

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между нанимателем и профсоюзным комитетом
учреждения образования
«Минский государственный колледж искусств»
на 2023 – 2026 годы

Глава 1.
ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работниками учреждения образования «Минский государственный колледж искусств», от имени которых выступает профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации Белорусского профессионального союза работников культуры, информации, спорта и туризма (далее – Профком), представляющий интересы работников в лице председателя Профкома Хурсик Наталии Степановны и учреждением образования «Минский государственный колледж искусств» (далее – Наниматель) в лице директора Лейко Юрия Александровича.

1.2. Настоящий Договор является локальным правовым актом, регулирующим трудовые и социально-экономические отношения между Нанимателем и работниками учреждения образования «Минский государственный колледж искусств».

1.3. Целью Договора является обеспечение устойчивого социально-экономического развития, занятости работников, уровня их оплаты труда.

1.4. Наниматель признает Профком единственным полномочным представителем работников трудового коллектива в коллективных переговорах и при заключении Договора.

1.5. Нормы и положения генерального, отраслевого и областного соглашений обязательны для исполнения Нанимателем и Профкомом (в дальнейшем – Сторонами).

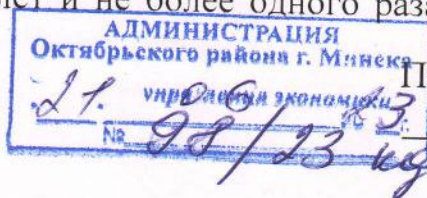
1.6. Действие коллективного Договора распространяется на работников – членов профсоюза.

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

Договор вступает в силу с 07 июня 2023 года и действует в течение 3 лет или до заключения нового, но не более шести месяцев после окончания срока их действия.

С согласия Сторон действие коллективного Договора может продлеваться на срок не более трех лет и не более одного раза. Продление срока действия

Директор колледжа
Ю.А.Лейко



Председатель профкома
Н.С.Хурсик

коллективного Договора, соглашения оформляется дополнительным соглашением к нему.

1.7. Стороны обязуются делать все от них зависящее для предотвращения возможных конфликтов, решать все спорные вопросы на основе взаимного уважения, не прекращать переговоры в одностороннем порядке.

1.8. Порядок ведения переговоров определяется Сторонами на совместном заседании представителей.

1.9. Изменения и дополнения в Договор вносятся по соглашению Сторон, оформляются протоколом и являются неотъемлемой частью настоящего Договора.

1.10. Выполнение Договора контролируется созданной комиссией. Проверки выполнения коллективного Договора проводятся 2 раза в год с последующим составлением акта. Не реже 1 раза в полугодие работники информируются о выполнении коллективного Договора.

1.11. Договор подписывается после одобрения его на собрании коллектива.

1.12. Наниматель обязуется зарегистрировать подписанный Договор, а также внесенные в него изменения и дополнения в исполнительном или распорядительном органе по месту нахождения Нанимателя.

1.13. Условия коллективного Договора, которые ухудшают положение работников по сравнению с действующим законодательством и Соглашением, считаются недействительными.

Глава 2.

ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА

2.1. Наниматель обязуется:

2.1.1. Правила внутреннего трудового распорядка согласовывать с Профкомом.

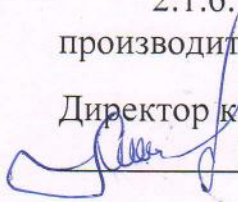
2.1.2. С момента получения информации доводить до сведения коллектива работников нормативные документы по организации и оплате труда, разъяснять их содержание, права и обязанности работников.

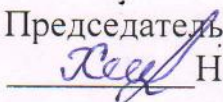
2.1.3. Обеспечивать оптимальный режим работы для женщин, имеющих двух и более детей до 14 лет, одиноким матерям, работникам, совмещающим работу с получением общего среднего образования, специального образования на уровне общего среднего образования, профессионально-технического образования в вечерней или заочной форме получения образования, с обучением в учреждениях высшего образования по направлению Нанимателя.

2.1.4. Выплату заработной платы производить не менее двух раз в месяц. За первую половину месяца – 23 числа. Окончательный расчет производить 8 числа месяца, следующего за отчетным.

2.1.5. Ежемесячно выдавать работникам расчетные листки.

2.1.6. Выплату среднего заработка за время трудового отпуска производить не позднее, чем за два дня до начала отпуска. В случае

Директор колледжа
 Ю.А.Лейко

Председатель профкома
 Н.С.Хурсик

несоблюдения сроков выплаты работник имеет право продолжить работу (не уходить в отпуск), письменно уведомив об этом нанимателя;

2.1.7. Устанавливать по согласованию с Профкомом надбавки за высокие профессиональные, творческие, производственные достижения в работе, сложность и напряженность труда в соответствии с Положением о надбавках к окладам работников колледжа.

Выплачивать при увольнении работника все выплаты, причитающиеся ему от нанимателя на день увольнения (кроме выплат, установленных системами оплаты труда, размер которых определяется по результатам работы за месяц или иной отчетный период), не позднее дня увольнения.

Выплаты, установленные системами оплаты труда, размер которых определяется по результатам работы за месяц или иной отчетный период, производятся в порядке, установленном локальными правовыми актами, не позднее дня выплаты заработной платы за отчетный период работникам организации. При невыплате по вине нанимателя причитающихся сумм работнику выплачивается средний заработок за каждый день просрочки.

2.1.8. Установить суммированный учет рабочего времени сторожам и вахтерам за квартал.

2.1.9. Изменять нормы, системы оплаты труда и материального стимулирования по согласованию с Профкомом. При введении новых условий оплаты труда не допускать снижения размеров заработной платы работников на момент их введения. Об изменении указанных условий работники должны быть извещены письменно не позднее, чем за один месяц.

2.1.10. При временном переводе с письменного согласия работника (пункт 1 части первой статьи 32¹ Трудового кодекса Республики Беларусь) и в связи с производственной необходимостью (пункт 2 части первой статьи 32¹ Трудового кодекса Республики Беларусь) оплата труда производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

2.2. Профком обязуется:

2.2.1. Разъяснять членам трудового коллектива содержание нормативных документов по организации и оплате труда, их права и обязанности.

2.2.2. Осуществлять общественный контроль за своевременным исполнением нормативных документов по вопросам организации, нормирования, оплаты труда, премирования, установления доплат и надбавок, оказания материальной помощи. О результатах проверок информировать руководителя учреждения, вносить предложения по устранению недостатков.

2.2.3. Содействовать Нанимателю в обеспечении своевременной выплаты заработной платы и среднего заработка за время трудового отпуска.

2.3. Стороны пришли к Соглашению:

2.3.1. Режим работы колледжа в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка:

понедельник – пятница с 08.00 до 21.00;

суббота с 08.00 до 18.00;

воскресенье в целях организации самоподготовки учащихся с 10.00 до 14.00.

Директор колледжа

Ю.А.Лейко

Председатель профкома

Н.С.Хурсик

Полная норма продолжительности рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

При этом согласно ст. 114 Трудового кодекса Республики Беларусь для отдельных категорий работников, в том числе педагогических работников, которым установлены нормы часов педагогической нагрузки за ставку, Правительством Республики Беларусь устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, составляющая не более 36 часов педагогической нагрузки в неделю.

2.3.2. Премирование работников осуществлять в соответствии с положением о премировании, прилагаемом к настоящему Договору, которое утверждается Нанимателем по согласованию с Профкомом.

2.3.3. Обеспечить безналичное перечисление профсоюзных взносов по личным заявлениям работников в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 18.09.2002г. № 1282 «Об удержаниях из заработной платы работников денежных сумм для производства безналичных расчетов».

2.3.4. Осуществлять предварительное распределение учебной нагрузки на предстоящий учебный год и сообщать педагогическим работникам до начала очередного отпуска.

Глава 3.

ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

3.1. Наниматель обязуется:

3.1.1. Локальные правовые акты по вопросам оплаты, нормирования и охраны труда и иным вопросам, касающимся трудовых и социально-экономических прав работников, а также правила внутреннего трудового распорядка должностные инструкции работников, графики трудовых отпусков и другие утверждать по согласованию с Профкомом.

3.1.2. Знакомить каждого вновь прибывшего работника под роспись с приказом о приеме на работу, условиями оплаты труда, должностными обязанностями, инструкциями по охране труда, Уставом колледжа, Правилами внутреннего трудового распорядка и действующим коллективным Договором.

3.1.3. Своевременно направлять Профкому проекты документов, регулирующих деятельность трудового коллектива, затрагивающих трудовые и социально-экономические права работников для согласования и ознакомления.

3.1.4. Приглашать председателя Профкома на совещания, проводимые директором.

3.1.5. Осуществлять контроль за своевременной и полной выплатой заработной платы работникам.

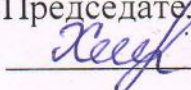
3.2. Профком обязуется:

3.2.1. Осуществлять защиту трудовых прав и интересов членов профсоюза вплоть до судебных инстанций, оказывать им бесплатную консультационную и правовую помощь в решении трудовых и социально-

Директор колледжа

 Ю.А.Лейко

Председатель профкома

 Н.С.Хурсик

экономических вопросов, консультировать по вопросам законодательства о труде, давать мотивированные ответы на жалобы, заявления и письма.

3.2.2. Осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде и правил по охране труда и пожарной безопасности в колледже.

3.2.3. Всемерно содействовать реализации настоящего коллективного Договора, повышению качества и эффективности учебно-воспитательного процесса, сохранению благоприятного климата в трудовом коллективе.

3.2.4. Принимать участие в совещаниях и мероприятиях, проводимых директором.

3.2.5. Обеспечивать полную гласность в работе Профкома.

3.2.6. Проводить пропаганду правовых знаний. Доводить до сведения членов профсоюза трудового коллектива колледжа информацию, предоставляемую администрацией, вышестоящими органами управления, а также профсоюзными органами.

3.2.7. Рассматривать проекты документов на заседаниях Профкома в трехдневный срок после их представления администрацией.

3.2.8. Осуществлять общественный контроль учета граждан, состоящих на учете нуждающихся в улучшении жилищных условий, участвовать в распределении жилья.

3.2.9. В установленном порядке рассматривать заявления, жалобы, обращения работников по вопросам нарушения их социальных прав и гарантий.

3.3. Стороны пришли к соглашению:

3.3.1. Проводить совместные проверки соблюдения законодательства о труде с последующим рассмотрением итогов на расширенном заседании Профкома с участием представителей Нанимателя.

3.3.2. Предоставлять отпуска без сохранения заработной платы сроком до 60 календарных дней в течение года по письменному заявлению работника по причинам, признанным Нанимателем уважительными (по случаю вступления в брак, смерти или болезни близких родственников, переезда на новую квартиру и иное).

3.3.3. Дополнительный свободный от работы день предоставляется: матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, по ее (его) заявлению ежемесячно, с оплатой в размере среднего дневного заработка за счет средств государственного социального страхования в порядке и на условиях, определяемых республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области труда;

матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо троих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) письменному заявлению предоставляется один дополнительный свободный от работы день в неделю с оплатой в размере среднего дневного

Директор колледжа

Ю.А.Лейко

Председатель профкома

Н.С.Хурсик

заработка в порядке и на условиях, определяемых республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области труда;

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

Право на дополнительные свободные дни, предоставляемые в соответствии с частями первой и второй настоящего пункта, может быть использовано матерью (мачехой) или отцом (отчимом) либо разделено указанными лицами между собой по их усмотрению.

Дополнительный свободный от работы день в неделю, предусмотренный частью второй настоящего пункта, не предоставляется в ту неделю, в которую работнику предоставляется дополнительный свободный от работы день в месяц, предусмотренный частями первой и третьей настоящего пункта.

Глава 4. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

4.1. Наниматель обязуется:

4.1.1. Обеспечить полную занятость работников в соответствии с трудовым договором и квалификацией.

4.1.2. Уведомлять Профком не менее чем за три месяца о намерении ликвидировать или реорганизовать организацию и ее структурные подразделения полностью или частично, если это повлечет за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда.

4.1.3. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, массового увольнения работников (более 5% от общей численности).

4.2. Профком обязуется:

4.2.1. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства Республики Беларусь о труде, в том числе за предоставлением высвобождаемым работникам соответствующих гарантий и компенсаций.

4.2.2. Не снимать с профсоюзного учета высвобождаемых работников вплоть до их трудоустройства (но не более одного года).

4.3. Стороны пришли к соглашению:


4.3.1. Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор до истечения срока его действия может быть расторгнут по инициативе работника в следующих случаях:

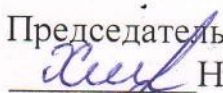
беременность;

необходимость ухода за больным членом семьи (согласно медицинскому заключению);

перевод одного из супругов на работу (военную службу) в другую местность;

переезд на постоянное место жительства в другую местность;

Директор колледжа
 Ю.А.Лейко

Председатель профкома
 Н.С.Хурсик

наличие у женщины детей до пяти лет;
 зачисление на дневную форму получения образования;
 состояние здоровья (согласно медицинскому заключению);
 призыв на военную службу.

4.3.2. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя (статья 42, кроме пункта 3, абзацев третьего и пятого пункта 7 Трудового кодекса Республики Беларусь) производится после предварительного, но не позднее, чем за две недели уведомления первичной профсоюзной организации.

Расторжение трудового договора в случае, предусмотренном абзацем пятым пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, производится с одновременным уведомлением (в день увольнения) первичной профсоюзной организации.

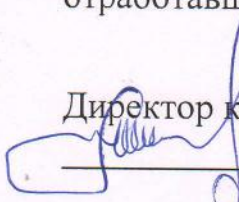
4.3.3. Увольнять работников в связи с сокращением численности или штата работников только после следующих мероприятий:

- предложения имеющихся вакансий;
- увольнение совместителей;
- ликвидация совмещения;
- увольнение работающих пенсионеров.

Отдавать предпочтение в оставлении на работе при равной производительности и квалификации лицам, предусмотренным в статье 45 Трудового кодекса Республики Беларусь, а также:

- имеющим неполную семью (ст. 63 Кодекса о браке и семье);
- родителям, опекунам, попечителям, усыновителям (удочерителям), воспитывающим детей-инвалидов;
- опекунам, попечителям, на иждивении которых находятся несовершеннолетние дети;
- имеющим трех и более детей;
- одному из работающих в организации родителей, имеющих несовершеннолетних детей;
- работникам, получившим в данной организации трудовое увечье или профзаболевание на производстве;
- женщинам, мужья которых призваны на срочную военную службу;
- лицам, избранным председателями профсоюзных комитетов;
- работникам, обучающимся в заочной форме получения образования по направлению данной организации;
- лицам предпенсионного возраста без их согласия (но не более чем за пять лет до общеустановленного пенсионного возраста).

4.3.4. Не допускать увольнения по сокращению численности или штата работников, имеющих право остаться на работе в соответствии с действующим законодательством, а также лиц предпенсионного возраста (за пять лет до общеустановленного пенсионного возраста), добросовестно работающих и не допускающих нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, отработавших в организации не менее 10 лет.

Директор колледжа

 Ю.А.Лейко

Председатель профкома

 Н.С.Хурсик

4.3.5. Предоставлять работнику в период срока уведомления об увольнении время для решения вопроса о дальнейшем трудоустройстве в пределах 8 рабочих часов в неделю с сохранением заработной платы.

4.3.6. Предоставлять преимущественное право работникам, уволенным по сокращению штатов, возвращаться вновь на работу в учреждение при появлении вакансий.

4.3.7. С работниками, не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, продление контрактов с их согласия – до истечения максимального срока действия контракта, заключение нового контракта с их согласия осуществлять – на срок не менее трех лет, а с имеющими, кроме того, высокий профессиональный уровень и квалификацию осуществлять на максимальный срок.

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

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

2) с работающей матерью (отцом ребенка вместо матери, опекуном), приступившей к работе до или после окончания отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, – на срок не менее чем до достижения ребенком возраста пяти лет.


4.3.9. Заключение (продление) контрактов с работниками, которым осталось пять и менее лет до достижения общеустановленного пенсионного возраста, добросовестно работающими и не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, осуществляется на срок не менее чем до достижения ими пенсионного возраста.

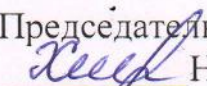
4.3.10. Установить, что при подаче работником заявления о расторжении контракта по соглашению Сторон п.1 ст.35 ТК РБ (с указанием конкретной причины расторжения контракта) Наниматель обязан по истечении месяца расторгнуть контракт.

4.3.11. Продолжительность основного отпуска работников организаций составляет не менее 24 календарных дней. Продолжительность основного отпуска педагогических работников учреждений образования в сфере культуры определяется в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 24 января 2008 г. № 100 «О предоставлении основного отпуска продолжительностью более 24 календарных дней».

По договоренности между работником и Нанимателем трудовой отпуск может быть разделен более чем на две части. При этом одна часть должна быть не менее 14 календарных дней.

При разделении трудового отпуска на части по соглашению сторон одна из частей трудового отпуска или определенное количество дней из этой части могут быть заменены денежной компенсацией при условии использования

Директор колледжа

Ю.А.Лейко

Председатель профкома

Н.С.Хурсик

работником за текущий рабочий год трудового отпуска общей продолжительностью не менее 21 календарного дня.

4.3.12. Очередность предоставления трудовых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Нанимателем по согласованию с Профсоюзом не позднее 5 января текущего года.

При составлении графика трудовых отпусков Наниматель обязан запланировать отпуск по желанию работника:

в летнее или другое удобное время;

лицам моложе восемнадцати лет;

ветеранам Великой Отечественной войны и ветеранам боевых действий на территории других государств;

работникам, воспитывающим двоих и более детей в возрасте до шестнадцати лет или ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;

женщинам (мужчинам), воспитывающим детей в неполных семьях (одиноким матери, отцы), вдовы (вдовцы), разведенные, опекуны);

работникам, заболевшим и перенесшим лучевую болезнь, вызванную последствиями катастрофы на Чернобыльской АЭС, других радиационных аварий;

работникам, являющимся инвалидами, в отношении которых установлена причинная связь увечья или заболевания, приведших к инвалидности, с катастрофой на Чернобыльской АЭС;

участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС;

работникам, эвакуированным, отселенным, самостоятельно выехавшим с территории радиоактивного загрязнения из зоны эвакуации (отчуждения), зоны первоочередного отселения и последующего отселения, за исключением прибывших в эти зоны после 1 января 1990 года;

донорам крови и ее компонентов, награжденным нагрудным знаком отличия Министерства здравоохранения Республики Беларусь «Ганаровы донар Рэспублікі Беларусь», знаком почета «Почетный донор Республики Беларусь», знаками «Почетный донор СССР», «Почетный донор Общества Красного Креста БССР»;

Героям Беларуси, Героям Советского Союза, Героям Социалистического Труда, полным кавалерам орденов Отечества, Славы, Трудовой Славы; в определенный период:

работникам, получающим общее среднее, профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, послевузовское образование, специальное образование на уровне общего среднего образования в вечерней или заочной форме получения образования, – перед или в период прохождения текущей и итоговой аттестации, а также во время каникул в учреждении образования, организации, реализующей образовательные программы послевузовского образования;

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

Директор колледжа
Ю.А.Лейко

Председатель профкома
Н.С.Хурсик

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

педагогическим работникам учреждений образования – в летнее время;

женщинам перед отпуском по беременности и родам или после него;

работающим женам (мужьям) военнослужащих – одновременно с отпуском их мужей (жен).

При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение в период, не совпадающий с трудовым отпуском, ему предоставляется трудовой отпуск, а в случае его использования – отпуск без сохранения заработной платы.

Наниматель не вправе принудить работников без их согласия к уходу в отпуск без сохранения заработной платы.

На время социальных отпусков за работником сохраняется прежняя работа, а в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Республики Беларусь или коллективным договором, – заработная плата.

4.3.13. Наниматель обязан уведомить работника о времени начала трудового отпуска не позднее, чем за 15 календарных дней, за исключением случаев, когда трудовой отпуск предоставляется индивидуально по предварительной договоренности между работником и нанимателем.

4.1.14. Контракт с работником, избранным председателем профсоюзного комитета и не освобожденным от основной работы, заключается на срок не менее его выборных полномочий. Расторжение контракта по инициативе нанимателя с этим работником, за исключением случаев, вызванных его виновными действиями, допускается только с согласия вышестоящего профсоюзного органа. А с работниками, избранными в состав профсоюзного органа, и общественными инспекторами по охране труда – с согласия профсоюзного органа организации, в которой они состоят на профсоюзном учете;

4.1.15. Увольнение работников по инициативе нанимателя (статья 42, кроме пункта 3, абзацев третьего, шестого, седьмого и восьмого пункта 7) осуществлять с предварительного согласия Профкома.

4.1.16. Не допускать увольнения по сокращению численности или штата, а также по истечении срока контракта одновременно двух работников из одной семьи, работников, воспитывающих детей в неполных семьях (одиноким родителям, опекуны), многодетных матерей (отцов), лиц, избранных в состав профсоюзных органов, за исключением нарушителей исполнительской и трудовой дисциплины.

4.1.17. Контракты с одинокими матерями, отцами, воспитывающими детей без матери, разведенными, вдовами, вдовцами, не состоящими в браке, опекунами, попечителями, имеющими несовершеннолетних детей, находящихся на их иждивении, не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, заключаются на максимальный срок.

4.1.18. Не заключать контракты с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет (детей-инвалидов до 18 лет), трудовые

Директор колледжа

 Ю.А.Лейко

Председатель профкома

 Н.С.Хурсик

договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, если они не дали согласия на заключение таких контрактов.

4.1.19. Контракт с беременной женщиной с ее согласия продлевается на период беременности либо иной срок по соглашению сторон.

Глава 5. ОХРАНА ТРУДА

5.1. Наниматель обязуется:

5.1.1. Обеспечить выполнение мероприятий по охране труда и пожарной безопасности.

5.1.2. Проводить все виды инструктажей по охране труда и пожарной безопасности, проводить обучение и проверку знаний по охране труда и пожарной безопасности работающих согласно требованиям нормативных документов.

5.1.3. Обеспечивать работников колледжа средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами по установленным нормам.

5.1.4. Обеспечить перевод работников, получивших профессиональное заболевание или травму, на другие рабочие места с сохранением среднего заработка по прежнему месту работы в течение не менее двух недель со дня перевода.

5.1.5. Выделять в необходимых объемах финансовые средства, оборудование и материалы для осуществления мероприятий по улучшению условий и охраны труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями, планами мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

5.1.6. Обеспечить:

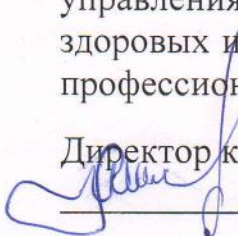
безопасную эксплуатацию территории, здания и помещений колледжа;
санитарно-бытовое обеспечение работников колледжа в соответствии с установленными нормами;

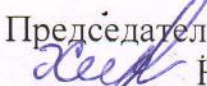
контроль за прохождением обязательного предварительного медицинского осмотра вновь принимаемых на работу и прохождением ими периодических медицинских осмотров в течение трудовой деятельности, если их профессия, работа предусматривает это, контроль за обязательным прохождением сотрудниками флюорографического обследования.

5.1.7. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работающих при возникновении таких ситуаций, оказанию потерпевшим при несчастных случаях необходимой помощи, их доставке в организацию здравоохранения.

5.1.8. Выполнять в срок до 10 октября запланированные мероприятия по подготовке колледжа к работе в осенне-зимних условиях.

5.1.9. Создавать условия для участия работников профсоюза в системе управления охраной труда, сотрудничестве с Нанимателем в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда, предупреждению несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

Директор колледжа

Ю.А.Лейко

Председатель профкома

Н.С.Хурсик

5.1.10. Производить выплату семье погибшего на производстве работника по вине Нанимателя, помимо установленного законодательством возмещения ущерба, единовременной материальной помощи в размере не менее 10 годовых заработков погибшего, исчисленных по заработку за год от месяца, предшествующего несчастному случаю. В случае финансовых затруднений Наниматель может обратиться в Главное управление культуры Минского областного исполнительного комитета за соответствующим финансированием, принять решение о выплате единовременной материальной помощи в течение года, в равных долях по каждому месяцу.

Работнику, утратившему трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания по вине нанимателя, выплачивается единовременная материальная помощь в размере одного среднемесячного заработка за каждый процент утраты трудоспособности. Выплачиваемая материальная помощь снижается пропорционально степени вины потерпевшего, определенной в документах расследования несчастного на производстве или профессионального заболевания.

5.1.11. Выплатить выходное пособие в размере не менее среднемесячного заработка лицам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание, при прекращении трудового договора (контракта) по основаниям пункта 3, пункта 5 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь.

5.1.12. Осуществлять контроль за состоянием охраны труда в колледже.

5.1.13. Предоставлять общественным инспекторам по охране труда до 2 часов в неделю для осуществления ими общественного контроля за охраной труда, с сохранением за ними на это времени среднего заработка, а также освобождать их от работы на время обучения по вопросам охраны труда с сохранением на эти периоды среднего заработка.

5.1.14. Устанавливать общественным инспекторам по охране труда меры морального и материального стимулирования (дополнительное премирование) в зависимости от результатов их участия в осуществлении общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда.

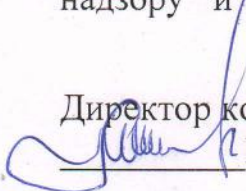
5.2. Профком обязуется:

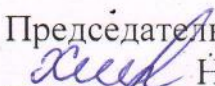
5.2.1. Утвердить состав комиссии общественных инспекторов по охране труда и соблюдению трудового законодательства.

5.2.2. Осуществлять постоянный общественный контроль за состоянием охраны труда в колледже, за выполнением трудового законодательства. Оказывать содействие в обучении по вопросам охраны труда общественных инспекторов по охране труда профсоюза, уполномоченных лиц по охране труда работников.

5.2.3. Рассматривать на заседаниях Профкома вопросы состояния охраны труда.

5.2.4. Совместно с государственными органами и инспекциями по надзору и контролю по соблюдению законодательства по охране труда

Директор колледжа

Ю.А.Лейко

Председатель профкома

Н.С.Хурсик

участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве, выявлении причин, приведших к гибели или к травмам работников.

5.2.5. Оказывать помощь членам профсоюза при возникновении разногласий по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве.

5.3. Стороны пришли к соглашению:

5.3.1. Осуществлять административно-общественный контроль за соблюдением законодательства по охране труда.

5.3.2. Инструкции по охране труда утверждать Нанимателем по согласованию с Профкомом.

5.3.3. Обеспечивать работников средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами в установленные сроки.

5.3.4. Обеспечивать здравпункт, вахту, учебную часть, актовый зал, спортивный зал, классы комиссии «Декоративно-прикладное искусство», учебно-производственную мастерскую, кабинет хореографии, библиотеку, кабинет информатики медицинскими аптечками (с указанием перечня медикаментов).

Глава 6.

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

6.1. Наниматель обязуется:

6.1.1. Содействовать организации отдыха, санаторно-курортного лечения работающих. Включать в комиссию по оздоровлению и санаторно-курортному лечению представителя Профкома.

6.1.2. Установить для штатных работников по основному месту работы за счет средств фонда материального поощрения единовременные выплаты в следующих случаях по согласованию с профсоюзным комитетом:

юбилеям, достигшим 40, 50, 55, 60, 65, 70, 75, 80 лет, – 3 базовые величины;

в случае ухода на заслуженный отдых работникам, отработавшим в учреждении образования не менее 15 лет, – 4 базовые величины.

По письменному заявлению в особых случаях:

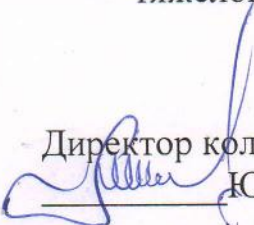
смерть близких родственников – 6 базовых величин;

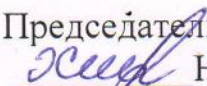
вступление в брак, рождение ребенка – 4 базовые величины;

утрата трудоспособности со значительными личными затратами на приобретение назначенных лекарств при наличии медицинского заключения – 3 базовые величины;

пострадавшим от несчастного случая, стихийного бедствия, принесшего значительный материальный ущерб, и т.п. – 3 базовые величины;

тяжелого материального положения работников – 3 базовые величины;

Директор колледжа

Ю.А.Лейко

Председатель профкома

Н.С.Хурсик

многодетным семьям, имеющим трех и более несовершеннолетних детей, а также семьям, воспитывающим детей-инвалидов, ко Дню матери – 4 базовые величины;

на удешевление стоимости оздоровительных путевок несовершеннолетним детям – в размере 1 базовой величины;

сотрудникам, чьи дети идут в 1 класс, – 3 базовые величины;

в связи со смертью сотрудника, работавшего на основной работе в учреждении образования, – 15 базовых величин.

6.1.3. Помимо случаев, установленных Трудовым кодексом Республики Беларусь, работники организаций имеют право на социальный отпуск без сохранения заработной платы в случаях:

заклучения брака – до трех дней;

рождения ребенка – один день;

смерти близких родственников – до трех дней.

6.1.4. Содействовать развитию института наставничества.

6.2. Профком обязуется:

6.2.1. Содействовать проведению праздничных мероприятий, посвященных государственным и профессиональным праздникам. Обеспечить приглашение и поздравление ветеранов труда и пенсионеров (бывших работников учреждения).

6.2.2. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в соответствии с Уставом и Положением о фонде помощи.

6.3. Стороны пришли к соглашению:

6.3.1. Предоставлять работнику отпуск в счет очередного при выделении ему путевки на санаторно-курортное лечение в течение учебного года, а в случае его использования – отпуск без сохранения заработной платы.

6.3.2. Выделять бесплатно помещения для работы групп здоровья, спортивных секций, кружков художественной самодеятельности работников.

6.3.3. Обеспечивать широкую гласность комиссии по оздоровлению об имеющихся возможностях для лечения и оздоровления. Способствовать организации оздоровления и санаторно-курортного лечения работников, в том числе на базе организаций УП «Белпрофсоюзкурорт» и ТЭУП «Беларустурист».

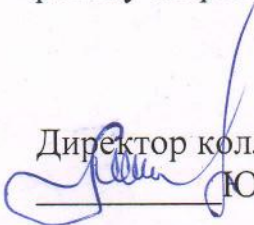
Выделять путевки на лечение в соответствии с профилем заболевания, подтвержденным медицинской справкой.


Глава 7

СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА И ГАРАНТИИ ДЛЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

7.1. Наниматель обязуется:

7.1.1. Обеспечивать занятость молодых специалистов, прибывших на работу по распределению.

Директор колледжа

Ю.А.Лейко

Председатель профкома

Н.С.Хурсик

7.1.2. Выплачивать молодым специалистам, прибывшим на работу по распределению, денежную помощь в размере, установленном законодательством.

7.1.3. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы работникам, получающим профессионально-техническое образование в вечерней и заочной форме получения образования, продолжительностью, предусмотренной частью первой ст. 211 Трудового кодекса Республики Беларусь, работникам, успешно осваивающим содержание образовательных программ при получении среднего специального, высшего и послевузовского образования продолжительностью, предусмотренной ст. 216 Трудового кодекса Республики Беларусь.

7.2. Профсоюз обязуется:

7.2.1. Осуществлять общественный контроль по защите законных интересов и прав работающей молодежи – членов профсоюза.

7.2.2. Проводить правовое обучение молодых специалистов.

Глава 8.

ПРАВОВЫЕ ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА И ЕГО ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА

8.1. Наниматель обязуется:

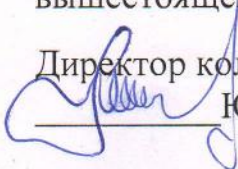
8.1.1. Беспрепятственно представлять Профкому информацию, которая необходима для ведения коллективных переговоров и реализации прав профсоюза по защите трудовых и социально-экономических интересов работников.

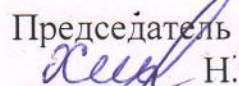
8.1.2. Рассматривать по представлению Профкома обоснованные критические замечания и предложения, высказанные членами профсоюза в ходе профсоюзных собраний и в устных обращениях, а также установленные в ходе проверок, проведенных представителями профсоюза. Принимать в установленном порядке необходимые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

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

8.1.4. Обеспечить по письменным заявлениям работников в соответствии с нормами Устава отраслевого профсоюза ежемесячное централизованное удержание из заработной платы работников – членов профсоюза членских взносов в установленных руководящими органами профсоюза размерах и перечисление их на счета профсоюзных органов.

8.1.5. Расторгать трудовой договор по инициативе Нанимателя (за исключением случаев, вызванных виновными действиями работников) с работниками, избранными руководителями профсоюзных органов и не освобожденными от работы, с предварительного письменного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Директор колледжа

Ю.А.Лейко

Председатель профкома

Н.С.Хурсик

8.1.6. Заключать (продлевать) контракты с работниками, избранными в состав профсоюзных органов (с их согласия), на срок не менее, чем до истечения срока их полномочий.

8.1.7. Обеспечивать работникам – членам профсоюза возможность принимать участие в отраслевых городских, областных, республиканских и межотраслевых спартакиадах, конкурсах, туристических слетах и иных мероприятиях Профсоюза.

8.1.8. Предоставлять первичной профсоюзной организации по ее запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам. Создавать условия для информирования коллектива о деятельности Профкома (доски информирования и т.д.).

8.1.9. Осуществлять совместно с профсоюзным комитетом финансирование для проведения культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий, пропаганды здорового образа жизни, возрождения национальной культуры и на иные социально значимые цели.

8.2. Стороны пришли к соглашению:

8.2.1. Профсоюзные активисты, члены выборных профсоюзных органов освобождаются от основной деятельности для участия в работе съездов, конференций, пленумов и иных уставных мероприятий, а также для краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка.


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

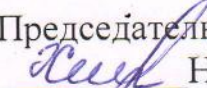
8.2.3. Создавать в колледже условия для обеспечения гласности.

8.2.4. Расторжение трудового договора по инициативе Нанимателя, а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, избранных в городские, областные, центральные комитеты профсоюза и не освобожденных от производственной работы, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, с письменного согласия профсоюзного органа, членом которого они избраны.

8.2.5. Расторжение трудового договора по инициативе Нанимателя с представителями профсоюза, участвующими в работе комиссии по трудовым спорам, членами профсоюза, уполномоченными вести переговоры по коллективным договорам, а также общественными инспекторами по охране труда и контролю за соблюдением действующего законодательства Республики Беларусь о труде, а также привлечение их к дисциплинарной ответственности допускается с согласия соответствующего профсоюзного комитета.

8.2.6. Устанавливать, при наличии возможности, материальное стимулирование не освобожденным председателям профсоюзных организаций, а также по представлению профсоюзного комитета членам профсоюзного комитета за общественную работу, содействие в решении вопросов охраны труда, обеспечения дисциплины и создания благоприятного морально-психологического климата в коллективе.

Директор колледжа

Ю.А.Лейко

Председатель профкома

Н.С.Хурсик

Глава 9. ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫПОЛНЕНИЯ ДОГОВОРА И КОНТРОЛЬ ЗА ЕГО ВЫПОЛНЕНИЕМ

9.1. Наниматель обязуется:

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

9.1.2. Знакомить под роспись с настоящим коллективным Договором всех вновь принятых работников.

9.1.3. Контролировать деятельность структурных подразделений колледжа, анализировать ход выполнения настоящего Договора на местах.

9.2. Профком обязуется:

9.2.1. Разъяснять работникам положения коллективного Договора и вытекающие из него обязанности и права.

9.3. Стороны пришли к соглашению:

9.3.1. Каждая из Сторон, подписавшая Договор, несет ответственность за своевременное и полное его выполнение в пределах своих полномочий и обязательств.

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

9.3.3. Должностные лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для разработки проекта коллективного Договора, срыве переговоров и препятствующие осуществлению контроля за выполнением Договора, несут дисциплинарную ответственность.

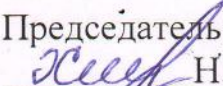
9.3.4. Должностные лица, виновные в невыполнении (нарушении) условий коллективного Договора могут быть полностью или частично депремированы, лишены надбавок, подвергнуты мерам дисциплинарного взыскания. Представления о наложении дисциплинарных взысканий на представителей Сторон направляются в порядке подчиненности в вышестоящие органы, которые должны информировать коллективы о принятых мерах в месячный срок.

9.3.5. При осуществлении контроля Стороны обязаны представлять всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию.

9.3.6. Анализ выполнения Договора проводится 2 раза в год комиссией в составе 6 человек (по 3 человека с каждой стороны) с составлением акта. Итоги рассматриваются на расширенных заседаниях Профкома с участием представителей Нанимателя с последующими отчетами председателя Профкома на общем собрании коллектива работников.

Директор колледжа


Ю.А.Лейко

Председатель профкома

Н.С.Хурсик

Глава 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Коллективный Договор подписывается в 3-х экземплярах и хранится:

у Нанимателя – 1 экз.,

в Профкоме – 1 экз.,

в администрации Октябрьского района г. Минска после регистрации – 1 экз.,

Копия подписанного и зарегистрированного коллективного договора размещается на стенде организации для свободного постоянного ознакомления с ним работников коллектива.

10.2. На сайте колледжа размещается электронная копия Договора.

10.3. Работники поручают подписать Договор председателю Профкома.

Директор учреждения образования
«Минский государственный
колледж искусств»



Ю.А.Лейко

Председатель первичной
профсоюзной организации
учреждения образования «Минский
государственный колледж искусств»
Белорусского профсоюза работников
культуры, информации, спорта и
туризма



Н.С.Хурсик

Коллективный договор принят на общем собрании «07» июня 2023 г.
Коллективный договор подписан « 07» июня 2023 г.

Директор колледжа

Ю.А.Лейко

Председатель профкома

Н.С.Хурсик

О премировании сотрудников
учреждения образования «Минский
государственный колледж искусств»

ГЛАВА 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Данное положение вводится с целью заинтересованности сотрудников колледжа в повышении уровня профессиональных знаний и качества подготовки учащихся, исполнения установленных заданий, исходя из качества и эффективности их работы, и распространяется на всех сотрудников колледжа.

1.2. Премирование проводится в размерах единого фонда заработной платы (фонда материальной заинтересованности) дифференциально по каждому подразделению:

- 1) преподаватели и концертмейстеры;
- 2) административно-управляющий, учебно-вспомогательный и хозяйственный персонал.

1.3. Премияльный фонд насчитывается отдельно по каждому подразделению. Выплата премий производится на основании приказа руководителя учреждения, согласованного с профсоюзным комитетом.

1.4. Сотрудники колледжа, награжденные Грамотой или Почетной грамотой Министерства образования Республики Беларусь, Министерства культуры Республики Беларусь, премируются в размере до 4-х базовых величин.

ГЛАВА 2 ПРЕМИРОВАНИЕ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ И КОНЦЕРТМЕЙСТЕРОВ

2.1. Премирование преподавателей и концертмейстеров, а также директора колледжа, его заместителей, заведующих отделениями, руководителя физического воспитания, выполняющих в рабочее время по основной работе преподавательскую работу, осуществляется за счет бюджетных и внебюджетных средств от 20% планового фонда заработной платы.

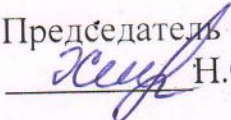
2.2. Ежемесячная премия составляет 15% и начисляется за фактически проработанное время по результатам итогов работы за месяц.

2.3. При оценке деятельности преподавателей и концертмейстеров учитываются следующие показатели:

- качество подготовки учащихся колледжа;
- повышение профессионального уровня знаний;
- активное участие в общественной жизни колледжа;

Директор колледжа

Ю.А.Лейко

Председатель профкома

Н.С.Хурсик

- выполнение правил внутреннего распорядка;
- соблюдение правил охраны труда.

2.4. Разовые премии преподавателям и концертмейстерам осуществляются за счет оставшихся 5% от планового фонда заработной платы за особые успехи и достижения в труде.

2.5. При оценке деятельности преподавателей и концертмейстеров учитываются:

- участие в Международных, Республиканских конкурсах-фестивалях, конкурсах методических и творческих работ среди профильных УССО и УВО

при условии получения гран-при
при получении дипломов I, II, III степени;

2,5 - 4 базовые величины
2 - 3 базовые величины

- поступления выпускников в Академии музыки и искусств с баллом по специальным предметам не ниже «7» на бюджетной основе

2 - 3 базовые величины

- поступления выпускников отделений «Народное творчество» и «Искусство» в Белорусский государственный университет культуры и искусств с баллом по специальным предметам не ниже «8» на бюджетную основу по профилю специальности

1,5 - 3 базовые величины

- издание типовых программ, методических пособий

1,5 - 2,5 базовые величины

- разработка рабочих учебных программ;

1 - 1,5 базовые величины

- участие (выступление) в Международных, Республиканских научно-практических конференциях, методических семинарах, проводимых Министерством образования, Министерством культуры Республики Беларусь

1,5 - 2 базовые величины

- участие в республиканских олимпиадах при условии получения дипломов I, II, III степени

1,5 - 3,5 базовые величины

- участие в областных олимпиадах при условии получения дипломов I, II, III степени

1 - 2 базовые величины

- участие в мероприятиях, проводимых

Директор колледжа
Ю.А.Лейко

Председатель профкома
Н.С.Хурсик

Главным управлением культуры
Миноблисполкома, горисполкомом
г. Минска

- участие в проведении внеклассных
общеколледжных мероприятий на высоком
профессиональном уровне

1 - 3 базовые величины

0,5 - 1,5 базовые величины

- организация и проведение внеклассных
общеколледжных мероприятий на высоком
профессиональном уровне;

1 - 2,5 базовые величины

- организация и проведение мероприятий
в рамках профориентационной деятельности

0,5 - 1,5 базовые величины

- работа кураторов, учащиеся которых заняли
в смотре-конкурсе на лучшую учебную
группу по итогам годам

1 место

2,5 базовые величины

2 место

2 базовые величины

3 место

1,5 базовые величины

- работа кураторов по проведению показательных
открытых кураторских часов с использованием
современных форм воспитательной работы

1 - 2 базовые величины

- разработка локальной нормативной
документации

1 - 3 базовые величины

- работа председателей цикловых комиссий и
кураторов по итогам учебного года

0,5 - 1,5 базовые величины

- участие в общественной жизни колледжа,
района, города

0,5 - 1,5 базовые величины

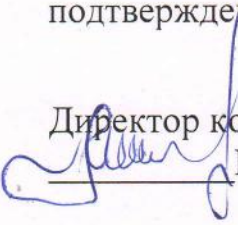
- участие в хозяйственных работах внутри колледжа
и на прилегающей территории.

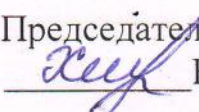
1 - 2 базовые величины

2.6. Остаток 5% фонда распределяется на всех преподавателей и
сотрудников в конце календарного года.

2.7. Основные показатели, за которые преподавателям и
концертмейстерам снижается размер премии на 50%:

- недобросовестное исполнение функциональных обязанностей,
подтвержденное результатами проверок, контроля;

Директор колледжа
 Ю.А.Лейко

Председатель профкома
 Н.С.Хурсик

- нарушение правил внутреннего трудового распорядка, Устава, локальных нормативных актов;

- нарушение правил охраны труда;
- неисполнение в срок обязательств и поручений;
- несвоевременная подача сведений о прохождении флюорографии.

2.8. Лишение премии на 100% производится за:

- отсутствие на рабочем месте до 3 часов в течение рабочего дня без уважительной причины;

- объявление выговора;

- невыполнение функциональных обязанностей, подтвержденное результатами проверок в ходе осуществления контроля;

- грубое нарушение правил охраны труда и техники безопасности.

2.6. Премия не начисляется за периоды:

- временной нетрудоспособности;
- трудовых отпусков;
- социальных отпусков;
- отпусков по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста;
- повышения квалификации;
- другие периоды в соответствии с действующим законодательством, когда за работником сохраняется средняя заработная плата.

ГЛАВА 3

ПРЕМИРОВАНИЕ АДМИНИСТРАТИВНО-ХОЗЯЙСТВЕННОГО ПЕРСОНАЛА

3.1. Премия начисляется за фактически проработанное время по результатам итогов работы за месяц.

3.2. Премирование административно-хозяйственного персонала осуществляется за счет бюджетных и внебюджетных средств от 20% основного фонда заработной платы и фонда экономии заработной платы.

3.3. Премирование руководителя организации осуществляется вышестоящим органом управления в соответствии с положением из средств учреждения.

3.4. При оценке деятельности работников учитывается:


- высокий профессиональный уровень знаний работников;
- активное участие в общественной жизни колледжа;
- добросовестное выполнение правил внутреннего распорядка;
- соблюдение правил охраны труда.

3.5. Основные показатели, за которые работникам снижается размер премии на 50%:

- недобросовестное исполнение функциональных обязанностей, подтвержденное результатами контроля;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка, Устава, других документов, регламентирующих деятельность учреждения;
- нарушение правил охраны труда;

Директор колледжа

 Ю.А.Лейко

Председатель профкома
 Н.С.Хурсик

- неисполнение в срок обязательств и поручений.

3.6. Лишение премии на 100% производится за:

- отсутствие на рабочем месте до 3 часов в течение рабочего дня без уважительной причины;
- объявление выговора;
- невыполнение функциональных обязанностей, подтвержденное результатами проверок в ходе осуществления контроля;
- грубое нарушение правил охраны труда;
- грубое нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- халатное отношение к сохранению материальных ценностей, повлекшее за собой материальный ущерб.

3.7. Премия не начисляется за периоды:

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

Директор колледжа


Ю.А.Лейко

Председатель профкома


Н.С.Хурсик

Об оказании материальной помощи
сотрудникам учреждения образования
«Минский государственный
колледж искусств»

На оказание материальной помощи работникам направляются бюджетные средства 0,3 среднемесячной суммы окладов работников в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь № 27 от 18.01.2019 г. «Об оплате труда работников бюджетных организаций».

Материальная помощь оказывается по согласованию с профсоюзным комитетом в следующих случаях:

юбилярам, достигшим 40, 50, 55, 60, 65, 70, 75, 80 лет – 3 базовые величины;

в случае ухода на заслуженный отдых работникам, отработавшим в учреждении образования не менее 15 лет – 4 базовые величины;

по письменному заявлению об особых случаях:

смерть близких родственников – 6 базовых величин;

вступление в брак, рождение ребенка – 4 базовые величины;

утрата трудоспособности со значительными личными затратами на приобретение назначенных лекарств – 3 базовые величины;

пострадавшим от несчастного случая, стихийного бедствия, принесшего значительный материальный ущерб и т.п. – 3 базовые величины;

тяжелое материальное положение работника – 3 базовые величины;

многодетным семьям, имеющим трех и более несовершеннолетних детей, а также семьям, воспитывающим детей-инвалидов, ко Дню Матери – 4 базовые величины;

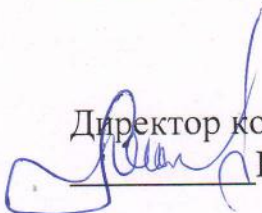
на удешевление стоимости оздоровительных путевок несовершеннолетним детям работников – 1 базовая величина;

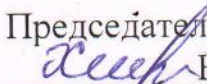
сотрудникам, чьи дети идут в первый класс, – 3 базовые величины;

в связи со смертью сотрудника, работающего на основной работе в учреждении образования, – 15 базовых величин;

Средства фонда материальной помощи, не израсходованные по заявлениям работников в течение года, полугодия, квартала, выплачиваются каждому сотруднику в равной степени (пропорционально отработанному времени).

Материальная помощь руководителю оказывается вышестоящим органом управления по согласованию с профсоюзным комитетом на основании Положения из средств организации.

Директор колледжа
 Ю.А.Лейко

Председатель профкома
 Н.С.Хурсик

Приложение № 3
к коллективному договору
Протокол № 6 от 07.06.2023

О надбавках к должностным
окладам сотрудников учреждения
образования «Минский государственный
колледж искусств»

1. Надбавки к должностным окладам руководителям, специалистам и служащим за высокие профессиональные, творческие, производственные достижения в работе, сложность и напряженность труда, а также за выполнение особо важных (срочных) работ осуществляются в пределах планового финансирования.


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

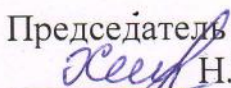
3. Надбавки устанавливаются приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом сроком на один год, полугодие, квартал, на срок проведения работ в процентном отношении к окладам. Разовые надбавки отдельным работникам могут устанавливаться ежемесячно за выполнение особо важных (срочных) работ.

4. Надбавки уменьшаются либо отменяются при ухудшении качества работы, несоблюдении сроков выполнения порученной работы, нарушении трудовой дисциплины и т.п. (указать) по приказу руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом.

При перерасходе средств, предусмотренных на оплату труда, надбавки отменяются.

5. Надбавки руководителю организации устанавливаются вышестоящим органом управления из средств учреждения в соответствии с Положением.

Директор колледжа

Ю.А.Лейко

Председатель профкома

Н.С.Хурсик

О размерах, порядке и условиях установления надбавок педагогическим работникам учреждения среднего специального образования «Минский государственный колледж искусств» за характер труда

ГЛАВА 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее положение разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 г. № 27, на основании постановления Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019 № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования».

2. Положение вводится с целью повышения заинтересованности педагогических работников в улучшении качества образовательного процесса, развития их творчества и инициативы.

3. На установление указанных надбавок направляются средства в размере 5% суммы окладов педагогических работников.

4. Фонд для установления надбавок рассчитывается бухгалтерией на основании фонда заработной платы педагогических работников бюджетных организаций.


5. Фонд для установления надбавок, неиспользованный в текущем месяце, переходит на следующий, но при этом является целевым и в фонд экономии для премирования работников не направляется.

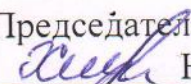
6. Надбавки не формируют ставку (оклад), на них не начисляются стимулирующие выплаты (премии, надбавки за высокие профессиональные, творческие, производственные достижения в работе, сложность и напряженность труда, а также за выполнение особо важных (срочных) работ). Надбавки не участвуют в формировании фонда материальной помощи.

ГЛАВА 2 ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВОК

7. Надбавки педагогическим работникам учреждения устанавливаются в процентах от базовой ставки, устанавливаемой Советом Министров Республики Беларусь для оплаты труда работников бюджетных организаций.

8. Размер надбавки по каждому основанию устанавливается до 60 процентов (включительно) от базовой ставки независимо от педагогической нагрузки педагогического работника.

Директор колледжа

Ю.А.Лейко

Председатель профкома

Н.С.Хурсик

9. Надбавки определяются без учета установленных педагогическому работнику педагогической нагрузки (объема выполняемой работы) на срок не менее, чем на квартал.

10. Данные надбавки не относятся к обязательным выплатам, они являются средством материального стимулирования педагогических работников за характер труда. Педагогическим работникам за выполнение отдельных видов работ, указанных в п.17 настоящего положения, надбавки могут устанавливаться по одному или нескольким основаниям. При установлении надбавки по нескольким основаниям они суммируются.

11. Начисление надбавок производится с учетом фактически отработанного времени и выплачивается ежемесячно в день выплаты заработной платы.

12. Докладная записка (представление) на установление надбавки подается директору колледжа заместителем директора в соответствии с функциональными обязанностями или руководителем структурного подразделения.

13. Предложения по установлению надбавок и их размерах педагогическим работникам, непосредственно подчиненным директору колледжа, вносятся персонально директором.

14. Директор имеет приоритетное право внести предложение об установлении размера надбавки педагогическому работнику колледжа.

15. Надбавки распределяются в рамках средств фонда.

16. Установление надбавок утверждается приказом директора колледжа по согласованию с профсоюзным комитетом.

ГЛАВА 3 КРИТЕРИИ И РАЗМЕРЫ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВОК

17. Педагогическим работникам колледжа надбавки устанавливаются за выполнение отдельных видов работ:


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

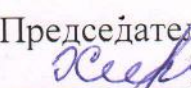
17.2. за работу по организации питания обучающихся, оздоровления обучающихся, в том числе в каникулярный период;

17.3. за сопровождение обучающихся в учреждениях дошкольного, общего среднего, специального образования при организации их подвоза;

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

17.5. за работу с одаренными и талантливыми учащимися (подготовка учащихся к участию в олимпиадах, конкурсах и других образовательных мероприятиях, и творческих конкурсах, организация указанных мероприятий);

Директор колледжа

Ю.А.Лейко

Председатель профкома

Н.С.Хурсик

17.6. за организацию участия учащихся в региональных, республиканских, общественно значимых мероприятиях и сопровождение их в период проведения таких мероприятий;

17.7. на период осуществления экспериментальной и инновационной деятельности в сфере образования, реализуемых на базе колледжа;

17.8. за работу с иностранными учащимися;

17.9. за организацию групп продленного дня (руководителям и их заместителям);

17.10. за разработку учебно-программной документации на иностранном языке.

ГЛАВА 4 УСЛОВИЯ ОТМЕНЫ ИЛИ УМЕНЬШЕНИЯ НАДБАВОК

18. Надбавки педагогическим работникам могут быть отменены либо уменьшены приказом директора колледжа по причине:

18.1. нарушения трудовой дисциплины, в том числе: некачественное или несвоевременное исполнение требований, определенных должностной инструкцией, срыв учебных занятий, предоставление недостоверных или неполных сведений; отсутствие на рабочем месте без уважительной причины; использование государственного имущества не в служебных целях; некачественного выполнения планов работ (по представлению заместителей директора, руководителей структурных подразделений, старшего инспектора по кадрам);

18.2. нарушение требований внутреннего распорядка, охраны труда и пожарной безопасности (по представлению инженера по охране труда, руководителя структурного подразделения);

18.3. невыполнения сроков завершения работ, невыполнения (некачественного выполнения) плана работ, приказа директора колледжа или иного нормативного правового документа (по представлению лица, контролирующего данное исполнение);


18.4. снижения качества выполнения порученной работы, качества трудовых достижений (по представлению заместителей директора, руководителей структурных подразделений);

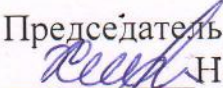
18.5. в иных случаях, предусмотренных нормативными правовыми и локальными актами (по представлению директора колледжа и (или) председателя Профкома).

ГЛАВА 5 ОТВЕТСТВЕННОСТЬ И КОНТРОЛЬ

19. Ответственность за достоверность сведений и оснований для установления надбавок или их снятия несет лицо, инициирующее (подписавшее) представление.

20. Контроль за исчислением размера фонда для установления надбавок педагогическим работникам возлагается на главного бухгалтера.


Директор колледжа

Ю.А.Лейко

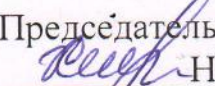
Председатель профкома

Н.С.Хурсик

ГЛАВА 6 ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

21. Установление надбавок педагогическим работникам за счет внебюджетного 5-процентного фонда оплаты труда педагогических работников распространяется на педагогических работников, содержащихся за счет средств от приносящей доходы деятельности.

22. Надбавки директору колледжа устанавливаются органом, уполномоченным заключать с ним контракт.


Директор колледжа
Ю.А.Лейко

Председатель профкома

Н.С.Хурсик

Приложение № 5
к коллективному договору
Протокол № 6 от 07.06.2023

ПЕРЕЧЕНЬ

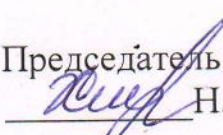
должностей работников, с которыми могут быть заключены договоры
о полной индивидуальной материальной ответственности

№ п/п	Название должности
1.	Заведующий лаборатории грима
2.	Заведующий костюмерной
3.	Заведующий библиотекой
4.	Заведующий учебно-производственной мастерской
5.	Бухгалтер
6.	Старший инспектор отдела кадров
7.	Архивариус
8.	Комендант
9.	Концертмейстер
10.	Преподаватель
11.	Кладовщик
12.	Водитель
13.	Сторож
14.	Кастелянша
15.	Паспортист
16.	Заведующий общежитием
17.	Звукорежиссер
18.	Инструктор

Директор колледжа


Ю.А.Лейко

Председатель профкома


Н.С.Хурсик

О размерах, порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам учреждения образования «Минский государственный колледж искусств»

ГЛАВА 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Положение о размерах, порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам учреждения образования «Минский государственный колледж искусств» (далее – Положение) разработано в соответствии с абзацем вторым пункта 3 Указа Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 г. № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» и определяет размеры, порядок и условия осуществления единовременной выплаты на оздоровление.

2. Порядок единовременной выплаты на оздоровление по настоящему Положению распространяется на всех штатных работников учреждения образования «Минский государственный колледж искусств» (далее – колледж).

3. Положение согласовывается с Первичной профсоюзной организацией УО «Минский государственный колледж искусств» Белорусского профсоюза работников культуры, информации, спорта и туризма и утверждается приказом директора колледжа.

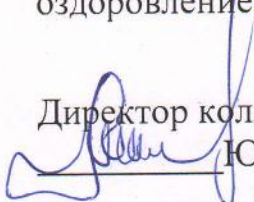
ГЛАВА 2 РАЗМЕР, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ЕДИНОВРЕМЕННОЙ ВЫПЛАТЫ НА ОЗДОРОВЛЕНИЕ

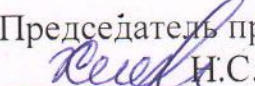
4. Единовременная выплата на оздоровление работникам колледжа осуществляется ежегодно при уходе в трудовой отпуск в размере 1 оклада.

Другой размер единовременной выплаты на оздоровление может быть установлен в соответствии с законодательным актом или постановлением Совета Министров Республики Беларусь.

5. Для получения единовременной выплаты на оздоровление работник обращается с заявлением к нанимателю о предоставлении единовременной выплаты на оздоровлении в связи с уходом в трудовой отпуск.

6. Выплата осуществляется на основании приказа нанимателя о предоставлении трудового отпуска и единовременной выплаты на оздоровление.

Директор колледжа

Ю.А.Лейко

Председатель профкома

Н.С.Хурсик

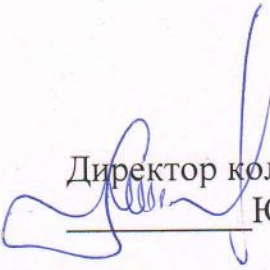
7. Размер оклада работника, из которого исчисляется единовременная выплата на оздоровление, определяется на день начала трудового отпуска работника.

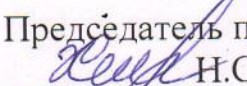
8. Если в течение рабочего года размер оклада работника изменился, а единовременная выплата на оздоровление уже была произведена, то перерасчет и доплата вышеуказанной выплаты не производится.

В случае изменения оклада, произошедшего после первого дня трудового отпуска, перерасчет единовременной выплаты на оздоровление не производится.

9. В случае, если работник перешел с одной должности на другую и единовременная выплата на оздоровление не производилась, то единовременная выплата на оздоровление осуществляется исходя из размера оклада по новой должности.

10. При разделении трудового отпуска на части единовременная выплата на оздоровление осуществляется к большей части трудового отпуска, которая составляет не менее 14 календарных дней.


Директор колледжа
Ю.А.Лейко


Председатель профкома
Н.С.Хурсик