

Handwritten notes or signatures at the top left of the page.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

УЧРЕЖДЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ «ПОЛОЦКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
МЕДИЦИНСКИЙ КОЛЛЕДЖ ИМЕНИ ГЕРОЯ СОВЕТСКОГО СОЮЗА
З. М. ТУСНОЛОВОЙ-МАРЧЕНКО»

г. Полоцк 2021

СОГЛАСОВАНО

Заместитель председателя профкома

E.S. Retinskaya Е.С.Ретинская

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий отделением

A.V. Vaychenko А.В.Войченко

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор (в дальнейшем – Договор) заключён между работниками учреждения образования «Полоцкий государственный медицинский колледж имени Героя Советского Союза З. М. Тусноловой-Марченко» (далее – «колледж»), от имени которых выступает профсоюзный комитет (в дальнейшем – Профком), представляющий интересы работников (членов профсоюза) в лице заместителя председателя профсоюзного комитета Ретинской Екатерины Станиславовны и учреждением образования «Полоцкий государственный медицинский колледж имени Героя Советского Союза З. М. Тусноловой-Марченко (в дальнейшем – Наниматель) в лице уполномоченного должностного лица Нанимателя – заведующего отделением Войченко Алексея Викторовича.

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

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

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

5. Нормы и положения Генерального, Тарифного и областного отраслевого соглашений обязательны для исполнения Нанимателем и Профкомом (в дальнейшем – Сторонами).

Стороны признают, что обязательства и гарантии, включённые в областное отраслевое соглашение, являются минимальными и не могут быть изменены в сторону снижения социальной и экономической защищённости работников (*пункт 7 областного отраслевого соглашения*).

6. Настоящий Договор вступает в силу с "01" июля 2021г. и действует до заключения нового Договора по "30" июня 2024, но не более шести месяцев после окончания срока его действия.

Коллективный договор заключается на срок, который определяют стороны, но не менее одного года и не более трех лет. С согласия сторон действие коллективного договора может продлеваться на срок не более трех лет и не более одного раза. Продление срока действия коллективного договора оформляется дополнительным соглашением к нему.

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

СОГЛАСОВАНО

Заместитель председателя профкома
Е.С.Ретинская

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий отделением
А.В.Войченко

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

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

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

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

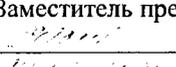
10. Стороны обязуются:

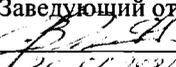
10.1. При заключении и исполнении Договора руководствоваться принципами социального партнёрства:

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

10.2. Создать комиссию по коллективным переговорам для разработки, внесения изменений и дополнений в Договор и контроля за его выполнением в составе: со стороны нанимателя – директор (председатель комиссии), юрисконсульт, главный бухгалтер, инженер (ответственный за охрану труда), заместитель директора по учебной работе, заместитель директора по учебно-воспитательной работе, руководитель практики, инспектор по кадрам, со стороны первичной профсоюзной организации – председатель первичной профсоюзной организации сотрудников (сопредседатель комиссии), члены профсоюзного актива (в количестве семи человек).

10.3. Не прекращать в одностороннем порядке коллективные переговоры.

СОГЛАСОВАНО
Заместитель председателя профкома
 Е.С.Ретинская

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий отделением
 А.В.Войченко

36.66.4821

10.4. Не прекращать действие настоящего Договора при изменении в названии Сторон. В случае реорганизации колледжа или первичной профсоюзной организации, смены представителей Сторон в период действия данного Договора, его выполнение гарантируют правопреемники.

10.5. В течение трёх месяцев с момента окончания преобразования колледжа заключить новый Договор, обеспечивающий сохранение социально-экономических прав и гарантий на уровне, не ниже достигнутого.

10.6. Коллективный договор подписывается в 4-х экз. и хранится: у Нанимателя – 1 экз., в Профкоме – 1 экз., 1 экз. направляется в Полоцкий районный исполнительный комитет для регистрации, 1 экз. подписанного и зарегистрированного коллективного договора размещается в отделе кадров колледжа для постоянного свободного ознакомления с ним работников коллектива.

11. Если в течение срока действия Договора законодательством устанавливаются условия, улучшающие положение работников колледжа по сравнению с условиями, закреплёнными в Договоре, то действуют нормы, предусмотренные законодательством.

12. Наниматель обязуется зарегистрировать подписанный Договор, а также внесённые в него изменения и дополнения, в течение 1 месяца со дня его подписания, в местном исполнительном или распорядительном органе по месту нахождения (регистрации) Нанимателя (*статья 370 Трудового кодекса Республики Беларусь*).

ОПЛАТА ТРУДА И ЕЁ РЕГУЛИРОВАНИЕ

Наниматель обязуется:

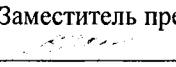
13. Добиваться улучшения благосостояния работников колледжа, повышения жизненного уровня, обеспечивать рост среднемесячной заработной платы в колледже в соответствии с действующим законодательством.

Добиваться минимизации рисков снижения социальной защищённости работников и не допускать снижения размеров заработной платы работников при введении новых условий оплаты труда.

14. Обеспечивать оплату труда работникам не ниже минимальной заработной платы.

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

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

СОГЛАСОВАНО
Заместитель председателя профкома
 Е.С.Ретинская

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий отделением
 А.В.Войченко

36-86-08-21

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

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

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

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

20. Средний заработок за время трудового отпуска выплачивать работающим по трудовому договору (контракту) не позднее, чем за два дня до начала трудового отпуска (ст.176 ТК РБ).

В случае невыплаты работнику в установленный срок заработной платы за время отпуска, начало трудового отпуска по желанию работника переносится на другое время текущего рабочего года и работник имеет право продолжить работу (не уходить в отпуск), письменно уведомив об этом нанимателя.

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

22. Индексацию заработной платы работников производить в соответствии с действующим законодательством (*статья 58 Трудового кодекса Республики Беларусь*).

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

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

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

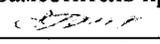
25. Производить выплату надбавок:

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

до 5 лет – 10 процентов;

СОГЛАСОВАНО

Заместитель председателя профкома

 Е.С.Ретинская

30.06.2021

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий отделением

 А.В.Войченко

30.06.2021

от 5 до 10 лет – 15 процентов;

от 10 до 15 лет – 20 процентов;

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

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

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

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

25.4. За особенности профессиональной деятельности педагогическим работникам колледжа, реализующим образовательные программы по профилю образования «Здравоохранение», для занятия должностей которых требуется медицинское (фармацевтическое) образование, - в размере 15 процентов оклада (*п. 4 Постановления Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 13 июня 2019 г. №53 «О стимулирующих и компенсирующих выплатах работникам бюджетных организаций»*).

25.5. За сложность и напряженность работы устанавливается работникам в зависимости от их личного вклада в повышение эффективности деятельности колледжа. Перечень работников, конкретный размер и порядок ее выплаты определяются руководителем колледжа (*п. 5 Постановления Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 13 июня 2019 г. №53 «О стимулирующих и компенсирующих выплатах работникам бюджетных организаций»*), в соответствии с решением комиссии по распределению средств материального стимулирования.

25.6. За обеспечение показателей деятельности бюджетной организации устанавливается директору колледжа органом, уполномоченным заключать с ним контракт, в размере до 200 процентов оклада включительно (*п. 6 Постановления Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 13*

СОГЛАСОВАНО

Заместитель председателя профкома

 Е.С.Ретинская

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий отделением

 А.В.Войченко

июня 2019 г. №53 «О стимулирующих и компенсирующих выплатах работникам бюджетных организаций»).

25.7. За специфику работы в сфере образования устанавливается:

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

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

имеющим вторую квалификационную категорию – 35 процентов;

имеющим первую квалификационную категорию – 45 процентов;

имеющим высшую квалификационную категорию – 60 процентов;

- преподавателям, педагогам дополнительного образования:

не имеющим квалификационной категории – 30 процентов;

имеющим вторую квалификационную категорию – 40 процентов;

имеющим первую квалификационную категорию – 50 процентов;

имеющим высшую квалификационную категорию – 65 процентов;

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

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

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

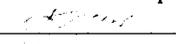
26.1. За каждый час работы в государственные праздники, праздничные дни сверх заработной платы, начисленной за указанное время, в размере часового оклада работника (Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 16 июня 2014 г. №583 «Об установлении размера доплаты за работу в сверхурочное время,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

26.2. За каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов), - в размере 35 процентов часового оклада работника (Постановление Министерства труда и социальной защиты от 03.04.2019 №13; Приложение 3).

27. Базовая доплата устанавливается работникам колледжа. Размер базовой доплаты определяется как разница между размером минимальной заработной платы, установленной в Республике Беларусь, и суммой размеров оклада, надбавки за стаж работы в бюджетных организациях, надбавки в соответствии с абзацем третьим части первой пункта 3 части первой статьи 261-2 Трудового кодекса Республики Беларусь работника (п. 14 Постановления Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 13 июня 2019 г. №53

СОГЛАСОВАНО

Заместитель председателя профкома

 Е.С.Ретинская

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий отделением

 А.В.Войченко

«О стимулирующих и компенсирующих выплатах работникам бюджетных организаций»).

28. Производить премирование работников в соответствии с Положением о премировании (Приложение 1), которое является неотъемлемой частью коллективного договора.

29. Внебюджетные средства в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении колледжа, используются в соответствии с Положением об использовании суммы превышения доходов над расходами, которое остается в распоряжении колледжа для:

29.1. развития материально-технической базы;

29.2. не менее 50 процентов на:

29.2.1. осуществления дополнительных выплат стимулирующего характера (установление надбавок, премирование, оказание материальной помощи, дополнительные отпуска) по согласованию с профсоюзным комитетом;

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

29.2.3. дополнительное премирование работников;

29.2.4. удешевление стоимости путевок в оздоровительные, спортивно-оздоровительные лагеря с круглосуточным пребыванием детям работников – членов профсоюза (по решению комиссии с учётом имеющихся средств);

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

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

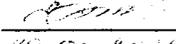
31. Установить, что условия оплаты труда на основе контракта не могут быть ниже условий, предусмотренных Коллективным договором.

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

33. Привлечение отдельных работников к работе в государственные праздники, выходные и праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных законодательством, с согласия работника (за исключением случаев, предусмотренных статьей 143 Трудового кодекса Республики Беларусь) с оформлением приказа директора колледжа, в котором указываются основания привлечения к этой работе, сроки и предоставление другого дня отдыха в соответствии со статьей 69 Трудового кодекса Республики Беларусь.

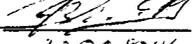
СОГЛАСОВАНО

Заместитель председателя профкома

 Е.С.Ретинская

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий отделением

 А.В.Войченко

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

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

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

37. Привлекать Профком к:

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

- участию в работе комиссии по составлению списков окладов;

- участию в работе аттестационной комиссии;

- участию в комиссии по оказанию материальной помощи;

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

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

38. Профком обязуется:

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

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

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

ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

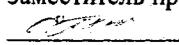
Наниматель обязуется:

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

40. В случаях обоснованной ликвидации или реорганизации колледжа (упразднения структурных подразделений), влекущей за собой сокращение

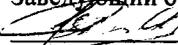
СОГЛАСОВАНО

Заместитель председателя профкома

 Е.С.Ретинская

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий отделением

 А.В.Войченко

30.06.2014

рабочих мест или ухудшение условий труда, Наниматель уведомляет об этом Профком не позднее, чем за три месяца до вступления в силу соответствующего решения и совместно с профсоюзной организацией разрабатывает мероприятия по соблюдению прав и интересов высвобождаемых работников, которые предусматривают:

40.1. Гарантии выплат и компенсации.

40.2. Перевод на свободные вакансии.

40.3. Переподготовка по новым специальностям.

41. При оптимизации численности работников принять следующие упреждающие меры:

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

41.2. Не принимать новых работников.

41.3. Провести переводы и перемещения намеченных к увольнению работников.

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

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

41.6. Оказывать помощь высвобождаемым в связи с сокращением численности (штата), ликвидацией колледжа работникам в переобучении и трудоустройстве (п. 13 Соглашения заключенного между главным управлением областного исполнительного комитета и Витебской областной организацией Белорусского профсоюза работников здравоохранения на 2019-2021 годы).

42. Расторжение трудового договора с работником по инициативе нанимателя (статья 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, за исключением пункта 3, абзацев 3 и 5 пункта 7), производить с предварительного согласия профсоюзного комитета» (п. 15 Соглашения).

43. Расторжение трудового договора в случае, предусмотренным абзацем пятым п.7 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, производить с одновременным уведомлением (в день увольнения) профсоюзного комитета.

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

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

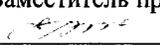
44.2. воспитывающим детей-инвалидов;

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

44.4. имеющих троих и более детей;

СОГЛАСОВАНО

Заместитель председателя профкома

 Е.С.Ретинская

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий отделением

 А.В.Войченко

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

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

44.7. получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание на производстве;

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

44.9. работникам, чей супруг проходит срочную военную службу по призыву (на период срока службы). *(п. 14 Соглашения заключенного между главным управлением областного исполнительного комитета и Витебской областной организацией Белорусского профсоюза работников здравоохранения на 2019-2021 годы).*

45. В период срока предупреждения работника о расторжении трудового договора по основаниям, предусмотренным п. 1 ст. 42 Трудового Кодекса Республики Беларусь, предоставлять по личному заявлению работника один свободный от работы день в неделю с сохранением среднего заработка за счет внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении колледжа (при их наличии), для решения вопроса о самостоятельном трудоустройстве у других нанимателей, но не менее трех дней в течение срока предупреждения.

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

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

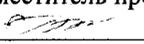
с работающей женщиной, находящейся в отпуске по беременности и родам, матерью (отцом ребенка вместо матери, опекуном), находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, - на срок не менее чем до окончания указанных отпусков;

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

47. В случае увольнения женщин, находящихся в отпуске по беременности и родам, а также в отпуске по уходу за ребенком до трех лет в связи с ликвидацией колледжа, наниматель обязан содействовать их трудоустройству в соответствии с образованием и квалификацией, в соответствии с действующим законодательством.

48. Заключение контрактов с работниками, трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, осуществлять в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами, о чем работник должен быть письменно предупрежден не позднее,

СОГЛАСОВАНО

Заместитель председателя профкома

Е.С.Ретинская

30.06.2021

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий отделением


А.В.Войченко

30.06.2021

чем за один месяц до заключения контракта. При отсутствии вышеуказанных причин, увольнение работника по п. 5 ст. 35 Трудового Кодекса Республики Беларусь не допускается.

49. Заключать (продлевать) с работником контракт на срок не менее одного года. На меньший срок контракт продлевается только с письменного согласия работника.

50. Перевод на контрактную форму найма работников – членов профсоюза производить с предварительного, не позднее, чем за один месяц, уведомления профсоюзного комитета колледжа.

51. Одновременно, при вручении работнику уведомления о намерении нанимателя перевести работника на контрактную форму найма, представлять работнику проект контракта, предлагаемого для заключения.

52. Обсуждение содержания контракта (изменений и дополнений в контракт) работника - члена профсоюза производить с участием представителя профсоюзного комитета.

53. В обязательном порядке продлевать контракты с одинокими родителями, опекунами, на иждивении которых находятся несовершеннолетние дети, за исключением нарушителей трудовой и исполнительской дисциплины.

54. Контракт должен содержать в качестве обязательных следующие сведения и условия (*статья 261-2 Трудового кодекса Республики Беларусь*):

1) дни и периодичность (не реже одного раза в месяц) выплаты заработной платы;

2) проведение аттестации не реже одного раза в три года, если иной срок не установлен Президентом Республики Беларусь;

3) дополнительные меры стимулирования труда, в том числе: предоставление дополнительного поощрительного отпуска до пяти календарных дней с сохранением среднего заработка;

для работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, - надбавку в размере не более 50 процентов оклада.

4) уменьшение (лишение) премий всех видов независимо от привлечения к дисциплинарной ответственности за:

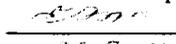
отсутствие на рабочем месте без уважительных причин, несвоевременное исполнение или неисполнение трудовых обязанностей без уважительных причин;

использование государственного имущества не в служебных целях;

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

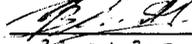
СОГЛАСОВАНО

Заместитель председателя профкома

 Е.С.Ретинская

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий отделением

 А.В.Войченко

30.06.2021

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

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

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

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

57. С согласия матери (отца, опекуна), находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, а также в случаях, если они приступили к работе до достижения ребенком возраста трех лет, продлевать (заключать новый контракт) на срок не менее чем до достижения ребенком возраста пяти лет, если они не выразили письменно свое согласие на продолжение трудовых отношений на меньший срок.

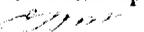
58. Заключение (продление) контрактов с работником, добросовестно работающим и не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, которому до достижения общеустановленного пенсионного возраста остается не более двух лет, производить на срок не менее чем до достижения указанного возраста (*статья 61-5 Трудового кодекса Республики Беларусь*).

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

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

СОГЛАСОВАНО

Заместитель председателя профкома

 Е.С.Ретинская

30.06.2021

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий отделением

 А.В.Войченко

30.06.2021

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

имеющим стаж работы в организации 5 и более лет – до истечения максимального срока действия контракта и не менее трех лет соответственно, а имеющим высокий профессиональный уровень и квалификацию (высшую и первую квалификационные категории, ученую степень, поощрения от органов управления, общественных организаций и т.д.) – на пять лет, если они не выразили письменно свое согласие на продолжение трудовых отношений на меньший срок (*п. 24 Соглашения*).

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

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

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

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

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

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

64.4. Выход на пенсию.

64.5. Зачисление в учреждение, обеспечивающее получение высшего или среднего специального образования для получения образования в дневной форме получения образования; зачисление в очную аспирантуру, докторантуру, клиническую ординатуру.

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

СОГЛАСОВАНО
Заместитель председателя профкома
 Е.С.Ретинская

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий отделением
 А.В.Войченко

30.06.2017

30.06.2017

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

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

64.9. Добровольное поступление на военную службу по контракту. (п. 36 Соглашения).

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

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

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

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

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

69. Профсоюзный комитет колледжа обязуется:

- осуществлять общественный контроль за соблюдением Нанимателем законодательства Республики Беларусь о труде;

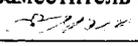
- не давать согласия на увольнение работников по инициативе Нанимателя в связи с сокращением численности (штата), прежде чем Нанимателем не будут предложены этим работникам на выбор все имеющиеся вакантные должности или предоставлена возможность переобучения.

70. В обязательном порядке продлевать контракты с одинокими родителями, опекунами (попечителями) - членами профсоюза, на иждивении которых находятся несовершеннолетние дети, за исключением нарушителей трудовой и производственной дисциплины. (п. 25 Соглашения).

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

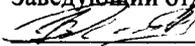
СОГЛАСОВАНО

Заместитель председателя профкома

 Е.С.Ретинская

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий отделением

 А.В.Войченко

30.08.2021

РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

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

73. Наниматель обязуется установить всем работникам, кроме указанных в п.74 и 76, полную норму продолжительности рабочего времени - 40 часов в неделю (*ст. 112 Трудового кодекса Республики Беларусь*), в соответствии со штатным расписанием.

74. Норма часов педагогической нагрузки за ставку для педагогических работников колледжа не должна превышать 800 учебных часов в год (*Постановление Министерства образования Республики Беларусь от 05.09.2011 № 255*).

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

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

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

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

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

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

79. Утверждать разработанные графики работ (сменности).

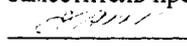
80. Установленный режим рабочего времени доводить до ведома работников под роспись не позднее одного месяца до введения его в действие.

81. Установить по согласованию с профсоюзным комитетом пятидневную рабочую неделю с двумя выходными днями.

82. Установить по согласованию с Профкомом суммированный учет рабочего времени для сторожей (вахтеров) (учетный период – календарный год), паспортиста, дежурных по общежитию (учетный период – календарный год) и преподавателей и педагогов дополнительного образования (учетный

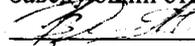
СОГЛАСОВАНО

Заместитель председателя профкома


Е.С.Ретинская

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий отделением


А.В.Войченко

период - учебный год с 01.09 по 31.08) (статья 126 Трудового кодекса Республики Беларусь). Еженедельная продолжительность рабочего времени при суммированном учете может быть больше или меньше установленной нормы продолжительности рабочего времени в неделю (статьи 112–114 Трудового кодекса Республики Беларусь). При этом ежедневная продолжительность рабочего времени не может превышать 12 часов.

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

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

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

Режим гибкого рабочего времени в колледже устанавливается по следующим должностям: главный бухгалтер, инспектор по кадрам, юрисконсульт, заведующий отделением, заведующий лабораторией по отработке навыков, методист, педагог социальный, педагог-психолог, педагог-организатор, инженер-программист, инженер.

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

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

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

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

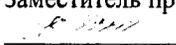
- инвалидам в соответствии с индивидуальными программами реабилитации;

- при приеме на работу по совместительству.

85. Согласно перечню работ, где по условиям труда перерыв для отдыха и питания установить нельзя (Приложение 4), обеспечивать порядок и место

СОГЛАСОВАНО

Заместитель председателя профкома

 Е.С.Ретинская

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий отделением

 А.В.Войченко

приема пищи работниками, занятыми на этих работах согласно Приложению 9 (статья 134 Трудового кодекса Республики Беларусь).

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

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

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

- работникам с ненормированным рабочим днем (статья 158 Трудового кодекса Республики Беларусь, Постановление Совета Министров Республика Беларусь от 18.03 2008 № 408);

- другим работникам колледжа – по решению комиссии (статья 160 Трудового кодекса Республики Беларусь).

86.3. Социальные отпуска:

- по беременности и родам;

- по уходу за детьми;

- в связи с обучением;

- в связи с катастрофой на Чернобыльской АЭС;

- по уважительным причинам личного и семейного характера.

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

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

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

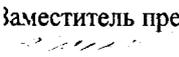
90. При составлении графика трудовых отпусков запланировать отпуск по желанию работника в летнее или другое удобное для него время категориям работников, указанным в статье 168 Трудового кодекса Республики Беларусь.

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

92. Отзыв из отпуска допускается в связи с производственной необходимостью по предложению Нанимателя и согласия работника. При отзыве из трудового отпуска неиспользованная в связи с этим часть отпуска не

СОГЛАСОВАНО

Заместитель председателя профкома

 Е.С.Ретинская

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий отделением

 А.В.Войченко

компенсируется, а предоставляется в течение текущего рабочего года либо по желанию работника присоединяется к отпуску за следующий рабочий год.

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

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

94.1. До 14 календарных дней:

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

94.2. До 30 календарных дней:

- по семейно-бытовым причинам;
- по другим уважительным причинам (*статья 190 Трудового кодекса Республики Беларусь*).

94.3. До 3 календарных дней:

- при вступлении в брак;
- при вступлении в брак детей, братьев, сестер;
- при рождении ребенка (мужчине);
- при организации похорон близких родственников;
- при переезде на новое место жительства (*статьи 189, 190 Трудового кодекса Республики Беларусь*).

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

95. Матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) двоих детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) заявлению ежемесячно предоставляется один дополнительный свободный от работы день (*часть 3 статьи 265 Трудового кодекса Республики Беларусь*), по согласованию с Нанимателем, без сохранения среднего дневного заработка.

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

96. Предоставлять минимальные льготы, предусмотренные статьями 215, 216, 219, 220 Трудового кодекса Республики Беларусь, в том числе предоставлять отпуска без сохранения или с частичным сохранением

СОГЛАСОВАНО

заместитель председателя профкома

Е.С.Ретинская

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий отделением

А.В.Войченко

заработной платы работникам, обучающимся в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального и высшего образования в порядке, установленном законодательством Республики Беларусь.

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

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

ОХРАНА ТРУДА

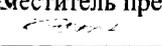
Наниматель обязуется:

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

99. Признать право работников на отказ от выполнения порученной работы, если условия труда, по заключению органов надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде, не соответствуют требованиям норм и правил техники безопасности, представляют опасность для его здоровья (до устранения этой опасности). При отказе от выполнения порученной работы по указанным основаниям, работник обязан незамедлительно письменно сообщить Нанимателю либо уполномоченному должностному лицу Нанимателя о мотивах такого отказа, подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, за исключением выполнения вышеуказанной работы (ст. 11 Закона Республики Беларусь «Об охране труда» №356-3 (в редакции Закона Республики Беларусь от 12.07.2013 №61-3, от 18.12.2019 №274-3). Если наниматель не предоставил работнику на время простоя по этой причине другую работу, соответствующую его квалификации, сохранять за ним среднюю заработную плату на весь период простоя (*п.81 Соглашения между главным управлением по здравоохранению Витебского областного исполнительного комитета и Витебской областной организацией белорусского профсоюза работников здравоохранения на 2019-2021 годы*).

100. Совершенствовать систему управления охраной труда колледжа, на основании Инструкции о порядке осуществления контроля за соблюдением работниками требований по охране труда в организации и структурных подразделениях (постановление Министерства труда и социальной защиты от 5.05.2020 №51) (далее – СУОТ), в соответствии с Положением о системе управления охраной труда.

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

ОГЛАСОВАНО
меститель председателя профкома

Е.С.Ретинская

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий отделением

А.В.Войченко

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

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

103. Выполнять план мероприятий по охране труда, разрабатываемый ежегодно в качестве приложения к коллективному договору (Приложение 5). Перечень мероприятий плана, стоимость, сроки выполнения мероприятий, ответственные за исполнение мероприятий уточняются ежегодно.

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

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

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

107. Проводить за счет средств колледжа подготовку (обучение), переподготовку, стажировку, повышение квалификации и проверку знаний по вопросам охраны труда работников колледжа (Приложение 6, 7, 8, 9).

108. Обеспечивать работников за счет средств колледжа, в соответствии с установленными нормами и в установленные сроки спецодеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (Приложение 10), организовать их стирку, химическую чистку, обеспыливание, обезвреживание, восстановление спецпиток, ремонт и хранение.

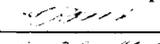
109. Осуществлять постоянный контроль за соответствием поступающей для работников спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты стандартам, техническим условиям и другой нормативно-технической документации с оформлением, при необходимости, актов и претензий поставщикам, изготовителям.

110. Бесплатно обеспечивать работников мылом, согласно установленным нормам (Приложение 11).

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

СОГЛАСОВАНО

Заместитель председателя профкома

 Е.С.Ретинская

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий отделением

 А.В.Войченко

30.06.2021

Постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 29.07.2019г. №74 (Приложение 12).

При отстранении от работы работника, который не прошел инструктаж, проверку знаний по вопросам охраны труда либо медицинской осмотр в порядке, предусмотренном законодательством Республики Беларусь, не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы в размере не ниже двух третей установленного ему оклада. (п. 38 Соглашения).

Предоставлять работникам, трудоустроенным в другие организации в период капитального ремонта, реконструкции или технического перевооружения, право преимущественного поступления на работу в организацию после проведения реконструкции в соответствии с квалификацией (профессией). (п. 39 Соглашения).

112. Обеспечить участие уполномоченного представителя профсоюза в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

113. В течение одного рабочего дня информировать вышестоящие органы по подчиненности и областной комитет профсоюза о групповых, тяжелых несчастных случаях, случаях со смертельным исходом. Представлять информацию в соответствующие профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин аварий, несчастных случаев в установленные сроки («Правила расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 15.01.2004 № 30, (в редакции постановления Совета Министров Республики Беларусь от 22.05.2020 №306), Инструкция о порядке технического расследования причин аварий и инцидентов, а также их учёта, утвержденная постановлением Министерства по чрезвычайным ситуациям Республики Беларусь от 12.07.2016г. № 36, в соответствии с частями четвертой - шестой статьи 34 Закона Республики Беларусь "О промышленной безопасности")

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

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

116. Производить возмещение морального вреда, причиненного повреждением здоровья (работнику) или гибелью работника (близким

СОГЛАСОВАНО
Заместитель председателя профкома
Е.С.Ретинская

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий отделением
А.В.Войченко
31.06.2021

родственникам) при исполнении им трудовых обязанностей, независимо от подлежащих возмещению других видов вреда.

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

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

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

120. Профком обязуется:

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

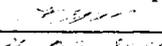
120.2. Осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда на каждом рабочем месте, обеспечивать реализацию общественными инспекторами по охране труда основных задач и функций, определенных «Положением об общественном инспекторе по охране труда». Привлекать к работе по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

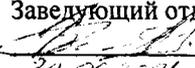
Принимать участие в организации и проведении смотра-конкурса на лучшую организацию работы по охране труда.

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

Производить поощрение общественных инспекторов по охране труда по результатам работы.

120.3. Участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве, выявлении причин, приведших к гибели, травмам и профессиональным заболеваниям работников, добиваться принятия срочных мер по их устранению, оказывать материальную помощь пострадавшим и членам семей погибших.

СОГЛАСОВАНО
Заместитель председателя профкома
 Е.С.Ретинская

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий отделением
 А.В.Войченко
30.08.2024

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

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

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

ЖИЛИЩНОЕ СТРОИТЕЛЬСТВО. ПОСТАНОВКА НА УЧЕТ И РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ЖИЛЬЯ.

Наниматель обязуется:

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

122. Профком обязуется:

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

ВОПРОСЫ БЫТА

Наниматель и Профком обязуются:

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

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

МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ. ОРГАНИЗАЦИЯ ОТДЫХА И САНАТОРНО-КУРОРТНОГО ЛЕЧЕНИЯ

Наниматель обязуется:

126. Систематически анализировать заболеваемость работников с временной и стойкой утратой трудоспособности.

127. Обеспечить:

127.1. Выделение времени для прохождения предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследования) работниками в соответствии с установленным порядком, а также внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы и среднего заработка за период прохождения указанных медосмотров.

128. Совместно с Профкомом для работников-членов профсоюза:

СГЛАСОВАНО
Заставитель председателя профкома
Е.С.Ретинская

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий отделением
А.В.Войченко

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

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

128.3. Обеспечить широкую гласность об имеющихся возможностях оздоровления работников.

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

СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

В целях социальной защиты молодежи, создания необходимых правовых, экономических, бытовых условий и гарантий для профессионального становления молодых работников, содействия их духовному, культурному и физическому развитию, Наниматель обязуется:

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

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

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

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

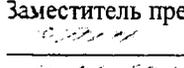
131.1. Обеспечения молодых семей и молодых специалистов жильем (общежитием).

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

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

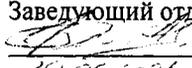
СОГЛАСОВАНО

Заместитель председателя профкома

 Е.С.Ретинская

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий отделением

 А.В.Войченко

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

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

132. Профком обязуется:

132.1. Осуществлять контроль за соблюдением законодательных норм:

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

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

133. Наниматель и Профком обязуются способствовать созданию благоприятных условий для повышения квалификации и общеобразовательного уровня молодежи.

СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА БЫВШИХ РАБОТНИКОВ КОЛЛЕДЖА

Стороны обязуются при наличии внебюджетных средств:

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

КУЛЬТУРНО-МАССОВАЯ, ФИЗКУЛЬТУРНО- ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ И СПОРТИВНАЯ РАБОТА

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

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

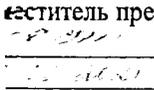
137. Наниматель обязуется:

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

137.2. Осуществлять направление работников – членов профсоюза колледжа для участия в спортивно-массовых мероприятиях в соответствии с

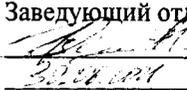
ПОДПИСАНО

Заставитель председателя профкома

 Е.С.Ретинская

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий отделением

 А.В.Войченко

Положением о порядке проведения на территории Республики Беларусь спортивно-массовых мероприятий, их направления на спортивно-массовые мероприятия и материального обеспечения, утвержденным постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 19 сентября 2014 г. № 903, с предоставлением гарантий и компенсаций в соответствии с законодательством о гарантиях и компенсациях при командировании работников, в т.ч. с охранением среднего заработка.

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

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВОВЫХ ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА И ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА

Наниматель обязуется:

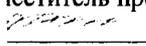
139. Соблюдать права профсоюза, содействовать его деятельности, предоставлять профсоюзному комитету в безвозмездное пользование необходимые помещения (с освобождением от оплаты коммунальных услуг и иных расходов), средства связи, оргтехнику, другое оборудование, транспортные средства, а также создавать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

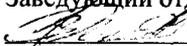
140. Обеспечить организацию безналичной системы удержания из заработной платы работников (членов профсоюза) по их письменному явлению членских профсоюзных взносов. Производить перечисление членских профсоюзных взносов одновременно с выплатой заработной платы на банковские счета соответствующих профсоюзных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

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

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

143. Расторжение трудового договора, по инициативе нанимателя (за исключением случаев увольнения по основаниям, признаваемым в соответствии с законодательными актами дискредитирующими обстоятельствами увольнения), а также наложение дисциплинарных взысканий, лишение премий, изменение существенных условий труда с работниками, взысканиями руководителями профсоюзных органов и не освобожденными от

ГЛАСОВАНО
Председатель профкома
 Е.С.Ретинская

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий отделением
 А.В.Войченко

основной работы, производится только с согласия вышестоящего профсоюзного органа, а с работниками, избранными в состав профсоюзного органа, общественными инспекторами по охране труда – с согласия профсоюзного органа колледжа.

Заключение (продление) контракта с работниками-членами профсоюза, избранными руководителями профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, осуществляется на срок их полномочий в профсоюзном органе, но не менее срока, установленного законодательством Республики Беларусь. (пункты 106 и 107 Соглашения).

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

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

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

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

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Ответственность Сторон за неисполнение (нарушение) условий Договора

148. Наниматель:

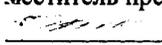
148.1. Берет на себя ответственность за своевременное и полное выполнение обязательств и мероприятий, принятых в Договоре.

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

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

ОГЛАСОВАНО

меститель председателя профкома

 Е.С.Ретинская

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий отделением

 А.В.Войченко

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

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

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

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

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

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

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

КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ДОГОВОРА

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

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

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

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

ПОРЯДОК РАЗРЕШЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

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

159.1. В трехдневный срок с момента возникновения коллективного трудового спора (отказа от удовлетворения всех (части) предъявленных требований или не уведомлении о решении по предъявленным требованиям в

ОГЛАСОВАНО
 заместитель председателя профкома
 Е.С.Ретинская
 31.06.2021

УТВЕРЖДАЮ
 Заведующий отделением
 А.В.Войченко
 31.06.2021

десятидневный срок) создать на равноправной основе примирительную комиссию и, в зависимости от масштаба и сложности коллективного трудового спора, назначить в ее состав своих представителей (не менее 2-х человек от каждой стороны).

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

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

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

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

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

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

ОГЛАСОВАНО
Председатель профкома
Е.С.Ретинская

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий отделением
А.В.Войченко
30.06.2021

ПОЛОЖЕНИЕ

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

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1. Настоящее положение разработано в соответствии с действующим законодательством, Соглашением между главным управлением по здравоохранению Витебского областного исполнительного комитета и Витебской областной организацией Белорусского профсоюза работников здравоохранения на 2019-2021 годы, с целью совершенствования материального стимулирования труда.

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

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

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

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

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

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

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

2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВОК К ОКЛАДАМ

2.1. Работникам колледжа устанавливаются следующие виды надбавок к окладам:

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

- за особенности профессиональной деятельности – педагогическим работникам, реализующим образовательные программы по профилю образования «Здравоохранение», для занятия должностей которых требуется

ОГЛАСОВАНО
Заместитель председателя профкома
Е.С.Ретинская

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий отделением
А.В.Войченко

31.08.2021

31.08.2021

медицинское (фармацевтическое) образование (п.25.4 настоящего коллективного договора);

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

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

2.2. Размеры надбавок зависят от личного вклада работников в повышение эффективности и качества выполняемых работ и устанавливаются комиссией по распределению средств материального стимулирования.

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

2.4. В целях повышения роли материальных стимулов труда и их зависимости от результата деятельности каждого работника размеры надбавок рассматриваются ежемесячно.

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

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

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

Для различных категорий работников устанавливаются различные размеры надбавки.

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

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

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

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

председатель комиссии – директор

члены комиссии – заместитель директора по учебно-воспитательной работе

заместитель директора по учебной работе

руководитель практики

СОГЛАСОВАНО
Заместитель председателя профкома
Е.С.Ретинская

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий отделением
А.В.Войченко

29.06.2011

главный бухгалтер
 заведующий хозяйством
 заведующий общежитием
 председатель профкома
 инспектор по кадрам
 юрисконсульт

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

3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ

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

Премированию в размере 20% от оклада подлежат все работники за добросовестное отношение к исполнению своих обязанностей, с учетом установленных повышений и дополнительной платы стимулирующего и компенсирующего характера:

- доплаты за совмещение профессий;
- за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
- доплата за расширенную зону.

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

3.2. Источниками средств для премирования являются:

- бюджетные средства, выделяемые на премирование работников (20 процентов от суммы окладов работников);
- средства от внебюджетной деятельности колледжа в размерах, предусмотренных законодательством, и в части средств от превышения расходов над расходами;
- иные источники, не запрещенные законодательством Республики Беларусь.

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

3.3.1. проведение открытых учебных занятий и воспитательных мероприятий (кроме учебных занятий и воспитательных мероприятий для получения квалификационной категории);

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

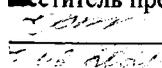
3.3.3. создание учебного фильма, видеоролика;

ОГЛАСОВАНО
 заместитель председателя профкома
 Е.С.Ретинская

УТВЕРЖДАЮ
 Заведующий отделением
 А.В.Войченко

- 3.3.4. активное участие в общественной жизни колледжа, городских (районных), областных, республиканских и международных мероприятиях, подготовка и проведение культурно-массовых мероприятий;
- 3.3.5. с учётом личного вклада и в соответствии с выполняемыми служебными обязанностями определяются решением комиссии по распределению средств материального стимулирования по представлению директора, заместителей директора, руководителя практики, руководителей структурных подразделений;
- 3.3.6. за непосредственное участие в процессе оказания платных услуг;
- 3.3.7. за награждение Почетной грамотой, Грамотой, объявление благодарности колледжа;
- 3.3.8. в связи с выходом на пенсию и последующим увольнением из колледжа по данному основанию.
- 3.3.9. высокие результаты работы, подтвержденные в ходе внутриколледжного, ведомственного и других видов контроля;
- 3.3.10. качественное и своевременное выполнение планов работы, программ, планов образовательного процесса;
- 3.3.11. оказание помощи педагогическим работникам в повышении качества и эффективности работы;
- 3.3.12. подготовка и проведение педсоветов, семинаров, конференций;
- 3.3.13. совершенствование образовательного процесса, укрепление материально-технической базы и трудовой дисциплины;
- 3.3.14. подготовка и участие в массовых мероприятиях с работниками и обучающимися;
- 3.3.15. активное внедрение в практику прогрессивных форм организации труда и управленческой деятельности;
- 3.3.16. рациональное использование, экономия материальных, денежных и энергетических ресурсов;
- 3.3.17. обеспечение своевременной и качественной подготовки к новому учебному году;
- 3.3.18. поддержание надлежащего порядка в учебных лабораториях, кабинетах и аудиториях, эстетическое оформление рабочих мест, помещений;
- 3.3.19. обеспечение работы приемных комиссий;
- 3.3.20. участие в обеспечении образовательного процесса техническими средствами обучения, компьютеризации и модернизации;
- 3.3.21. обеспечение бесперебойной работы приборов и оборудования;
- 3.3.22. своевременная и достоверная сдача отчетности;
- 3.3.23. вклад в оснащение учебно-методической базы колледжа;
- 3.3.24. проведение ремонтных работ;
- 3.3.25. способствование развитию спортивно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы, занимающихся физической культурой и спортом на постоянной основе, показавшим высокий результат на областных

СОГЛАСОВАНО

Заместитель председателя профкома

 Е.С.Ретинская

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий отделением

 А.В.Войченко

соревнованиях, являющихся членами сборной команды работников здравоохранения области;

3.3.26. активистов безвозмездного донорского движения;

3.3.27. самостоятельное осуществление подготовки, переподготовки и повышения своей квалификации по профессиям (должностям), востребованным в колледже и другое.

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

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

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

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

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

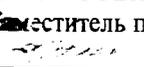
3.9. Работникам колледжа может быть снижен размер премии в процентах за:

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

Лишение премии на 100% в случаях:

- за прогул без уважительной причины;
- за грубые нарушения правил внутреннего трудового распорядка;

СОГЛАСОВАНО

Заместитель председателя профкома

 Е.С.Ретинская

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий отделением


 А.В.Войченко

31.10.2021

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

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

3.10. Премия не назначается за периоды:

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

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

Настоящее положение принято собранием трудового коллектива медицинского колледжа 30 июня 2021.

(протокол № 3 от 30 июня 2021).

СОГЛАСОВАНО

Заставитель председателя профкома
Е.С.Ретинская

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий отделением
А.В.Войченко

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

ПОРЯДОК ЕДИНОВРЕМЕННОЙ ВЫПЛАТЫ НА ОЗДОРОВЛЕНИЕ

6. Единовременная выплата на оздоровление из расчёта 0,5 оклада (с января 2022 г. – 1 оклада) производится всем работникам, состоящим в штате колледжа, в соответствии с приказом Нанимателя, за исключением лиц, привлечённых для выполнения работ по договору подряда, лиц, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком.

7. Вновь принятым работникам, не отработавшим полный рабочий год (11 месяцев), но имеющим право на часть отпуска – пропорционально отработанному времени.

Уволенным работникам, которые в текущем году не получили выплату на оздоровление, выплата производится пропорционально отработанному времени.

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

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

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

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

Настоящее положение принято собранием трудового коллектива колледжа 30 июня 2021 (протокол № 3 от 30 июня 2021).

УТВЕРЖДАЮ
 Председатель профкома
 Е.С.Ретинская

УТВЕРЖДАЮ
 Заведующий отделением
 А.В.Войченко

ПЕРЕЧЕНЬ

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

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

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий отделением
Е.С.Ретинская

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий отделением
А.В.Войченко

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

Наименование структурного подразделения	Должность, профессия	Режим рабочего времени (порядок и место приёма пищи)
2	3	4
Учебный корпус	Сторож (вахтер)	<p>Время для отдыха и приёма пищи входит в рабочее время.</p> <p>График работы без перерыва на отдых и питание.</p> <p>Приём пищи в рабочее время осуществляется в комнате приёма пищи, один раз в смену, для чего на подмену сторожа привлекаются работники хозяйственной службы. Сторож ночной смены принимает пищу после того как все работники, обучающиеся и посетители колледжа покинут здание учебного корпуса, а все входные двери в здание и на территорию колледжа будут заперты.</p>
Общежитие	Дежурный по общежитию	<p>Время для отдыха и приёма пищи входит в рабочее время.</p> <p>График работы без перерыва на отдых и питание.</p> <p>Приём пищи в рабочее время осуществляется в комнате приёма пищи, один раз в смену, для подмены дежурного по общежитию привлекается администрация общежития (заведующий общежитием или комендант здания общежития).</p> <p>Дежурный ночной смены принимает пищу после того как, все входные двери в здание будут заперты, не ранее чем 23.00, согласно Правил проживания в общежитии.</p>
Учебный корпус	Гардеробщик	<p>Время для отдыха и приёма пищи входит в рабочее время.</p> <p>График работы без перерыва на отдых и питание.</p> <p>Приём пищи в рабочее время осуществляется в комнате приёма пищи, один раз в смену, для подмены гардеробщика привлекаются работники хозяйственной службы.</p>

СОГЛАСОВАНО
Заставитель председателя профкома
Е.С.Ретинская

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий отделением
А.В.Войченко

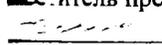
Примечание:

Статья 134 абзац 3 Перерыв для отдыха и питания

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

УТВЕРЖДАЮ

Заступник председателя профкома

 Е.С.Ретинская

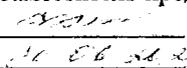
УТВЕРЖДАЮ

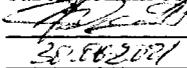
Заведующий отделением

 А.В.Войченко

**План мероприятий по охране труда в учреждении образования
 «Полоцкий государственный медицинский колледж имени Героя
 Советского Союза З.М.Тусноловой-Марченко» на 2021 год**

Наименование мероприятий*	Стоимость выполнения мероприятий, руб.*		Срок выполнения мероприятий*	Ответственные за исполнение*	Ожидаемая социальная эффективность мероприятий	Отметка об исполнении*
	План	Факт				
Мероприятия по предупреждению несчастных случаев						
туализация ТНПА в части охраны труда	-	-	Постоянно	Заведующий хозяйством Заведующий общежитием Инженер Комиссия		
туализация инструкций по охране труда	-	-	Постоянно	Инженер		
оведение в обновленном порядке обучения, стажировки, инструктажей и введения проверки знаний работающих по просам охраны труда	200	-	По инструкции, по графику	Ответственные лица за проведение инструктажей Комиссия по проверке знаний	3 человека	
вещствление контроля разработка мероприятий по профилактике дотвращения производственного травматизма	-	-	Постоянно	Инженер	75 человек	
анизация работ по оройству уголков по ане труда и внесение доложений по обретению ядных пособий и зратуры по охране да	-	-	Ежегодно	Инженер		

СОГЛАСОВАНО
 Заместитель председателя профкома

 Е.С.Ретинская

УТВЕРЖДАЮ
 Заведующий отделением

 А.В.Войченко

Наименование мероприятий*	Стоимость выполнения мероприятий, руб.*		Срок выполнения мероприятий*	Ответственные за исполнение*	Ожидаемая социальная эффективность мероприятий	Отметка об исполнении*
	План	Факт				
Обеспечение работников СИЗ	400		Постоянно	Заведующий хозяйством Заведующий общежитием Инженер	43 человека	
Своевременное выполнение предписаний контролирующих органов	-		По результатам проверки	Инженер Заведующий хозяйством Заведующий общежитием		
Проверка готовности материально-технической базы колледжа к учебному году с оформлением актов проверки готовности и протоколов испытаний	-	-	Август	Зам. директора по УВР Комиссия		
Проведение комплексного обследования зданий колледжа с оформлением актов осмотра	-	-	Апрель, сентябрь	Зам. директора по УВР Комиссия		
Проведение идентификации опасностей, оценки рисков и определение мер управления ими, пересмотр карт опасностей и рисков.	-	-	Январь-февраль	Инженер Руководители структурных подразделений и служб		
Санитарно-противоэпидемические и лечебно-профилактические мероприятия						
Своевременное проведение предварительного, периодического обязательного медицинского осмотра работников	-	-	Ежегодно	Инженер Инспектор ОК		
Проведение производственного контроля в			Ежегодно	Инженер		

СОГЛАСОВАНО
Заместитель председателя профкома
Е.С.Ретинская

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий отделением
А.В.Войченко

Наименование мероприятий*	Стоимость выполнения мероприятий, руб.*		Срок выполнения мероприятий*	Ответственные за исполнение*	Ожидаемая социальная эффективность мероприятий	Отметка об исполнении*
	План	Факт				
компьютерном классе (микроклимат, освещенность, электромагнитное излучение)						
Обеспечение работников смывающими и обезвреживающими средствами по учебному корпусу и общежитию	2000		Ежегодно	Заведующий хозяйством Заведующий общежитием		
Профилактические мероприятия заболеваний ОРВИ и гриппа и т.п.: - ежегодная вакцинация, - проветривание помещений, - использование масок, - мытье рук.			Ежегодно	Инженер Руководители структурных подразделений	70 человек	
Приобретение медикаментов для пополнения аптек			Ежегодно	Заведующий хозяйством		
Оказание помощи в приобретении путевок работникам, нуждающимся по результатам заключительного акта периодического обязательного медицинского осмотра в лечебно-оздоровительных мероприятиях	-		Ежегодно	Председатель профкома, комиссия по оздоровлению		
Мероприятия по улучшению условий труда						
Проведение паспортизации санитарно-технического состояния условий и охраны труда.	-	-	до 01.12.2019г.	Комиссия		
осуществление контроля за работой пожарной и	6000		1-4 кв.	Заведующий хозяйством		

СОГЛАСОВАНО
Заместитель председателя профкома
Е.С.Ретинская

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий отделением
А.В.Войченко

20.10.2019

20.10.2019

Наименование мероприятий*	Стоимость выполнения мероприятий, руб.*		Срок выполнения мероприятий*	Ответственные за исполнение*	Ожидаемая социальная эффективность мероприятий	Отметка об исполнении*
	План	Факт				
охранной сигнализацией Техническое обслуживание автоматической пожарной сигнализации.				Заведующий общежитием		
Подготовка колледжа к работе в ОЗП:						
Разработка плана мероприятий по подготовке к работе в ОЗП	-	-	май	Ответственный за тепло- и электро-хозяйство		
Промывка и гидравлические испытания систем отопления учебного корпуса, библиотеки, общежития; химическая промывка и испытания теплообменника системы горячего водоснабжения	1500		3 кв.	Ответственный за теплохозяйство		
Техническое обслуживание систем ИТП	1500		1-4 кв.	Инженер Сторонние организации		
Государственная поверка контрольно-измерительных приборов: - манометров, термометров и пр.	280		1-4 кв.	Ответственный за тепло- и электро-хозяйство		
Электрофизические измерения систем электроснабжения учебного корпуса, библиотеки, общежития			2 кв.	Ответственный за электро-хозяйство		
Электрофизические ежегодные измерения электрических плит в общежитии	120		2 кв.	Заведующий общежитием Инженер		
Проверка срабатывания устройств защитного отключения электроэнергии	350		2-3 кв.	Ответственный за электро-хозяйство		

СОГЛАСОВАНО
Заместитель председателя профкома
Е.С.Ретинская

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий отделением
А.В.Войченко

**Перечень работ с повышенной опасностью
в учреждении образования «Полоцкий государственный медицинский
колледж имени Героя Советского Союза З.М. Тусноловой-Марченко»**

№ п/п	Наименование профессий работников	Наименование работ с повышенной опасностью	Примечание
1	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	Строительные, строительного-монтажные и ремонтно-строительные работы	п.2 прил.7
		Работы с применением ручных пневматических и электрических машин и инструмента	п.13 прил.7
		Работы, выполняемые с применением токсичных, взрыво- и пожароопасных материалов при подготовке поверхностей к окрашиванию, окрашиванию, сушке и обработке окрашенных поверхностей	п.34 прил.7
		Работы на высоте	п.58 прил.7
		Работы по эксплуатации, обслуживанию и ремонту водопроводно-канализационных сооружений и сетей	п.72 прил.7
2	Дворник	Работы с применением ручных пневматических и электрических машин и инструмента.	п.13 прил.7
3	Уборщик помещений (служебных)	Работы с ядовитыми, канцерогенными, токсичными и другими вредными веществами, а также по дезактивации, дезинсекции, дератизации и дезинфекции помещений	п.27 прил.7
4	Водитель легкового автомобиля	Эксплуатация, ремонт и техническое обслуживание транспортных средств	п.36 прил.7
		Обслуживание распашных ворот	п.59 прил.7
5	Сторож (вахтёр)	Обслуживание распашных ворот	п.59 прил.7
		Охрана объектов любых форм собственности	п.74 прил.7
6	Дежурный по общежитию	Охрана объектов любых форм собственности	п.74 прил.7

Основание:

- Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 28.11.2008 №175, в изм. редакции от 29 мая 2020 г. № 54 «О порядке обучения, стажировки, инструктажа и проверки знаний работающих по вопросам охраны труда».

СОГЛАСОВАНО

Заместитель председателя профкома
Е.С.Ретинская

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий отделением
А.В.Войченко

30.06.2021

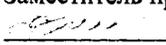
**Перечень профессий рабочих,
которые должны проходить стажировку, и её продолжительность
в учреждении образования «Полоцкий государственный медицинский
колледж имени Героя Советского Союза З.М.Тусноловой-Марченко»**

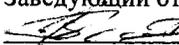
№ п/п	Наименование профессии	Продолжительность стажировки (раб. дней)	Должностные лица, ответственные за проведение стажировки
1	Сторож (вахтёр)	3 рабочих дня	Заведующий хозяйством
2	Водитель	3 рабочих дня	Заведующий хозяйством
3	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	3 рабочих дня	Заведующий хозяйством Заведующий общежитием
4	Уборщик помещений (служебных)	3 рабочих дня	Заведующий хозяйством Заведующий общежитием
5	Дежурный по общежитию	3 рабочих дня	Заведующий общежитием
6	Дворник	3 рабочих дня	Заведующий хозяйством

Основание:

- п.36, 37 Инструкции о порядке обучения, стажировки, инструктажа и проверки знаний, работающих по вопросам охраны труда утвержденной Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 28.11.2008 №175, в изм. редакции от 29 мая 2020 г. № 54;

- утвержденный перечень работ с повышенной опасностью в колледже.

СОГЛАСОВАНО
Заместитель председателя профкома
 Е.С.Ретинская

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий отделением
 А.В.Войченко

22.06.2021

**Перечень профессий рабочих,
которые должны проходить проверку знаний по вопросам охраны труда
в учреждении образования «Полоцкий государственный медицинский
колледж имени Героя Советского Союза З.М.Тусноловой-Марченко»**

№ п/п	Профессии рабочих	Периодичность
1	Сторож (вахтёр)	Не реже одного раза в 12 месяцев
2	Водитель	Не реже одного раза в 12 месяцев
3	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	Не реже одного раза в 12 месяцев
4	Уборщик помещений (служебных)	Не реже одного раза в 12 месяцев
5	Дежурный по общежитию	Не реже одного раза в 12 месяцев
6	Дворник	Не реже одного раза в 12 месяцев

Основание:

- пункт 44, 51, 52, 53 Инструкции о порядке обучения, стажировки, инструктажа и проверки знаний, работающих по вопросам охраны труда утвержденной Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 28.11.2008 №175, в изм. редакции от 29 мая 2020 г. № 54;
- утвержденный перечень работ с повышенной опасностью в колледже.

СОГЛАСОВАНО
Заместитель председателя профкома
Е.С.Ретинская
10.06.2021

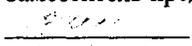
УТВЕРЖДАЮ
Заведующий отделением
А.В.Войченко
27.06.2021

Перечень должностей руководителей и специалистов, которые освобождены от первичного и повторного инструктажей на рабочем месте, (проходят проверку знаний по вопросам охраны труда 1 раз в 3 года) в учреждении образования «Полоцкий государственный медицинский колледж имени Героя Советского Союза З.М.Тусноловой-Марченко»

№ п/п	Наименование должности	Периодичность	Примечание (основание)
1	Заместитель директора по учебной работе	1 раз в 3 года	пункт 42 Инструкции о порядке обучения, стажировки, инструктажа и проверки знаний работающих по вопросам охраны труда, прил. 5, утв. Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 28.11.2008 №175, в измененной редакции от 29 мая 2020 г. № 54.
2	Главный бухгалтер	1 раз в 3 года	
2	Заведующий хозяйством	1 раз в 3 года	
3	Руководитель практики	1 раз в 3 года	
4	Заведующий отделением повышения квалификации и переподготовки кадров	1 раз в 3 года	
5	Заведующий отделением подготовки специалистов со средним специальным образованием	1 раз в 3 года	
6	Заведующий общежитием	1 раз в 3 года	
7	Руководители и специалисты, являющиеся членами соответствующей комиссии для проверки знаний работающих по вопросам охраны труда (юрисконсульт, инспектор по кадрам, инженер – лицо ответственное за охрану труда, председатель профкома, заместитель директора по УВР)	1 раз в 3 года	п. 43 Инструкции о порядке обучения, стажировки, инструктажа и проверки знаний работающих по вопросам охраны труда в комиссии вышестоящей организации

СОГЛАСОВАНО

Заместитель председателя профкома


 Е.С.Ретинская

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий отделением


 А.В.Войченко

31.08.2021

**Нормы
бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты
рабочим и служащим колледжа**

№ п/п	Код профессии по ОКРБ 014-2017	Наименование профессии, должности	Наименование средств индивидуальной защиты	Классификация (маркировка) СИЗ по защитным свойствам	Срок носки в месяцах
1.	8322-001	Водитель легкового автомобиля п. 2 пост.МТСЗ РБ №166 от 08.12.2005	<i>При техническом обслуживании и текущем ремонте (ТО и ТР):</i> -костюм хлопчатобумажный (халат хлопчатобумажный)	ЗМи	24
			-ботинки кожаные на маслобензостойкой подошве	МиНсНм	24
			-перчатки трикотажные	Ми	До износа
			<i>При участии в междугороднем дорожном движении дополнительно:</i> -жилет сигнальный с элементами из световозвращающего материала	Со	До износа
2.	9621-002	Гардеробщик п. 18 пост.МТСЗ РБ №110 от 22.09.2006	Халат хлопчатобумажный	ЗМи	12
			Тапочки кожаные	З	12
			<i>При влажной уборке полов дополнительно:</i> галoши резиновые (туфли цельнорезиновые)	Вн	12
			Зимой при ТО и ТР дополнительно: -куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	36
3.	9613-001	Дворник (уборщик территории) п. 98 пост.МТСЗ РБ №96 от 22.08.2003 и п. 162 пост.МТСЗ РБ №110 от 22.09.2006	Костюм хлопчатобумажный (халат хлопчатобумажный)	ЗМи	12
			Головной убор из хлопчатобумажной ткани		12
			Ботинки кожаные	Ми	12
			Рукавицы комбинированные	Ми	До износа
			<i>При работе в местах движения транспортных средств дополнительно:</i> -жилет сигнальный с элементами из световозвращающего материала	Со	До износа
			<i>При очистке, промывке и дезинфекции урн, дворовых</i>		

СОГЛАСОВАНО
Заместитель председателя профкома
Е.С.Ретинская

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий отделением
А.В.Войченко

			мусоросборников дополнительно: -фартук прорезиненный с нагрудником	Бм	До износа
			-нарукавники прорезиненные	Бм	До износа
			-перчатки резиновые	Бм	До износа
			-очки защитные	ЗНГ	До износа
			-респиратор		До износа
			Для защиты от атмосферных осадков при выполнении наружных работ дополнительно: -плащ непромокаемый с капюшоном	Вн	36
			-сапоги резиновые	В	24
			В холодное время года на наружных работах дополнительно: -костюм для защиты от пониженных температур из хлопчатобумажной ткани	Тн	36
			Зимой дополнительно: -валеная обувь	Тн20	48
			-галоши на вяленую обувь		24
			-рукавицы утепленные	Тн	До износа
4.	4120-001	Дело- производитель п. 180 пост.МТСЗ РБ №110 от 22.09.2006	Халат хлопчатобумажный	ЗМи	18
5.	5151-010	Кастелянша п. 38 пост.МТСЗ РБ №110 от 22.09.2006 п.100 пост.МТСЗ РБ №96 от 22.08.2003	Халат хлопчатобумажный	ЗМи	12
			Фартук хлопчатобумажный с нагрудником	ЗМи	До износа
			Головной убор из хлопчатобумажной ткани		12
			Полуботинки кожаные или тапочки кожаные	Ми 3	24 12
			Перчатки трикотажные	Ми	До износа
			Перчатки резиновые	Вн	До износа
			При сортировке, метке и сдаче в стирку бывших в употреблении белья, специальной и санитарной одежды, портьер, чехлов и т.п. дополнительно: -респиратор		До износа
			Зимой на наружных работах дополнительно:		

СОГЛАСОВАНО

Заместитель председателя профкома

Е.С.Ретинская

УТВЕРЖДАЮ

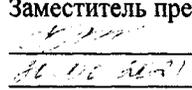
Заведующий отделением

А.В.Войченко

			-куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	36
6.	4321-002	Кладовщик п. 1 пост.МТСЗ РБ №93 от 28.07.2009	Костюм хлопчатобумажный (халат хлопчатобумажный)	ЗМи	12
			Головной убор из хлопчатобумажной ткани		12
			Ботинки кожаные или тапочки кожаные	Ми 3	12 6
		п. 39 пост.МТСЗ РБ №110 от 22.09.2006	Рукавицы комбинированные	Ми	До износа
			<i>Зимой на наружных работах и при работе в неотапливаемых помещениях дополнительно:</i> -костюм для защиты от пониженных температур из хлопчатобумажной ткани	Тн	36
			-валяная обувь	Тн20	48
			-галоши на вяленую обувь		24
	-рукавицы утепленные	Тн	До износа		
7.	7119-011	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений п. 106 пост.МТСЗ РБ №96 от 22.08.2003	Костюм хлопчатобумажный (куртка хлопчатобумажная и комбинезон хлопчатобумажный)	ЗМи	12
			Ботинки кожаные с защитным подноском	Мун200	12
			Сапоги резиновые	В	До износа
			Рукавицы комбинированные	Ми	До износа
			Очки защитные	ЗП	До износа
			<i>На погрузочно-разгрузочных работах дополнительно:</i> -каска защитная		До износа
			<i>При работе в местах движения транспортных средств дополнительно:</i> -жилет сигнальный с элементами из световозвращающего материала	Со	До износа
			<i>Для защиты от атмосферных осадков при выполнении наружных работ дополнительно:</i> - плащ непромокаемый с капюшоном	Вн	36
			<i>В холодный период года на наружных работах и при работе в неотапливаемых помещениях дополнительно:</i> -костюм для защиты от понижающих температур из хлопчатобумажной ткани	Тн	36
			- обувь утепленная	Тн20	24

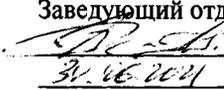
СОГЛАСОВАНО

Заместитель председателя профкома


 Е.С.Ретинская

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий отделением


 А.В.Войченко

31.06.2011

8.	5414-008	Сторож (вахтер) п. 155 пост.МТСЗ РБ №110 от 22.09.2006	Костюм хлопчатобумажный	ЗМи	12
			Ботинки кожаные	Ми	12
			<i>В холодное время года на наружных работах дополнительно:</i> -костюм для защиты от понижающих температур из хлопчатобумажной ткани	Тн	36
			<i>Для защиты от атмосферных осадков при выполнении наружных работ дополнительно:</i> -плащ непромокаемый с капюшоном	Вн	Дежурный
			-сапоги резиновые	В	24
9.	9112-001	Уборщик помещений (служебных) п. 161 пост.МТСЗ РБ №110 от 22.09.2006 п.226 пост.МТСЗ РБ №96 от 22.08.200	Халат хлопчатобумажный	ЗМи	12
			Перчатки трикотажные	Ми	До износа
			<i>При влажной уборке помещений дополнительно:</i> -туфли цельнорезинковые (галоши резиновые)	В	12
			-перчатки резиновые	Вн	До износа
			<i>При уборке душевых и туалетов дополнительно:</i> -фартук прорезиненный с нагрудником	Бм	До износа
			-нарукавники прорезиненные	Бм	До износа
			-перчатки резиновые	Бм	До износа
			<i>При работе с дез.средствами дополнительно:</i> -респиратор		До износа
			-очки защитные	Зн	До износа
			10.	1219-009	Заведующий хозяйством п. 188 пост.МТСЗ РБ №110 от 22.09.2006
Перчатки трикотажные	Ми	До износа			
<i>Зимой на наружных работах дополнительно:</i> - куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	36			
11.	2149-016	Инженер п. 189 пост.МТСЗ РБ №110 от 22.09.2006	Халат хлопчатобумажный	ЗМи	12
12.	2512-002	Инженер-программист п. 201 пост.МТСЗ РБ №110	Халат из хлопчатобумажной антистатической ткани	ЗМиЭс	18

СОГЛАСОВАНО

Заместитель председателя профкома

Е.С.Ретинская

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий отделением

А.В.Войченко

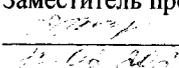
		от 22.09.2006			
13.	3512-003	Техник-программист п. 245 пост.МТСЗ РБ №110 от 22.09.2006	Халат из хлопчатобумажной антистатической ткани	ЗМиЭс	18
14.	4132-003	Оператор ЭВМ п. 110 пост.МТСЗ РБ №110 от 22.09.2006	Халат из хлопчатобумажной	ЗМиЭс	18
15.	3111-007	Лаборант п. 210 пост.МТСЗ РБ №110 от 22.09.2006	Халат хлопчатобумажный	ЗМи	12
16.	1411-003	Заведующий общезитием п. 16 пост.МТСЗ РБ № 93 от 28.07.2009	Халат хлопчатобумажный	ЗМи	12
			Ботинки кожаные	Ми	12
			Жилет утепленный (куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке)	Тн	36
17.	4224-003	Дежурный по общезитию п. 12 пост.МТСЗ РБ №93 от 28.07.2009	Халат хлопчатобумажный (куртка хлопчатобумажная)	ЗМи	До износа
			Ботинки кожаные	Ми	24

Основание:

1. Закон Республики Беларусь от 23.06.2008 № 356-З «Об охране труда».
2. Инструкция о порядке обеспечения работников средствами индивидуальной защиты (Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30.12.2008 № 209), в редакции Постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 27.06.2019г. №30 «Об изменении постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30 декабря 2008 г. № 209».
3. Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам, занятым в организациях образования (Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 28.07.2009 № 93).
4. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 22 августа 2003 г. № 96
5. Типовые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам общих профессий и должностей для всех отраслей экономики (Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 22.09.2006 № 110).

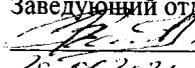
СОГЛАСОВАНО

Заместитель председателя профкома


Е.С.Ретинская

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий отделением

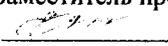

А.В.Войченко

30.06.2021

6. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 08 декабря 2005 г. № 166 «Об утверждении Типовых отраслевых норм бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам, занятым эксплуатацией, техническим обслуживанием и ремонтом автомобильных транспортных средств, строительством, реконструкцией, ремонтом и содержанием автомобильных дорог».

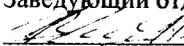
СОГЛАСОВАНО

Заместитель председателя профкома


Е.С.Ретинская

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий отделением


А.В.Войченко

ПЕРЕЧЕНЬ

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

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

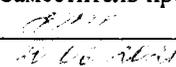
*Санитарно-бытовые помещения колледжа обеспечены смывающими средствами, выдача указанных средств непосредственно работникам не производится, водитель автомобиля обеспечивается дополнительно 100 гр. хозяйственного мыла.

Основание:

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

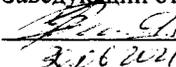
СОГЛАСОВАНО

Заместитель председателя профкома


Е.С.Ретинская

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий отделением


А.В.Войченко

3.06.2021

**Список профессий (должностей) работающих, подлежащих обязательным
периодическим медицинским осмотрам
учреждения образования «Полоцкий государственный медицинский
колледж имени Героя Советского Союза З.М.Тусноловой-Марченко»**

Структурное подразделение (цех)	Профессия (должность)	Количество работников	Вредные и (или) опасные производственные факторы ¹ , класс опасности химического вещества ¹ , вид выполняемых работ ²	Класс условий труда по вредным и (или) опасным производственным факторам ³	Периодичность проведения медосмотра	Дата проведения предыдущего периодического медосмотра
2	3	4	5	6	7	8
Аппарат управления	Руководитель практики	1	Приложение 3, пункт 22	класс 2	1 раз в год	Июль
	Заведующий общежитием	1	Приложение 3, пункт 22, 26	класс 2	1 раз в год	Июль
Отделение подготовки специалистов со средним специальным образованием	Заведующий отделением	1	Приложение 3, пункт 22	класс 2	1 раз в год	Июль
	Секретарь учебной части	1	Приложение 3, пункт 22	класс 2	1 раз в год	Июль
	Педагог-организатор	1	Приложение 3, пункт 22	класс 2	1 раз в год	Июль
	Педагог-психолог (социальный)	1	Приложение 3, пункт 22	класс 2	1 раз в год	Июль
	Воспитатель	1	Приложение 3, пункт 22	класс 2	1 раз в год	Июль
	Преподаватель	18	Приложение 3, пункт 22	класс 2	1 раз в год	Июль
	Педагог дополнительного образования	1	Приложение 3, пункт 22	класс 2	1 раз в год	Июль
хозяйственная служба	Уборщик помещений (служебных)	4	Приложение 3, пункт 22 Приложение 1, пункт 1.2.8	класс 2	1 раз в год	Июль
	Гардеробщик	1	Приложение 3, пункт 22	класс 2	1 раз в год	Июль
	Уборщик помещений (служебных)	6	Приложение 3, пункт 26 Приложение 1,	класс 2	1 раз в год	Июль

ИАСОВАНО
Заведующий профкома
Е.С.Ретинская

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий отделением
А.В.Войченко

			пункт 1.2.8				
14	Кастелянша	1	Приложение 3, пункт 26	класс 2	1 раз в год	Июль	
15	Дежурный по общезитию	4	Приложение 3, пункт 26	класс 2	1 раз в год	Июль	

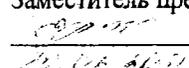
Заведующий отделением
« 30 » _____ 2021 г.

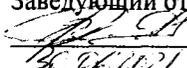



¹Указываются вредные и (или) опасные производственные факторы (факторы производственной среды и факторы трудового процесса), указанные в графе 2 приложение 1, и (или) класс опасности химического вещества, указанного в графе 2 приложения 1, к Инструкции о порядке проведения обязательных и внеочередных медицинских осмотров работающих, утвержденной постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь 29.07.2019г. № 74.

²Указывается вид выполняемых работ, указанных в графе 2 приложения к Инструкции о порядке проведения обязательных и внеочередных медицинских осмотров работающих, утвержденной постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь 29.07.2019г. № 74.

³Указывается класс условий труда по результатам оценки условий труда по каждому вредному и (или) опасному производственному фактору (факторы производственной среды и факторы трудового процесса), согласно Инструкции о порядке проведения обязательных и внеочередных медицинских осмотров работающих, утвержденной постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь 29.07.2019г. № 74.

СОГЛАСОВАНО
Заместитель председателя профкома

Е.С.Ретинская

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий отделением

А.В.Войченко

Прошито, пронумеровано
и скреплено печатями
59 (пятьдесят девять) листов

Заведующий отделением  А.В.Войченко

Заместитель председателя профкома  Е.С.Ретинская