокращения численности или штата работников), 5, абзацам пятому, девятому пункта 7, пунктам 8-11 статьи 42 Трудового кодекса с представителями Профсоюза, указанными в части первой настоящего подпункта, производится после

Директор колледжа

 С.Н. Дашкевич

Председатель Профкома

 С.Л. Барабанова

предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления соответствующего комитета Профсоюза.

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

14. Подпункт 42.9. изложить в следующей редакции:

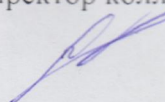
«Привлечение к дисциплинарной ответственности представителей Профсоюза, указанных в подпункте 42.7 настоящего пункта, допускается только с предварительного согласия соответствующего комитета Профсоюза».

15. Подпункт 42.10. –исключить.

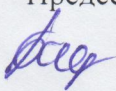
Одобрено на профсоюзном собрании

Протокол № 19 от 30.09.2022.

Директор колледжа


С.Н. Дашкевич

Председатель Профкома


С.Л. Барабанова

Протипуrowано, пронумеровано
и скреплено печатью 7 (семь) листов

Директор колледжа

С.И. Дашкович



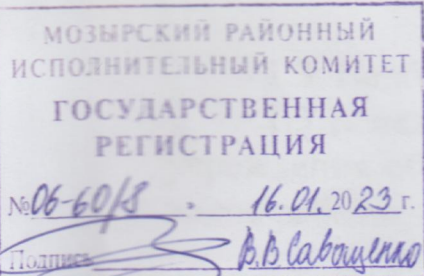
Председатель Профкома

С.Л. Барабанова



Председатель Профкома
С.Л. Барабанова

С.И. Дашкович



СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома



С.Л. Барабанова

"16" января 2023г.

М.П.

УТВЕРЖДАЮ

Директор колледжа



С.Н. Дашкевич

"16" января 2023г.

М.П.

ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ

в коллективный договор

между нанимателем и первичной профсоюзной организации

работников Учреждения образования

«Мозырский государственный политехнический колледж»

На основании изменений и дополнений в постановление Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019 № 71, внести в коллективный договор следующее изменение:

ПОЛОЖЕНИЕ

*о распределении надбавок работникам колледжа
принять в следующей редакции:*

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЕ

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 г. № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» (с изменениями и дополнениями), на основании постановления Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019 № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования» (с изменениями и дополнениями).

1.2. Положение определяет размеры, порядок и условия установления надбавки за характер труда работникам учреждения образования.

Директор колледжа

Председатель Профкома

1.3. Надбавки устанавливаются за характер труда:

1.3.1. педагогическим работникам (за исключением руководителей учреждения образования и их заместителей) за выполнение отдельных видов работ;

1.3.2. служащим, работникам обслуживающего персонала учреждения образования.

1.4. Надбавки за характер труда выплачиваются за фактически отработанное время. Надбавка не начисляется за периоды:

- трудового отпуска;
- социального отпуска;
- временной нетрудоспособности;
- повышения квалификации;

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

2. Надбавка за характер труда устанавливается педагогическим работникам за выполнение отдельных видов работ:

- за работу по обеспечению защиты прав и законных интересов детей из неблагополучных семей, детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, работу с родителями;

- за работу по организации питания обучающихся, оздоровления обучающихся, в том числе в каникулярный период;

- за участие в деятельности учебно-методических объединений, обновлении, разработке структурных элементов научно-методического обеспечения образования;

- за работу с одаренными и талантливыми обучающимися (подготовка обучающихся к участию в олимпиадах, конкурсах и других образовательных мероприятиях и творческих конкурсах, организация, проведение указанных мероприятий);

- за организацию участия обучающихся в региональных, республиканских, общественно значимых мероприятиях и сопровождение их в период проведения таких мероприятий;

- на период осуществления экспериментальной и инновационной деятельности в сфере образования, проводимой в соответствии со статьей 89 Кодекса Республики Беларусь об образовании;

2.1. Указанные надбавки могут устанавливаться педагогическим работникам за выполнение дополнительной работы, непосредственно не связанной с прямыми обязанностями конкретного педагога.

2.2. Надбавка по каждому из оснований устанавливается в размере до 60 процентов (включительно) от базовой ставки.

Директор колледжа

С.Н. Дашкевич

Председатель Профкома

С.Л. Барабанова

2.3. Указанная надбавка устанавливается независимо от педагогической нагрузки педагогического работника.

2.4. Надбавки могут устанавливаться по одному или нескольким основаниям. При установлении надбавок по нескольким основаниям они суммируются.

2.5. Надбавка устанавливается на квартал.

2.6. Конкретный размер надбавки работнику устанавливается приказом руководителя учреждения образования на основании предложений заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений.

3. Надбавка молодым специалистам устанавливается:

3.1. Педагогическим работникам из числа выпускников, получивших высшее образование, включенных в банки данных одаренной и талантливой молодежи, которым место работы предоставлено путем распределения (перераспределения), направления на работу (последующего направления на работу) в бюджетные организации сферы образования, в течение двух лет с даты приема их на работу по распределению (направлению) в размере 45 процентов от оклада;

3.2. Педагогическим работникам из числа выпускников, получивших высшее или среднее специальное образование, которым место работы предоставлено путем распределения (перераспределения), направления на работу (последующего направления на работу) в бюджетные организации сферы образования, в течение двух лет с даты приема их на работу по распределению (направлению) в размере 30 процентов от оклада;

3.3. Молодым специалистам (за исключением педагогических работников) из числа выпускников, получивших высшее или среднее специальное образование, которые распределены, направлены на работу в бюджетные организации сферы образования, устанавливается в течение двух лет с даты приема их на работу в размере до 30 процентов (включительно) от оклада.

3.4. Надбавка выплачивается по основному месту работы пропорционально отработанному времени (объему выполненных работ), но не выше размера, установленного постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019 № 71.

3.5. Конкретный размер надбавки работнику устанавливается приказом руководителя учреждения образования.

4. Надбавка за высокие достижения в труде.

Директор колледжа

С.Н. Дашкевич

Председатель Профкома

С.Л. Барабанова

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

4.1. Для отдельных категорий работников учитываются следующие показатели:

для руководителей, их заместителей:

- высокие результаты работы, подтвержденные в ходе контроля;
- качественное и своевременное выполнение планов работы, программ, планов образовательного процесса;
- оказание помощи педагогическим работникам в повышении качества и эффективности работы;
- подготовка и проведение педсоветов, семинаров, конференций;
- совершенствование учебного процесса, укрепление материально-технической базы и трудовой дисциплины;
- подготовка и участие в массовых мероприятиях с работниками и обучающимися;
- активное внедрение в практику прогрессивных форм организации труда и управленческой деятельности;
- рациональное использование, экономия материальных, денежных и энергетических ресурсов;
- обеспечение своевременной и качественной подготовки к новому учебному году;
- другое;

для педагогических работников:

- за проведение открытых уроков, методических недель и семинаров в рамках организации;
- результативное участие обучающихся в районных (городских) и других предметных олимпиадах;
- эффективное участие в культурно-массовых, спортивных и других районных (городских) мероприятиях;
- за работу по программе профильного преподавания предметов;
- внедрение в учебный процесс технических средств обучения, вычислительной техники, наглядных пособий;
- разработка и внедрение новых технологий обучения (тесты, деловые игры, использование компьютера и т.д.);
- другое.

для иных работников:

Директор колледжа

С.Н. Дашкевич

Председатель Профкома

С.Л. Барабанова

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

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

4.3. Надбавка устанавливается в процентах от оклада работника, либо может выплачиваться суммой.

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

4.5. Для установления надбавки работникам за высокие достижения в труде в учреждении образования (организации) создается комиссия, которая на основании положения, а также предложений руководителей структурных подразделений определяет размеры надбавок. Размер надбавки конкретному работнику устанавливается с учетом его личного вклада в работу учреждения образования.


4.6. Указанная надбавка устанавливается на месяц и выплачивается за фактически отработанное время (объем выполняемой работы).

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

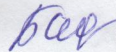
5. Надбавка за характер труда служащим, работникам обслуживающего персонала.

5.1. Надбавка устанавливается за характер труда служащим и работникам обслуживающего персонала за выполнение отдельных видов работ, за выполнение поручений вышестоящих органов

Директор колледжа


С.Н. Дашкевич

Председатель Профкома


С.Л. Барabanова

управления, срочных заданий, требующих оперативности, повышенной интенсивности труда, дополнительных затрат времени. Степень важности (срочности) работ определяется руководителем учреждения образования исходя из конкретных задач, стоящих перед организацией.

5.2. Надбавка за характер труда устанавливается работнику на период не менее чем на квартал, по одному или нескольким основаниям. При установлении надбавки по нескольким основаниям они суммируются.

5.3. На установление надбавки за характер труда служащим и работникам обслуживающего персонала направляются средства в размере от 50 до 110 процентов (включительно) сумм окладов этих работников.

5.4. Размер надбавки за характер труда работнику по каждому основанию устанавливается в конкретных величинах (в процентном выражении до 150 процентов (включительно) от оклада работника или в абсолютных величинах до 350 рублей (включительно)).

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

5.6. Надбавка за характер труда служащим, работникам обслуживающего персонала устанавливается:

5.6.1. за выполнение работником более сложной и ответственной работы до 150% включительно;

5.6.2. за объем и разнообразность выполняемой работы, ее интенсивность до 150% включительно;

5.6.3. за качество выполняемых новых и сложных работ до 150% включительно;

5.6.4. за стабильное, непосредственное влияние работника на улучшение показателей работы учреждения до 150% включительно;

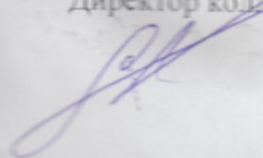
5.6.5. за соблюдение требований техники безопасности до 150 % включительно.

6. Конкретный размер надбавки за характер труда работникам учреждения образования устанавливается приказом руководителя учреждения образования по согласованию с профсоюзным комитетом на основании действующего Положения.

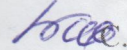
Одобрено на профсоюзном собрании.

Протокол № 211 от « 04 » 01 2023г.

Директор колледжа


С.Н. Дашкевич

Председатель Профкома

 Л. Барabanова

Пронумеровано, пронумеровано
и скреплено печатью 6 (шесть) листов

Директор колледжа

С.Н. Дашкевич



Председатель Профкома

С.Д. Барабанова

