

## К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

(Регистрационный номер 27 от 28.02.2022)

### ГОМЕЛЬСКОГО КОЛЛЕДЖА – ФИЛИАЛА УЧРЕЖДЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ «БЕЛОРУССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ТРАНСПОРТА» на 2022-2025 год

#### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее - Договор) заключен между нанимателем учреждения образования «Белорусский государственный университет транспорта» в лице директора Гомельского колледжа – филиала учреждения образования «Белорусский государственный университет транспорта» Адаменко Дмитрия Николаевича, именуемого в дальнейшем «Наниматель», и коллективом работников колледжа, в лице председателя первичной профсоюзной организации работников Гомельского колледжа – филиала учреждения образования «Белорусский государственный университет транспорта» Жлоба Дмитрия Федоровича, именуемого в дальнейшем «Профсоюзный комитет».

1.2. Настоящий Договор является локальным правовым актом, регулирующим трудовые и социально-экономические отношения между Нанимателем и работниками Гомельского колледжа – филиала учреждения образования «Белорусский государственный университет транспорта» (далее Колледж).

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

1.4. Настоящий Договор заключен исходя из принципов разграничения прав и обязанностей, соблюдения законных прав и интересов сторон и направлен на обеспечение эффективной деятельности учреждения образования и правовых гарантий работников колледжа.

1.5. Условия Договора (отдельных его положений) распространяются на Нанимателя, работников колледжа членов профсоюза, от имени которых он заключен, а также бывших работников, уволенных в связи с выходом на пенсию и состоящих в организации ветеранов колледжа. Распространение действия коллективного договора на работников, от имени которых он не заключался (вновь принятых и не членов профсоюза) осуществляется по

Председатель профсоюзного  
комитета

Д.Ф.Жлоба

Директор колледжа

Д.Н.Адаменко

письменным заявлениям этих работников при условии согласия сторон, подписавших коллективный договор.

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.

На работников - не членов профсоюза действия положений пунктов п. 2.2; п. 6.2; п. 7.2 не распространяются.

1.6. Коллективный договор рассматривается и принимается на конференции трудового коллектива колледжа на три года. Положения коллективного договора разрабатываются согласительной комиссией в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Трудовым кодексом Республики Беларусь (далее – ТК), Указом Президента Республики Беларусь от 15.07.1995 № 278 «О развитии социального партнерства в Республике Беларусь». Директивами Президента Республики Беларусь № 1 от 11.03.2004 «О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины», №2 от 27.12.2006 «О де бюрократизации государственного аппарата и повышении качества обеспечения жизнедеятельности населения», №3 от 14.06.2007 «О приоритетных направлениях укрепления экономической безопасности государства» (далее - Директивы № 1, № 2, № 3), Декретом Президента Республики Беларусь №5 от 15.12.2014 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» (далее - Декрет № 5), Генеральным соглашением между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2022–2024 годы, тарифным соглашением между Министерством транспорта и коммуникаций Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников транспорта и коммуникаций на 2022-2025 годы, законодательством Республики Беларусь.

1.7. Если в течение срока действия Договора законодательством устанавливаются нормы, улучшающие положение работников по сравнению с настоящим Договором, то действуют нормы, предусмотренные законодательством.

1.8. Стороны не вправе в течение срока действия настоящего Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.9. Настоящий Договор вступает в силу с момента его подписания и действует до заключения нового Договора, в соответствии со статьей 367 Трудового кодекса Республики Беларусь. Наниматель обязан ознакомить под подпись всех работников, в том числе впервые принятых, с действующим коллективным договором.

Председатель профсоюзного  
комитета

Д.Ф.Жлоба

Директор колледжа

Д.Н.Адаменко

1.10. Наниматель обязуется зарегистрировать Договор, а также внесенные в него изменения и дополнения в исполнительном или распорядительном органе по месту нахождения (регистрации) Нанимателя (ст.370 ТК РБ).

1.11. Трудовой коллектив и каждый работник колледжа обязуются:

1.11.1. Способствовать развитию колледжа, строго выполнять положения Миссии и Политики учреждения образования «Белорусский государственный университет транспорта».

1.11.2. Своим личным примером воспитывать у обучающихся колледжа чувство патриотизма, гордости за выбранную профессию и колледж, прививать нормы здорового образа жизни и культуры поведения.

1.11.3. Обеспечивать в полном объеме и в установленные сроки выполнение положений индивидуальных и трудовых планов. Повышать эффективность и качество труда, не допускать упущений в работе, точно и своевременно выполнять требования должностных инструкций.

Соблюдать трудовую, производственно-технологическую и исполнительскую дисциплину и правила внутреннего трудового распорядка колледжа. Выполнять требования Директив Президента Республики Беларусь № 1, № 2, № 3, Декрета № 5, антикоррупционного законодательства.

Вносить конструктивные предложения в области совершенствования образовательного процесса, развития науки, улучшения материально-технической базы колледжа.

1.11.4. Содержать свое рабочее место, оборудование и приспособления в надлежащем порядке и исправном состоянии, соблюдать чистоту на территории колледжа и порядок в его помещениях. Соблюдать установленные правила хранения материальных ценностей и документов. Обеспечивать сохранность собственности колледжа, эффективно и бережно использовать оборудование, инструмент, измерительные приборы, спецодежду.

## 2. ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА.

2.1. Наниматель обязуется:

2.1.1. Доводить до сведения коллектива работников правовые акты по организации и оплате труда.

2.1.2. Производить предварительное распределение учебной нагрузки на предстоящий учебный год до 1 июля.

Нагрузку менее чем на ставку (в том числе находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет) устанавливать с письменного согласия работника.

Председатель профсоюзного  
комитета



Д.Ф.Жлоба

Директор колледжа



Д.Н.Адаменко

Распределение учебной нагрузки рассматривается Нанимателем по согласованию с Профсоюзным комитетом, с учетом квалификации работников до 31 августа с ознакомлением под подпись.

Преподавателям, получающим пенсию, выделяется оставшаяся после основного распределения учебная нагрузка.

Режим работы преподавателя обеспечивает реализацию нормы в 6 часов в день не ежедневно, а в среднем в течение 10 рабочих месяцев учебного года. Ежедневная длительность работы может отклоняться от установленной нормы, а возникающая в связи с этим переработка или недоработка взаимно погашаются в рамках учебного года.

Время, необходимое для приема пищи, на тех работах, где по условиям работы перерыв не возможен, устанавливается не менее 20 минут и включается в рабочее время.

Все виды учебной, учебно-методической, воспитательной и других работ в соответствии с занимаемой должностью выполняются педагогическим составом на основе ежегодно составляемых индивидуальных планов работы преподавателя, которые являются основным документом, определяющим организацию труда преподавателей колледжа.

2.1.3. При введении новых условий оплаты труда не допускать снижения размеров заработной платы работников на момент их введения.

2.1.4. Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц 8 и 23 числа каждого месяца. Если дата выплаты приходится на выходной (праздничный) день, то выплату заработной платы производить накануне.

2.1.5. Ежемесячно накануне дня начисления заработной платы выдавать каждому работнику расчетный листок с указанием в нем составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размеров удержаний из заработной платы, а также общей суммы заработной платы, подлежащей выплате.

2.1.6. Предоставление трудовых отпусков работникам производить согласно графику отпусков, утверждаемого Нанимателем по согласованию с Профсоюзным комитетом и с учетом графика образовательного процесса.

Средний заработок за время трудового отпуска выплачивать не позднее, чем за 2 дня до начала отпуска, в случае если отпуск предоставляется согласно графику отпусков. В иных случаях (в частности, при переносе отпуска) отпускные должны будут выплачиваться с согласия работника не позднее 2 рабочих дней со дня начала отпуска.

2.1.7. При увольнении работников выплату всех причитающихся сумм производить не позднее дня увольнения.

2.1.8. Заключать письменные договоры о полной материальной ответственности с работниками, которые имеют на хранении материальные ценности согласно перечня в Приложении 2 к настоящему Договору.

Председатель профсоюзного  
комитета

*Д.Ф.Жлоба*

Директор колледжа

*Д.Н.Адаменко*

2.1.9. Привлечение отдельных работников к работе в государственные праздники, выходные и праздничные дни, выполнению обязанностей, не предусмотренных должностной инструкцией допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с согласия работника (за исключением случаев, предусмотренных ст. 143 ТК), с оформлением приказа директора колледжа, в котором указываются основания привлечения к этой работе, сроки, условия оплаты и (или) предоставления другого дня отдыха в соответствии со ст. 69 ТК РФ.

Работы, связанные с проведением в установленном порядке массовых мероприятий в государственные праздники и праздничные дни допускаются по предложению Нанимателя и только с письменного согласия работника.

2.1.10. Обеспечивать выполнение Правил внутреннего трудового распорядка и соблюдение трудовой, производственно-технологической и исполнительской дисциплины работниками колледжа. Систематически проводить выборочную проверку соблюдения дисциплины работниками структурных подразделений.

2.1.11. Создать в Колледже постоянно действующую комиссию по трудовым спорам. Обеспечивать деятельность комиссии в соответствии с требованиями, установленными законодательством.

## 2.2. Профсоюзный комитет обязуется:

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

2.2.2. Осуществлять общественный контроль за своевременным введением в действие нормативных документов по вопросам организации, нормирования, оплаты труда, распределением учебной нагрузки, премированием работников колледжа.

2.2.3. Способствовать укреплению трудовой, производственно-технологической, и исполнительной дисциплины. Не реже одного раза в год анализировать ее состояние, результаты обсуждать на заседании Профсоюзного комитета. По результатам обсуждения вносить предложения Нанимателю.

2.2.4. Оказывать материальную помощь работникам-членам профсоюза, проработавшим в колледже не менее 1 года, в следующих размерах:

Основание	Размер материальной помощи	Документы, подтверждающие основания
Рождение ребёнка	3 (три) базовые величины	Свидетельство о рождении ребёнка
Продолжительная болезнь	при потере трудоспособности от 14 дней включительно до 1 (одного) месяца-1 (одна) базовая величина; от 1 (одного) месяца до 2	Листок нетрудоспособности

Председатель профсоюзного комитета

Д.Ф.Жлоба

Директор колледжа

Д.Н.Адаменко

Основание	Размер материальной помощи	Документы, подтверждающие основания
	(двух) месяцев-2 (две) базовых величины; свыше 2 (двух) месяцев-3 (три) базовых величины	
Приобретение дорогостоящих лекарств, необходимых для лечения болезни, дорогостоящее лечение, платные услуги медицинского обслуживания (в соответствии с назначением врача)	2 (две) базовых величины	Выписка из истории болезни/выписка из анамнеза, удостоверение инвалида и/или эпикриз/медицинская справка/медицинское заключение, письменные назначения лечащего врача с рекомендациями по применению указанных лекарственных средств и документы, подтверждающие их приобретение (чек и копия чека), квитанция об оплате медицинских услуг, акты полученных медицинских услуг.
Непредвиденные чрезвычайные ситуации (стихийные бедствия, пожар, наводнение, хищение имущества и т.п.)	3 (три) базовых величины	Документ, подтверждающий непредвиденные чрезвычайные ситуации, выданный соответствующим государственным органом
Смерть близких родственников (родители, супруги, дети, братья, сёстры)	3 (три) базовых величины	Свидетельство о смерти; свидетельство о заключении брака (в случае смерти мужа или жены) и/или документы, подтверждающие родство
Смерть работника, неработающего пенсионера (отца, матери, супруга, супруги)	3 (три) базовых величины	Свидетельство о смерти; документы, подтверждающие родство
Приобретение школьной формы и письменных принадлежностей к учебному году для учеников, идущих в первый класс	2 (две) базовых величины	Справка со школы о том, что ребёнок идёт в первый класс, свидетельство о рождении ребёнка
Тяжёлое материальное положение бывших работников для приобретения лекарств в связи с болезнью, в связи с необходимостью дорогостоящего лечения	2 (две) базовых величины	удостоверение инвалида и/или эпикриз/медицинская справка/медицинское заключение, письменные назначения лечащего врача с рекомендациями по применению указанных лекарственных средств и

Председатель профсоюзного  
комитета



Д.Ф.Жлоба

Директор колледжа



Д.Н.Адаменко

Основание	Размер материальной помощи	Документы, подтверждающие основания
		документы, подтверждающие их приобретение (чек и копия чека)
Иные семейно-бытовые обстоятельства: в связи с тяжёлым материальным положением членам неполных семей, многодетных семей, семьям, воспитывающим детей инвалидов в возрасте до 16 лет	3 (три) базовых величины	Справка о составе семьи, удостоверение инвалида
Посещение отдельных категорий пенсионеров (одиноких, инвалидов, а также ветеранов старше 70 лет)	2 (две) базовых величины	Ходатайство председателя комиссии по работе с ветеранами или председателя совета ветеранов колледжа
Частичное возмещение денежных средств за путевки на оздоровление в санаториях Республики Беларусь, приобретенные работающими членами профсоюза самостоятельно для себя и несовершеннолетних детей	в размере 10% их стоимости	Документы, подтверждающие приобретение путёвки и пребывание в санаториях Республики Беларусь. Свидетельство о рождении ребёнка
Частичное возмещение денежных средств за приобретённый абонемент на посещение бассейна (не более одного месяца в году, но не более 8-ми посещений в месяц).	в размере 50% их стоимости	Документы, подтверждающие приобретение абонемента на посещение бассейна

2.2.5. В связи с юбилейными датами к 40, 50, 60, 70 и более лет работникам-членам профсоюза и ветеранам колледжа приобретать подарки на сумму 2 (две) базовые величины.

2.3. Стороны пришли к соглашению:

2.3.1. Установить в учреждении образования пятидневную рабочую неделю общей продолжительностью 40 часов, с выходными днями – суббота и воскресенье.

Для преподавателей, мастеров производственного обучения, уборщиков помещений, гардеробщиков, уборщика территории, слесаря-ремонтника установить шестидневную рабочую неделю, с выходным днём – воскресенье.

Председатель профсоюзного  
комитета



Д.Ф.Жлоба

Директор колледжа



Д.Н.Адаменко

Для дежурных по общежитию, сторожам устанавливается шестидневная рабочая неделя с суммированным учетом рабочего времени, учетная норма – квартал (Приложение 1).

Для работников с неполным рабочим временем продолжительность работы в рабочий день, непосредственно предшествующий государственному празднику или праздничному дню (часть первая статьи 147 ТК), сокращается пропорционально продолжительности неполного рабочего времени.

Перерыв для отдыха и питания по желанию работника (по письменному заявлению) может не предоставляться при установлении ему продолжительности ежедневной работы (смены), не превышающей четырех часов.

По субботам в соответствии с установленным графиком дежурств работники библиотеки, преподавательской, заочного отделения дежурят с 08.00 до 14.00 часов, за работу в выходной день предоставляется другой неоплачиваемый день отдыха, по заявлению работника, в течение месяца в котором имело место привлечение к работе в выходной день.

Время проведения преподавателем учебных занятий должно строго соответствовать времени, указанному в учебном расписании (изменении в расписании учебных занятий). Опоздание, неявка на учебное занятие, а также отсутствие во время его проведения, роспуск аудитории или досрочный уход преподавателя с занятия без уважительной причины являются дисциплинарным проступком.

Время проведения заседания педагогического совета, иных обязательных мероприятий считается рабочим временем (в том числе и для преподавателей, работающих по совместительству). Неявка (опоздание) на данные заседания, иные обязательные мероприятия колледжа, либо досрочный уход с них без уважительной причины являются дисциплинарным проступком.

2.3.2. Наниматель оставляет за собой право с соблюдением законодательства Республики Беларусь по согласованию с Профсоюзным комитетом привлекать работников колледжа с их согласия к выполнению работ, не входящих в круг их должностных обязанностей, возникших вследствие производственной или иной необходимости. При этом с работником заключается договор с указанием размеров оплаты или другой формы компенсации.

2.3.3. Предоставлять дополнительный один день отпуска работникам, принятым на работу по трудовому контракту, за счет прибыли, остающейся в распоряжении колледжа.

2.3.3. Работникам, получающим профессионально-техническое образование в вечерней, заочной или дистанционной форме получения образования, предоставляются гарантии, предусмотренные статьями 207 и 211 ТК.

Работникам, получающим среднее специальное и высшее образование в вечерней, заочной или дистанционной форме получения образования по

Председатель профсоюзного  
комитета

  
Д.Ф. Жлоба

Директор колледжа

  
Д.Н. Адаменко

направлению нанимателя, предоставляются гарантии, предусмотренные статьями 215 и 216 ТК и иными законодательными актами.

Работникам, впервые получающим среднее специальное и высшее образование в вечерней, заочной или дистанционной форме получения образования при отсутствии направления нанимателя, предоставляются гарантии, предусмотренные статьей 215 ТК, а также отпуска в связи с получением такого образования без сохранения заработной платы продолжительностью, предусмотренной статьей 216 ТК.

Работникам, имеющим среднее специальное и высшее образование и получающим второе и последующее образование того же уровня в вечерней, заочной или дистанционной форме получения образования при отсутствии направления нанимателя, могут предоставляться гарантии, предусмотренные статьей 215 ТК, а также отпуска в связи с получением такого образования без сохранения заработной платы продолжительностью, предусмотренной статьей 216 ТК.

Для завершения работы над квалификационной научной работой (диссертацией) на соискание ученой степени доктора наук, в отношении которой по результатам проведения предварительной экспертизы получено положительное заключение, наниматель обязан по желанию работника предоставить ему однократно отпуск с сохранением среднего заработка продолжительностью не более 30 календарных дней, предусмотренной статьей 187 ТК.

2.3.4. Производить премирование работников в строгом соответствии с Положением о премировании, прилагаемом к настоящему Договору, направляя на эти цели 20% фонда заработной платы (Приложение 3).

2.3.5. Материальная помощь работникам (членам профсоюза), оказывается, по решению директора колледжа, согласованному с Профсоюзным комитетом, на основании заявления работника, в строгом соответствии с положением «О размерах, порядке и условиях оказания материальной помощи» направляя 0,3 % среднемесячной суммы окладов работников (Приложение 4).

2.3.6. Производить выплаты на оздоровление в строгом соответствии с положением «О размерах, порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление» (Приложение 5).

2.3.7. Устанавливать стимулирующие и компенсирующие выплаты работникам колледжа в строгом соответствии с положением «О порядке установления стимулирующих и компенсирующих выплат работникам» (Приложение 6).

2.3.8. Устанавливать доплаты за работу в ночное время в размере 35% часовой тарифной ставки (оклада) работника.

2.3.9. Установить суммарную педагогическую нагрузку не более 12 учебных часов в день.

Председатель профсоюзного  
комитета

Д.Ф.Жлоба

Директор колледжа

Д.Н.Адаменко

2.3.10. Председателю совета ветеранов колледжа, выплачивать ежемесячную материальную помощь в размере 1 (одной) базовой величины, за счет превышения доходов над расходами.

2.3.11. Прибыль, оставшаяся в распоряжении колледжа, направлять на выплаты стимулирующего характера работникам колледжа и на укрепление материально-технической базы колледжа.

2.3.12. Применять следующие виды поощрения от Нанимателя по согласованию с Профсоюзным комитетом:

поощрение Благодарственным письмом;

награждение Грамотой;

награждение Почетной грамотой;

представление к награде учреждения образования «Белорусский государственный университет транспорта»;

представление к наградам местных органов власти;

представление к награде управления (отделений) Белорусской железной дороги;

представление к награде Министерства транспорта и коммуникаций Республики Беларусь;

представление к награде Министерства образования Республики Беларусь.

Порядок представления к наградам директора колледжа осуществляется в соответствии с положением «О наградах Гомельского колледжа – филиала БелГУТа» (Приложение 7)

### 3. ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЁРСТВА

#### 3.1. Наниматель обязуется:

3.1.1. Локальные правовые акты (Правила внутреннего трудового распорядка, должностные инструкции работников, графики отпусков), перенос выходных и праздничных дней утверждать по согласованию с Профсоюзным комитетом.

3.1.2. Приглашать председателя Профсоюзного комитета на совещания не реже 1 раза в месяц, проводимые Нанимателем.

3.1.3. С работниками, не допускающими нарушений трудовой дисциплины, с их согласия:

продлевать контракты – до истечения максимального срока действия контракта;

заключать новые контракты – на срок не менее трёх лет, а с работниками имеющих высокий профессиональный уровень и квалификацию - на максимальный срок.

Председатель профсоюзного  
комитета

Д.Ф.Жлоба

Директор колледжа

Д.Н.Адаменко

### 3.2. Профсоюзный комитет обязуется:

3.2.1. Осуществлять силами уполномоченных представителей Профсоюзного комитета общественный контроль за соблюдением законодательства о труде и правил по охране труда.

3.2.2. Осуществлять защиту прав и законных интересов работников-членов профсоюза в соответствии с действующим законодательством.

3.2.3. Принимать участие в совещаниях и мероприятиях, проводимых Нанимателем.

3.2.4. Проекты локально правовых актов Нанимателя, требующих согласования с Профсоюзным комитетом, рассматривать в двухдневный срок на заседании Профсоюзного комитета.

3.2.5. Обеспечить полную гласность в работе Профсоюзного комитета.

### 3.3. Стороны пришли к соглашению:

3.3.1. Каждого работника, вновь принятого на работу, знакомить с положениями Договора, разъяснять условия работы и оплаты труда, в соответствии с разработанными и согласованными с Профсоюзным комитетом должностными инструкциями.

3.3.2. Проводить совместные проверки соблюдения законодательства о труде с последующим рассмотрением итогов на совместном заседании.

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

3.3.4. По письменному заявлению работника предоставлять отпуск с сохранением среднего заработка по следующим уважительным причинам с предоставлением подтверждающих документов и согласованию с Нанимателем:

при вступлении в брак – не более 3 календарных дней;

при рождении ребенка – 1 календарный день;

при организации похорон близких родственников – не более 3 календарных дней;

в первый день учебного года для работников, чьи дети идут в 1 класс школы;

в день проводов сына работника на срочную военную службу - 1 календарный день;

3.3.5. Работнику по его письменному заявлению и согласованию с Нанимателем может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы в течение календарного года по семейно-бытовым причинам, для работы над квалификационной научной работой (диссертацией), написания учебников

Председатель профсоюзного  
комитета

Д.Ф. Жлоба

Директор колледжа

Д.Н. Адаменко

продолжительностью не более 30 календарных дней, в исключительных случаях продолжительностью не более 185 календарных дней.

3.3.6. График трудовых отпусков составляется на календарный год не позднее 15 января, утверждается Нанимателем по согласованию с Профсоюзным комитетом и доводится до сведения всех работников. В связи с производственной необходимостью в график отпусков могут вноситься изменения.

3.3.7. Предоставлять работникам следующие виды отпусков:

3.3.7.1. трудовые отпуска, в том числе: основной отпуск – продолжительностью не менее 24 календарных дней;

3.3.7.2. дополнительные оплачиваемые отпуска:  
дополнительный поощрительный отпуск продолжительностью до пяти календарных дней с сохранением среднего заработка при заключении контракта с работником.

3.3.7.3. социальные отпуска, в том числе:

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.

3.3.8. Трудовой отпуск предоставлять ежегодно, в течение каждого рабочего года. По просьбе работника разделять трудовой отпуск можно на три части. При этом одна (любая) часть не может быть менее 14 календарных дней.

При разделении трудового отпуска на части по соглашению сторон одна из частей трудового отпуска или определенное количество дней из этой части могут быть заменены денежной компенсацией при условии использования работником за текущий рабочий год трудового отпуска общей продолжительностью не менее 21 календарного дня (ст. 161 ТК).

При отзыве работника из трудового отпуска неиспользованная в связи с этим часть отпуска, с согласия работника предоставляется в течение текущего рабочего года или по желанию работника присоединяется к отпуску за следующий рабочий год либо компенсируется в денежной форме при условии, что работником использовано не менее 14 календарных дней трудового отпуска.

По письменному заявлению работника производить замену части трудового отпуска (основного и дополнительного), превышающую 21 календарный день, денежной компенсацией.

Дополнительные отпуска присоединять к основному отпуску продолжительностью не менее 24 календарных дней.

Продолжительность отпусков работников исчисляется в календарных днях и определяется на дату их предоставления (при разделении отпуска на части – на дату предоставления каждой из частей).

Председатель профсоюзного  
комитета

Д.Ф.Жлоба

Директор колледжа

Д.Н.Адаменко

3.3.9. Расторжение трудового договора по инициативе Нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации), 3, 4, 5, статьи 42, по пункту 3 статьи 47 Трудового кодекса, подпункта 3.5 пункта 3 Декрета Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» (далее Декрет № 5) производится с предварительного согласия Профсоюзного комитета; по пункту 1 статьи 47 Трудового кодекса с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

3.3.10. Осуществлять досрочное расторжение контракта по требованию работника в следующих случаях:

в случае нарушения Нанимателем законодательства о труде, Договора, трудового договора;

болезни работника и (или) инвалидности, препятствующей выполнению работы по контракту и по трудовому договору;

достижения общеустановленного пенсионного возраста;

переезда на постоянное место жительства в другой населенный пункт;

необходимости ухода за больным членом семьи;

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

в связи с зачислением в учебное заведение на дневную форму обучения для получения образования;

поступления на военную службу по контракту;

по другим препятствующим выполнению работы уважительным причинам, предусмотренным законодательством.

3.3.12. Одновременно с уведомлением о намерении Нанимателя перевести работника на контракт или заключить с ним новый контракт вручать работнику проект контракта. За один месяц до окончания срока контракта предупреждать работника о своем намерении продлевать или не продлевать контракт с ним на новый срок.

#### 4. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

4.1. Стороны обязуются обеспечивать повышение квалификации всех работников колледжа 1 раз в 5 лет, согласно плану повышения квалификации.

#### 5. ОХРАНА ТРУДА

5.1. Наниматель обязуется:

5.1.1. Обеспечивать выполнение Положения по охране труда в колледже.

5.1.2. Обеспечивать работников колледжа спецодеждой согласно установленным норм (Приложение 8).

Председатель профсоюзного  
комитета

Д.Ф. Жлоба

Директор колледжа

Д.Н. Адаменко

5.1.3. Выполнять в срок до 1 октября запланированные мероприятия по подготовке учреждения образования к работе в зимних условиях.

5.1.4. Проводить все виды инструктажей по охране труда и обучение вопросам охраны труда работающих согласно требованиям законодательства.

5.1.5. Осуществлять постоянный контроль за соблюдением законодательства по охране труда.

## 5.2. Профсоюзный комитет обязуется:

5.2.1. Осуществлять общественный контроль за состоянием охраны труда, за выполнением трудового законодательства.

5.2.2. Периодически (один раз в полугодие) на заседании профкома с участием представителей администрации колледжа рассматривать вопросы охраны труда, проведенных Дней охраны труда, выявленных нарушений, а также заболеваемости в учреждении образования.

5.2.3. Участвовать в разработке и согласовании правил и инструкций по охране труда.

## 5.3. Стороны пришли к соглашению:

5.3.1. Экономно использовать тепло и энергоресурсы, воду.

5.3.2. Содержать рабочие места, кабинеты и аудитории в соответствии с правилами и требованиями охраны труда.

5.3.3. В лабораториях и учебных кабинетах, учебно-производственных мастерских соблюдать все предписания и иметь всю необходимую документацию.

5.3.4. В сроки, требуемые санэпидемстанцией, проходить флюорографическое обследование и медицинскую комиссию работникам колледжа. Самостоятельно предоставлять результат флюорографического обследования в отдел кадров в установленный срок.

5.3.5. Обеспечивание спецодеждой работников, согласно установленных нормам (Приложение 8).

5.3.6. Инструкции по охране труда утверждать Нанимателем по согласованию с Профсоюзным комитетом.

5.3.7. Осуществлять административно-общественный контроль по вопросам охраны труда.

Председатель профсоюзного  
комитета



Д.Ф. Жлоба

Директор колледжа



Д.Н. Адаменко

## 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ И ОРГАНИЗАЦИЯ ОТДЫХА РАБОТНИКОВ

### 6.1. Наниматель обязуется:

6.1.1. Содействовать организации отдыха, санаторно-курортному лечению работников-членов профсоюза, организации медицинских осмотров работников.

6.1.2. При сокращении численности или штата работников предпочтение в оставлении на работе в случае равной производительности труда и квалификации отдается (помимо категорий, указанных в статье 45 ТК РБ и других законодательных актах Республики Беларусь) следующим работникам в порядке перечисления:

разведенным или не состоящим в браке женщинам, имеющим несовершеннолетних детей;

являющимся единственным кормильцем в семье, при наличии двух и более иждивенцев (детей до 14 лет);

имеющим троих и более детей;

воспитывающим детей-инвалидов.

6.1.3. Увольнение работников в связи с сокращением численности или штата структурного подразделения проводить только после следующих упреждающих мер: увольнения совместителей;

проводов на заслуженный отдых работников пенсионного возраста.

6.1.4. В период срока предупреждения работника о предстоящем высвобождении в связи с сокращением численности или штата работников предоставлять по его письменному заявлению социальный отпуск (один день в неделю) без сохранения заработной платы для самостоятельного поиска работы.

6.1.5. Гарантии для работников при прохождении диспансеризации согласно положению «О диспансеризации работников колледжа» (Приложение 9).

6.2. Профсоюзный комитет обязуется (членам профсоюза):

6.2.1. Организовывать и проводить культурно-массовые, спортивные и другие досуговые мероприятия в организации.

Обеспечить приглашение и поздравление ветеранов труда и пенсионеров.

6.2.2. Производить частичное возмещение денежных средств за путевки на оздоровление в санаториях Республики Беларусь, приобретенные самостоятельно, в размере 10% включительно их стоимости.

### 6.3. Стороны пришли к соглашению:

6.3.1. Своевременно принимать и систематизировать заявки на санаторно-курортное и профилактическое лечение.

6.3.2. Обеспечивать полную гласность при распределении путевок на санаторно-курортное лечение. Путевки выделять в первую очередь работникам,

Председатель профсоюзного  
комитета

  
Д. Ф. Жлоба

Директор колледжа

  
Д. Н. Адаменко

имеющим хронические заболевания и состоящим на диспансерном учете, подтвержденные соответствующими документами.

6.3.3. Распределение путевок на лечение работников производит комиссия по оздоровлению, на основании документов, подтверждающих необходимость оздоровления, а также очередности.

Комиссия по оздоровлению собирается по мере необходимости, но не реже 1 раза в год.

6.3.4. Выделять путевки на оздоровление пенсионерам, состоящим на учете в ветеранской организации.

6.3.5. Создавать условия для самореализации молодежи, оказывать организационно-методическую помощь республиканскому объединению «Белая Русь», первичной организации Общественного объединения «Белорусский Республиканский союз молодежи» (далее ОО «БРСМ») в проведении мероприятий по идеологическому и патриотическому воспитанию, привлечению работающей молодежи в ряды ОО «БРСМ», в соответствии с действующим законодательством Республики Беларусь.

## 7. ПРАВОВЫЕ ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

### 7.1. Наниматель обязуется:

7.1.1. Беспрепятственно представлять Профсоюзному комитету информацию, которая необходима для ведения коллективных переговоров и реализации прав Профсоюзного комитета по защите трудовых и социально-экономических интересов работников.

7.1.2. Обеспечить в соответствии с письменными заявлениями работников-членов профсоюза, ежемесячные удержания из заработной платы членских профсоюзов взносов и перечисление их в безналичном порядке на счет профсоюзной организации.

7.1.3. Создавать условия для обеспечения гласности в деятельности Профсоюзного комитета.

7.1.4. В соответствии со статьей 24 Закона Республики Беларусь от 22.04.1992 №1605-ХП «О профессиональных союзах» профсоюзным работникам предоставляются следующие гарантии:

расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя (за исключением случаев, вызванных виновными действиями работника) с работниками, избранными в состав Профсоюзного комитета и не освобожденными от работы, допускается лишь с письменного предварительного уведомления (не позднее чем за два месяца) Профсоюзного комитета, членом которого они избраны;

Председатель профсоюзного  
комитета



Д.Ф.Жлоба

Директор колледжа



Д.Н.Адаменко

расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя (за исключением случаев, вызванных виновными действиями работника) с работниками, избранными руководителями Профсоюзного комитета и не освобожденными от работы, допускается только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа;

лицам, избранным в состав Профсоюзного комитета, предоставляется преимущественное право оставления на работе при сокращении численности или штата работников при прочих равных условиях;

работникам, освобожденным от работы вследствие избрания на выборные должности в профсоюзных органах, после окончания их полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с согласия работника - другая равноценная работа (должность) в колледже;

привлечение к дисциплинарной ответственности представителей Профсоюзного комитета, уполномоченных в порядке, установленном законодательством Республики Беларусь, на осуществление общественного контроля, в том числе общественных инспекторов по охране труда, и работников, уполномоченных Профсоюзным комитетом на участие в создаваемых в колледже комиссиях по коллективным переговорам, рассмотрению трудовых споров, примирительных комиссиях, допускается только с предварительного согласия профсоюзного органа;

7.1.5. Общественным инспекторам по охране труда предоставлять возможность осуществлять общественный контроль за соблюдением в колледже законодательства о труде в рабочее время.

7.1.6. За дни участия (подготовки) в (к) профсоюзных (ым) (иных общественных организаций), республиканских (им) и международных (ым) спортивных (ым), спортивно-массовых (ым), культурно-массовых (ым) мероприятиях (ям), приходящихся на рабочие дни в соответствии с установленным графиком работ (сменности) или режимом рабочего времени работника, осуществлять единовременную выплату в размере среднего заработка за счет Нанимателя.

7.2. Профсоюзный комитет обязуется (членам-профсоюза):

7.2.1. Проводить обучение профсоюзного актива (членов групп контроля) по вопросам законодательства о труде и охраны труда.

7.2.2. Создать в коллективе условия для обеспечения гласности в деятельности профсоюзной организации.

7.2.3. Поощрять из профсоюзного бюджета наиболее отличившихся членов и активистов профсоюза.

7.3. Стороны пришли к соглашению:

7.3.1. Проводить согласованную политику по созданию и укреплению профсоюзной организации учреждения образования.

Председатель профсоюзного  
комитета



Д.Ф. Жлоба

Директор колледжа



Д.Н. Адаменко

7.3.2. Обеспечить в соответствии с письменными заявлениями работников-членов профсоюза ежемесячные удержания из их заработной платы членских взносов и перечислять их в безналичном порядке на счета профсоюзных органов.

7.3.3. За активную добросовестную работу, способствующую предупреждению несчастных случаев и профессиональных заболеваний, улучшению условий труда на рабочих местах общественный инспектор по охране труда может быть морально и материально поощрен из средств Профсоюзного комитета или Нанимателя.

## 8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Ни одна из сторон, заключивших настоящий Договор, не может в течение срока его действия в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

8.2. Договор может быть изменен и дополнен (за исключением, если это ухудшит положение Сторон), аннулирован только по взаимной договоренности Сторон.

8.3. Внесенные изменения и дополнения оформляются дополнительным соглашением к Договору или может быть изложен в новой редакции, являются его неотъемлемой частью, доводятся до сведения Сторон.

8.4. Толкование положений настоящего Договора и разъяснения по вопросам применения отдельных положений осуществляется по взаимному соглашению Сторон.

8.5. Возникшие трудовые споры (конфликты) по выполнению норм настоящего Договора, разрешаются в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

8.6. Действие Договора не прекращается при изменении в названии сторон. В случае реорганизации учреждения образования или профсоюза в период действия Договора, его выполнение гарантируется правопреемником. В течение трех месяцев с момента окончания преобразования учреждения образования заключается новый Договор, обеспечивающий сохранение социально-экономических прав и гарантий на уровне, не ниже достигнутого.

8.7. Наниматель и Профсоюзный комитет обязуются довести текст Договора до сведения коллектива работников, содействовать его выполнению.

8.8. Контроль за выполнением Договора осуществляется Профсоюзным комитетом, Нанимателем, постоянной комиссией по разработке и контролю за выполнением Договора.

8.9. Стороны обязуются делать все для предотвращения возможных конфликтов, решать все спорные вопросы на основе взаимного доверия и уважения, согласительным путем, без остановки рабочего процесса.

Председатель профсоюзного  
комитета



Д.Ф. Жлоба

Директор колледжа



Д.Н. Адаменко

8.10. Дополнения и изменения в Положение о премировании работников вносятся в случаях изменения законодательства о труде и внесении изменений в другие правовые акты Республики Беларусь.

Одобен на конференции трудового коллектива 26.12.2023, протокол № 01

Договор подписан 26 декабря 2023 г.

Договор вступает в силу с 01 января 2024 года.

Председатель профсоюзного  
комитета



Д.Ф. Жлоба

Директор колледжа



Д.Н. Адаменко

ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ  
К НАСТОЯЩЕМУ ДОГОВОРУ:

1. Приложение о распорядке рабочего дня работников колледжа;
2. Перечень работников, с которыми могут заключаться договора о полной индивидуальной материальной ответственности;
3. Положение о премировании работников;
4. Положение о размерах, порядке и условиях оказания материальной помощи;
5. Положение о размерах, порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровлении;
6. Положение о порядке установления стимулирующих и компенсирующих выплат;
7. Положение о наградах Гомельского колледжа – филиала БелГУТа.
8. Перечень профессий и должностей, которых необходимо обеспечивать спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты.
9. Положение о диспансеризации работников колледжа.

Председатель профсоюзного  
комитета



Д.Ф.Жлоба

Директор колледжа



Д.Н.Адаменко

Приложение 1  
к коллективному договору  
на 2022-2025 годы

**РАСПОРЯДОК РАБОЧЕГО ДНЯ  
РАБОТНИКОВ ГОМЕЛЬСКОГО КОЛЛЕДЖА – ФИЛИАЛА УЧРЕЖДЕНИЯ  
ОБРАЗОВАНИЯ «БЕЛОРУССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ  
УНИВЕРСИТЕТ ТРАНСПОРТА»**

Подразделения (должности)	Распорядок рабочего дня (в часах и минутах)				Продолжительность рабочей недели		Примечание
	начало	окончание	продолжительность	обеденный перерыв	часы	дни	
1. Руководители Гомельского колледжа – филиала «БелГУТа» (директор, зам. директора)	8 <sup>00</sup>	17 <sup>00</sup>	8 час.	12 <sup>00</sup> -13 <sup>00</sup>	40	пяти дневная	-
2. Зав. отделениями, структурные подразделения (кроме работников, указанных в п.3-11 и примечании)	8 <sup>00</sup>	17 <sup>00</sup>	8 час.	12 <sup>00</sup> -13 <sup>00</sup>	40	пяти дневная	Согласно индивидуального графика.
3. Преподаватели	в соответствии с расписанием учебных занятий и индивидуальным планом работы преподавателя			не менее 20 минут	36	шести дневная	
4. Мастера производствен ного обучения	Пн.-пт.	8 <sup>00</sup>	16 <sup>00</sup>	7 час.	40	шести дневная	
	Суббота	8 <sup>00</sup>	14 <sup>00</sup>	5 час.			
5. Слесарь- ремонтник, гардеробщик УПМ	Пн.-пт.	8 <sup>00</sup>	16 <sup>00</sup>	7 час.	40	шести дневная	
	Суббота	8 <sup>00</sup>	14 <sup>00</sup>	5 час.			

Председатель профсоюзного  
комитета

*Д.Ф. Жлоба*

Директор колледжа

*Д.Н. Адаменко*

6. Сторожа здания УПМ	1 смена	8 <sup>00</sup>	20 <sup>00</sup>	12 час.	x	40	шести дневная	Суммированный учет рабочего времени, учетная норма – квартал.
	2 смена	20 <sup>00</sup>	8 <sup>00</sup>		x			
7. Уборщики помещений, уборщик территорий	Пн.-пт.	7 <sup>00</sup>	15 <sup>00</sup>	7 час.	11 <sup>00</sup> -12 <sup>00</sup>	40	шести дневная	Согласно индивидуального графика.
	Суббота	7 <sup>00</sup>	13 <sup>00</sup>	5 час.				
8. Сторожа учебного корпуса, дежурные по общежитию	1 смена	8 <sup>00</sup>	20 <sup>00</sup>	12 час.	x	40	шести дневная	Суммированный учет рабочего времени, учетная норма – квартал.
	2 смена	20 <sup>00</sup>	8 <sup>00</sup>		x			
9. Гардеробщики	1 смена	8 <sup>00</sup>	16 <sup>00</sup>	7 час.	13 <sup>00</sup> -14 <sup>00</sup>	40	шести дневная	Согласно индивидуального графика.
	2 смена	9 <sup>00</sup>	17 <sup>00</sup>	7 час.	12 <sup>00</sup> -13 <sup>00</sup>			
	Суббота (1 см.)	8 <sup>00</sup>	14 <sup>00</sup>	5 час.	11 <sup>00</sup> 12 <sup>00</sup>			
	Суббота (2 см.)	9 <sup>00</sup>	15 <sup>00</sup>	5 час.	11 <sup>00</sup> 12 <sup>00</sup>			
10. Воспитатели		14 <sup>30</sup>	23 <sup>00</sup>	8 час.	17 <sup>30</sup> -18 <sup>00</sup>	40	пяти дневная	Согласно индивидуального графика.
11. Библиотекари	Пн.-пт.	8 <sup>00</sup>	17 <sup>00</sup>	8 час.	12 <sup>00</sup> -13 <sup>00</sup>	40	пяти дневная	Согласно индивидуального графика.

**Примечание:**

1. Для работников, работающих по пятидневному графику работы с выходными днями суббота и воскресенье при необходимости переноса выходного дня на другой день недели руководителем структурного подразделения составляется индивидуальный график рабочей недели подразделения учитывая (месяца) с обязательным письменным ознакомлением работников законодательство, действующее в Республике Беларусь.

2. Для работников работающих по иному графику работы, не указанному выше, составляется индивидуальный график рабочей недели (месяца) с обязательным письменным ознакомлением работников подразделения учитывая законодательство, действующее в Республике Беларусь.

3. Время, необходимое для приема пищи, на тех работах, где по условиям образовательного процесса перерыв не возможен, устанавливать не менее 20 минут и включать в рабочее время.

Председатель профсоюзного комитета



Д.Ф. Жлоба

Директор колледжа



Д.Н. Адаменко

Приложение 2  
к коллективному договору  
на 2022 – 2025 года

ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ, С КОТОРЫМИ ЗАКЛЮЧАЮТСЯ ДОГОВОРА О  
ПОЛНОЙ МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

1. Библиотекарь
2. Воспитатель
3. Начальник отдела БУиО
4. Заведующий лабораторией, кабинетом
5. Заведующий общежитиями
6. Заведующий отделением
7. Заведующий учебно-производственными мастерскими
8. Заведующий хозяйством
9. Заместитель директора
10. Инспектор по кадрам
11. Кастелянша
12. Кладовщик
13. Лаборант
14. Мастер производственного обучения учреждения образования
15. Методист
16. Педагог организатор
17. Педагог социальный
18. Педагог-психолог
19. Преподаватель
20. Руководитель физического воспитания
21. Секретарь
22. Секретарь учебной части
23. Комендант
24. Юрисконсульт
25. Руководитель по военно-патриотическому воспитанию
26. Архивариус
27. Специалист по организации закупок
28. Инженер-программист
29. Заведующий библиотекой

Председатель профсоюзного  
комитета



Д.Ф. Жлоба

Директор колледжа



Д.Н. Адаменко

Приложение 3  
к коллективному договору  
на 2022-2025 годы

**ПОЛОЖЕНИЕ  
О ПРЕМИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ  
ГОМЕЛЬСКОГО КОЛЛЕДЖА – ФИЛИАЛА УЧРЕЖДЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ  
«БЕЛОРУССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ТРАНСПОРТА»**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», Указом Президента Республики Беларусь от 22.12.2020 г. №482 «Об изменении Указа Президента Республики Беларусь», Трудовым кодексом Республики Беларусь, Положением о колледже и другими правовыми актами.

1.2. Положение о премировании работников Гомельского колледжа – филиала учреждения образования «Белорусский государственный университет транспорта» (далее – Положение) разработано с целью материального и морального стимулирования работников колледжа и направлено на повышение количественных и качественных показателей работы, усиление заинтересованности работников в выполнении на высоком уровне поставленных перед ними задач, с учетом выявления и использования имеющихся резервов.

1.3. Положение предусматривает дифференцированный подход к поощрению работников колледжа, с учетом специфики решаемых ими задач и результатов трудовой деятельности.

1.4. Положение распространяется на штатных работников колледжа, и на работников, работающих по совместительству (далее – работники).

1.5. Изменения и дополнения в данное положение могут быть внесены по взаимному согласию Нанимателя и Профсоюзного комитета.

1.6. Источниками средств, направляемых на выплату премий работникам колледжа, являются:

средства республиканского бюджета, в размере 20 процентов от суммы окладов работников и неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда;

средства от приносящей доходы деятельности в размере 20 процентов от суммы окладов работников и неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда;

внебюджетные средства в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении колледжа;

Председатель профсоюзного  
комитета

Д.Ф. Жлоба

Директор колледжа

Д.Н. Адаменко

иные источники, не запрещенные законодательством Республики Беларусь.

1.7. Ежемесячное премирование за счет средств республиканского бюджета и за счет средств от приносящей доходы деятельности (относимых на расходы) в размере 15% от суммы окладов работников колледжа осуществляется ежемесячно.

1.8. Премирование за счет сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении колледжа, может производиться по результатам работы за месяц, квартал, год в зависимости от результатов деятельности колледжа в пределах сумм, утвержденных в смете доходов и расходов внебюджетных средств. Сумма средств на эти цели определяется директором колледжа.

## 2. ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ

2.1. Премия начисляется за фактически отработанное время. Премия не начисляется за периоды, не относящиеся к фактически отработанному времени:

временной нетрудоспособности;

трудовых, социальных отпусков, отпуска без сохранения или с частичным сохранением заработной платы, в связи с получением образования;

повышения квалификации, профессиональной подготовки и стажировки, служебной командировки;

другие периоды, когда за работником не сохраняется средняя заработная плата.

2.2. Премирование осуществляется ежемесячно по итогам работы за месяц. Начисление премии производится в месяце, следующем за отчетным (например, премия по итогам работы за сентябрь начисляется в октябре)

2.3. Размеры премий назначаются в срок до последнего числа месяца, по итогу которого назначается премия. Руководители структурных подразделений колледжа подводят итоги и представляют докладные записки о премировании работников в отдел кадров.

Окончательное решение о премировании принимается директором по согласованию с Профсоюзным комитетом. Решение о премировании оформляется приказом.

2.4. Работнику, проработавшему неполный месяц, за который производится выплата премии, в связи с приемом на работу в отчетном месяце, переводом на другую работу, выходом на пенсию, увольнением в связи с окончанием срока действия контракта и по другим причинам, выплата премии производится пропорционально фактически отработанному времени в данном периоде.

Председатель профсоюзного  
комитета



Д.Ф.Жлоба

Директор колледжа



Д.Н.Адаменко

2.5. Изменение размера или лишение премии оформляется приказом директора, согласованным с Профсоюзным комитетом с обязательным указанием причин.

2.6 Премирование директора колледжа производится в порядке, определяемом ректором (уполномоченным лицом) УО «БелГУТ»

### 3. УСЛОВИЯ И ПОКАЗАТЕЛИ ТЕКУЩЕГО ПРЕМИРОВАНИЯ

3.1. Текущее премирование работников колледжа производится ежемесячно в размере 15 процентов от оклада работника с учетом уровня их профессионализма, высокой эффективности труда и личного вклада в результаты работы структурных подразделений и колледжа в целом.

3.2. Размер премирования работнику может быть уменьшен частично или полностью за:

несвоевременное выполнение или невыполнение трудовых обязанностей без уважительных причин; невыполнение функциональных обязанностей, подтвержденное результатом проверок, контроля;

нарушение трудовой дисциплины;

нерациональное использование выделенных денежных средств и материально-сырьевых ресурсов;

не обеспечение сохранности государственного имущества, нарушение порядка учета и хранения материальных и денежных ценностей;

нарушение Правил внутреннего трудового распорядка, Положения о колледже;

нарушение правил охраны труда и пожарной безопасности;

отсутствие на рабочем месте без уважительной причины более 3-х часов в течении рабочего дня;

использование государственного имущества не в служебных целях;

неисполнение в срок обязательств по коллективному договору;

наличие дисциплинарного взыскания;

нарушение служебной этики.

3.3. Ответственность за своевременное представление материалов по премированию в отдел БУиО для оплаты возлагается на инспектора по кадрам.

### 4. ВЫПЛАТА РАЗОВЫХ ПРЕМИЙ

4.1. Размер премиального фонда ежемесячно определяется отделом БУиО.

4.2. Выплата разовых премий за счет экономии премиального фонда, из средств республиканского бюджета и из средств от превышения доходов над расходами от коммерческой деятельности производятся работникам, достигшим наивысших результатов в работе.

Председатель профсоюзного  
комитета

Д.Ф.Жлоба

Директор колледжа

Д.Н.Адаменко

4.3. Для выплаты разовых премий руководители структурных подразделений подводят итоги работы подчиненных и свои предложения для поощрения, в виде докладных записок, представляют инспектору по кадрам.

Окончательное решение о дополнительном премировании принимается директором по согласованию с Профсоюзным комитетом. Решение о премировании оформляется приказом.

4.4 Выплата разовых премий может производиться независимо от фактически отработанного времени работником согласно приказу директора колледжа, при условии, если выплата назначена в сумме белорусских рублей.

4.4. Разовые премии выплачиваются за:

победу в смотрах-конкурсах, конкурсах, конференциях, спортивных мероприятиях и др. не более 50% оклада;

проведение открытых мероприятий в колледже, для района, области, Республики, не более 50% оклада;

вклад в оснащение учебно-методической базы колледжа, не более 50% оклада;

результативные участия учащихся в олимпиадах, конкурсах, спортивных соревнованиях, научно-практических конференциях и др. не более 50% оклада;

за высокие показатели в работе, не более 100% оклада или в сумме белорусских рублей;

к юбилейным датам 40, 50, 60, 70 и более лет, работникам, проработавшим в колледже не менее 1 года, не более 100% оклада;

выполнение планов по объему доходов, не более 100% оклада;

выполнение контрольных цифр приема и цифр приема, а также за работу в приемной комиссии не более двух окладов;

обновление и развитие материально-технической базы, не более 100% оклада;

выполнение работ по ликвидации аварийных ситуаций, не более 100% оклада;

выполнение работ по ремонту и укреплению материально-технической базы, не более 100% оклада;

к праздничным датам: Дню учителя, День память воинов-интернационалистов, 23 февраля, 8 марта, Дню Победы (ВОВ) и других праздничных дат, не более 50% оклада или в сумме белорусских рублей при наличии денежных средств;

за сдачу черных металлов и макулатуры, не более 50% оклада;

дежурство добровольных дружин не менее пяти дежурств в квартал не более 50% оклада;

внедрение передового педагогического опыта в учебно-воспитательный процесс, не более 100% оклада;

за внедрение в учебный процесс инновационных технологий, форм и методов обучения, не более 100% оклада;

Председатель профсоюзного  
комитета

Д.Ф. Жлоба

Директор колледжа

Д.Н. Адаменко

за победу в конкурсах на лучшую методическую разработку, не более 50% оклада;

по итогам работы за месяц, за качественное и оперативное выполнение срочных работ и разовых заданий, не более 100% оклада;

по итогам работы за учебный год лучшим преподавателям, лучшим председателям цикловых комиссий, лучшим кураторам, заведующим отделениями, заведующим кабинетами, не более 150% оклада;

за защиту магистерской диссертации 100% оклада;

за защиту кандидатской диссертации 2 оклада;

за участие в научно-исследовательских работах и научно-исследовательских темах не более 100% оклада.

4.5. Выплата разовых премий работникам, осуществляется при условии отсутствия просроченной кредиторской задолженности (без учета бюджетных обязательств, зарегистрированных в установленном порядке территориальными органами государственного казначейства).

Председатель профсоюзного  
комитета



Д.Ф. Жлоба

Директор колледжа



Д.Н. Адаменко

**ПОЛОЖЕНИЕ  
О РАЗМЕРАХ, ПОРЯДКЕ И УСЛОВИЯХ  
ОКАЗАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ РАБОТНИКАМ (ЧЛЕНАМ  
ПРОФСОЮЗА) ГОМЕЛЬСКОГО КОЛЛЕДЖА – ФИЛИАЛА УЧРЕЖДЕНИЯ  
ОБРАЗОВАНИЯ «БЕЛОРУССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ТРАНСПОРТА»**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Положение о размерах, порядке и условиях оказания материальной помощи работникам Гомельского колледжа – филиала учреждения образования «Белорусский государственный университет транспорта» (далее - Положение) разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» и определяет порядок оказания материальной помощи работникам Гомельского колледжа – филиала учреждения образования «Белорусский государственный университет транспорта» (далее - Колледж).

2. Материальная помощь является средством социальной защиты работников и оказывается в связи с непредвиденными материальными затруднениями и другими причинами, определенными настоящим Положением.

3. На оказание материальной помощи направляются средства в размере 0,3 процента от среднемесячной суммы окладов работников, а также средства из иных источников, не запрещенных законодательством.

**2. ПОРЯДОК ОКАЗАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ**

1. Материальная помощь может быть оказана работнику колледжа, неработающему ветерану колледжа, близкому родственнику умершего работника или неработающего ветерана колледжа (проработавшего в Гомельском колледже – филиале БелГУТа не менее 10 лет и ушедшего из колледжа на пенсию).

2. Выплата материальной помощи производится приказом директора колледжа на основании заявлений с указанием причин необходимости оказания материальной помощи, рассмотренных на заседании комиссии по оказанию материальной помощи, решение оформляется протоколом. Заявление должно иметь ходатайство руководителя структурного подразделения или председателя Совета ветеранов и быть согласовано с уполномоченным представителем профсоюзного комитета. К заявлению могут прилагаться оригиналы либо

Председатель профсоюзного  
комитета

*Д.Ф. Жлоба*

Директор колледжа

*Д.Н. Адаменко*

копии документов, подтверждающих необходимость оказания материальной помощи.

3. Размер материальной помощи определяется, по существу заявления на заседании комиссии по рассмотрению заявлений на оказание материальной помощи. Как правило, материальная помощь может быть оказана один раз в год (исключение – материальная помощь со связи со смертью близкого родственника, в связи с рождением ребенка).

4. Материальная помощь работникам колледжа может быть оказана по следующим причинам:

4.1. В связи с непредвиденными материальными затруднениями, в связи со смертью членов семьи и близких родственников (отца, матери, супруга, супруга, детей), несчастными случаями, авариями и в других подобных случаях в размере не более 10 базовых величин.

4.2. При дорогостоящем лечении в размере не более 10-ти базовых величин, а также при продолжительной болезни работника или его несовершеннолетнего ребенка: свыше 1 месяца – не более 3-х базовых величин, свыше 2-х месяцев не более 5-ти базовых величин.

4.3. Работнику колледжа, в случае получения им трудового увечья на производстве (если увечье получено не по вине работника, что подтверждено документально в соответствии с законодательством Республики Беларусь), выплачивается единовременная материальная помощь по заявлению работника с приложением документов, подтверждающих наступление данных событий - в размере одного среднемесячного заработка за каждый процент утраты трудоспособности.

Выплачиваемая материальная помощь снижается пропорционально степени вины потерпевшего, определенной в документах расследования несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

4.4. Уволенным работникам в связи с призывом на срочную воинскую службу и принятым на прежнее место работы после ее прохождения в размере одной минимальной заработной платы (п. 2 ст. 342 ТК РБ).

4.5. При увольнении работника проработавшего непрерывно в колледже свыше 15 лет и достигшего общеустановленного пенсионного возраста, или который имеет назначенную пенсию по инвалидности – в размере 10 базовых величин.

Работникам, награжденным знаком «Почетный железнодорожник», «Выдатнік Беларускай чыгункі», «Заслуженный работник транспорта Республики Беларусь», «Ганаровы транспартнік», «Выдатнік адукацыі» размер материальной помощи увеличивается на 50%.

4.6. В связи с вступлением в брак впервые, рождением (усыновлением) ребенка в размере не более 10 базовых величин.

Председатель профсоюзного  
комитета

Д.Ф. Жлоба

Директор колледжа

Д.Н. Адаменко

4.7. Многодетным работникам при стаже их работы в колледже более года, имеющим 3-х и более несовершеннолетних детей, а также работникам, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет - не более 10 базовых величин.

4.8. В осенний период работникам может оказываться материальная помощь для приобретения плодовоовощной продукции в размере, установленном руководителем.

4.9. Материальная помощь может быть оказана и по другим причинам, если заявитель документально обоснует необходимость оказания ему материальной помощи. Размер материальной помощи определяется в том случае из существа заявления на заседании комиссии по рассмотрению заявлений на оказание материальной помощи и, как правило, не должен превышать 5 базовых величин.

4.10. По решению директора колледжа материальная помощь может быть оказана неработающим ветеранам Гомельского колледжа – филиала БелГУТа, проработавшим в колледже не менее 10 лет и ушедшим на пенсию из Гомельского колледжа – филиала БелГУТа, на основании их письменного заявления с приложением документов (копий документов), подтверждающих причину обращения - не более 5 базовых величин. Указанная выплата может производиться только из средств превышения доходов над расходами, оставшихся в распоряжении колледжа.

5. Остаток неиспользованных (нераспределенных) средств, предназначенных для оказания материальной помощи, и неизрасходованных по заявлениям работников, по окончании квартала (года), могут направляться на выплату материальной помощи штатным работникам колледжа в процентном отношении от оклада работника или сумме белорусских рублей на цели и в размерах, определяемых приказом директора колледжа.

6. Материальная помощь директору колледжа оказывается из средств колледжа с разрешения ректора (уполномоченного лица) УО «БелГУТ».

Председатель профсоюзного  
комитета



*Д.Ф. Жлоба*

Директор колледжа



*Д.Н. Адаменко*

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**О РАЗМЕРАХ, ПОРЯДКЕ И УСЛОВИЯХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ**  
**ЕДИНОВРЕМЕННОЙ ВЫПЛАТЫ НА ОЗДОРОВЛЕНИЕ РАБОТНИКАМ**  
**ГОМЕЛЬСКОГО КОЛЛЕДЖА – ФИЛИАЛА УЧРЕЖДЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ**  
**«БЕЛОРУССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ТРАНСПОРТА»**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Положение о размерах, порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам Гомельского колледжа – филиала учреждения образования «Белорусский государственный университет транспорта» (далее – Положение) разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 №27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» и Указом Президента Республики Беларусь от 22.12.2020 г. №482 «Об изменении Указа Президента Республики Беларусь», и определяет порядок выплаты единовременного пособия на оздоровление работникам Гомельского колледжа – филиала учреждения образования «Белорусский государственный университет транспорта» (далее – Колледж).

2. Осуществление единовременной выплаты на оздоровление производится из средств республиканского бюджета, средств, получаемых от осуществления приносящей доходы деятельности, а также средств из иных источников, не запрещенных законодательством.

**2. ПОРЯДОК ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ЕДИНОВРЕМЕННОЙ ВЫПЛАТЫ НА**  
**ОЗДОРОВЛЕНИЕ**

1. Выплата на оздоровление в соответствии со статьей 182 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) производится работникам колледжа один раз в календарном году, как правило, при предоставлении трудового отпуска (далее – отпуска) по согласованию с отделом кадров и оформляется приказом директора колледжа. А при разделении его на части выплата на оздоровление предоставляется при предоставлении одной из частей отпуска

2. Выплата на оздоровление осуществляется исходя из расчета 1 (одного) оклада работника колледжа, действующего на день начала отпуска. Педагогическим работникам, которым устанавливаются нормы часов педагогической нагрузки за ставку из расчета 1 (одного) оклада с учетом педагогической нагрузки. При последующем изменении оклада работника

Председатель профсоюзного  
комитета

Д.Ф.Жлоба

Директор колледжа

Д.Н.Адаменко

после даты начала отпуска, перерасчет единовременной выплаты на оздоровление не производится.

3. По решению директора колледжа выплата на оздоровление может осуществляться в других случаях в зависимости от конкретных причин, указанных в заявлении работника колледжа. В этом случае размер оклада работника определяется на дату письменного заявления работника.

4. Работникам, работающим по совместительству, выплата на оздоровление не выплачивается.

5. Работникам, принятым на работу в течение календарного года, при предоставлении им отпуска в этом календарном году единовременная выплата на оздоровление осуществляется пропорционально отработанному времени.

6. В случае если выплата производится пропорционально отработанному времени, сумма выплаты определяется из расчета  $1/12$  установленного размера оклада за каждый полный отработанный месяц. Полным отработанным месяцем считается месяц, в котором работник отработал установленную норму рабочего времени в соответствии с утвержденными графиками работ (сменности).

7. При предоставлении работникам социального отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет выплата на оздоровление осуществляется в полном размере, если она не выплачивалась ему в текущем календарном году.

Периоды предоставленных социальных отпусков в соответствии со статьей 184 ТК РБ учитываются при выплате пособия как отработанное время.

За период нахождения работников в социальном отпуске, кроме отпуска, предоставленного по статье 184 ТК РБ, выплата на оздоровление не осуществляется.

8. Работникам, вышедшим на работу после отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет в текущем календарном году, выплата на оздоровление осуществляется в полном размере в случае, если указанная выплата не осуществлялась по данной должности в текущем календарном году. В случае если выплата на оздоровление производилась пропорционально отработанному времени по данной должности в текущем календарном году, то работникам, вышедшим на работу после отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, выплата на оздоровление осуществляется пропорционально отработанному времени.

9. При увольнении работника (в том числе не использовавшего трудовой отпуск в текущем календарном году, в случаях предоставления отпуска работникам с последующим увольнением) в связи с истечением срока трудового договора (контракта), по собственному желанию, в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, несоответствием работника занимаемой должности (выполняемой работе) вследствие состояния здоровья или недостаточной квалификации,

Председатель профсоюзного  
комитета

Д.Ф.Жлоба

Директор колледжа

Д.Н.Адаменко

препятствующих продолжению данной работы, неявкой на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности, призывом работника на военную службу и при восстановлении работников на работе выплата на оздоровление (если она не выплачивалась в текущем календарном году) осуществляется пропорционально отработанному времени.

Периоды отпусков, предоставленных в соответствии со статьей 178 ТК РБ, учитываются при выплате пособия как отработанное время.

При увольнении работников колледжа по основаниям (по соглашению сторон), не предусмотренным настоящим пунктом Положения, выплата на оздоровление не производится.

10. При увольнении работников колледжа до окончания календарного года, в котором ими выплата на оздоровление получена в полном объеме, удержание суммы выплаты на оздоровление за неотработанный период не производится.

11. В случае не предоставления отпуска в текущем календарном году, или, если при предоставлении в текущем календарном году отпуска или его части (частей) работнику не осуществлялась единовременная выплата на оздоровление, то по письменному заявлению работника единовременная выплата на оздоровление осуществляется в конце календарного года в установленном настоящим Положением размере. В этом случае размер оклада работника определяется на дату письменного заявления работника.

12. Единовременная выплата на оздоровление директору колледжа производится из средств колледжа с разрешения ректора (уполномоченного лица) УО «БелГУТ».

Председатель профсоюзного  
комитета



Д.Ф.Жлоба

Директор колледжа



Д.Н.Адаменко

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**О ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ И**  
**КОМПЕНСИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ ГОМЕЛЬСКОГО**  
**КОЛЛЕДЖА – ФИЛИАЛА УЧРЕЖДЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ «БЕЛОРУССКИЙ**  
**ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ТРАНСПОРТА»**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Положение о порядке установления стимулирующих и компенсирующих выплат работникам Гомельского колледжа – филиала учреждения образования «Белорусский государственный университет транспорта» (далее - Положение) разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 №27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» (с изменениями и дополнениями), Постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019 г. №71 «Об оплате труда работников в сфере образования» (с изменениями и дополнениями), приказом Министерства транспорта и коммуникаций Республики Беларусь от 17.10.2023 №216-Ц «Об изменении приказа Министерства транспорта и коммуникаций Республики Беларусь от 18 января 2021 №15-Ц» и другими нормативными правовыми актами.

2. Положение определяет размеры и порядок осуществления стимулирующих и компенсирующих выплат (далее – надбавок) работникам Гомельского колледжа – филиала учреждения образования «Белорусский государственный университет транспорта» (далее – колледж), кроме выплат, размеры и порядок осуществления которых определены законодательством (далее – стимулирующие выплаты, компенсирующие выплаты).

3. Осуществление стимулирующих и компенсирующих выплат производится с целью материального поощрения работников за достижение определенных количественных и качественных показателей в работе, усиления материальной заинтересованности работников в повышении эффективности деятельности колледжа, за сложность выполняемой работы, за характер и условия труда.

4. На осуществление стимулирующих и компенсирующих выплат направляются бюджетные средства, средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности, средства из иных источников, не запрещенных законодательством. Размер надбавок работникам определяется в пределах средств, предусмотренных на эти цели.

Председатель профсоюзного  
комитета



*Д.Ф. Жлоба*

Директор колледжа



*Д.Н. Адаменко*

5. Отнесение работников к педагогическим работникам при установлении им стимулирующих выплат определяется статьей 50 Кодекса Республики Беларусь об образовании.

6. Для установления работникам надбавок создается комиссия, которая на основании настоящего Положения, предложений руководителей структурных подразделений определяет размеры надбавок. Протокол решения комиссии по установлению размера надбавок представляется директору колледжа для принятия решения.

7. Надбавки устанавливаются по результатам работы за месяц, квартал, год при наличии соответствующих финансовых средств и выплачиваются за фактически отработанное время.

8. Размеры надбавок устанавливаются приказом директора по согласованию с Профсоюзным комитетом.

9. Работникам колледжа устанавливаются следующие стимулирующие выплаты (надбавки):

за стаж работы в бюджетной организации в размерах от базовой ставки при стаже работы:

до 5 лет - 10 процентов;

от 5 до 10 лет – 15 процентов;

от 10 до 15 лет – 20 процентов;

от 15 лет и выше – 30 процентов;

за сложность и напряженность труда;

за высокие достижения в труде и высокий уровень квалификации;

за характер труда;

за специфику труда;

за специфику работы в сфере образования;

за работу в отрасли;

за кураторство учебной группой.

10. При установлении работникам стимулирующих выплат учитываются: профессиональные качества работника: компетентность, опыт работы, освоение новых методов работы, решение проблем, видение перспективы;

отношение к работе: ответственность, проявление самостоятельности и инициативы, целеустремленность к улучшению методов работы и ее результатов, трудоспособность, производственная и исполнительская дисциплина, организаторские способности;

сложность работы: содержание и характер трудовой деятельности, сложность информации и решаемых задач.

11. Стимулирующие выплаты работникам могут быть отменены или уменьшены в случае:

нарушения трудовой и производственной дисциплины;

невыполнения работ в установленные сроки;

снижения качества порученной работы;

Председатель профсоюзного  
комитета



Д.Ф. Жлоба

Директор колледжа



Д.Н. Адаменко

отсутствия или недостаточности средств на выплату надбавок. В последнем случае надбавки уменьшаются всем работникам колледжа на одинаковый процент от размера их индивидуальной надбавки.

12. Уменьшение размера (отмена) стимулирующих выплат или их лишение производится приказом директора по согласованию с Профсоюзным комитетом с указанием причин уменьшения (отмены) выплат.

13. Стимулирующие выплаты выплачиваются за фактически отработанное время и не начисляются за периоды, когда за работником в соответствии с действующим законодательством сохраняется средняя заработная плата.

14. Остаток неиспользованных (нераспределенных) средств, предусмотренных для стимулирующих выплат, и сумма средств превышения доходов над расходами может направляться на стимулирование работников колледжа с учетом фактически отработанного ими времени в размере, определяемом приказом директора колледжа.

15. Директору колледжа стимулирующие выплаты устанавливаются вышестоящей организацией и выплачиваются за счет средств колледжа.

## 2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВКИ ЗА СЛОЖНОСТЬ И НАПРЯЖЕННОСТЬ ТРУДА

1. Надбавка за сложность и напряженность труда устанавливается руководителям, специалистам и другим служащим с учетом результатов их работы в зависимости от уровня сложности, напряженности и интенсивности труда работников, нагрузки, качества и объема выполняемых работ, знаний и опыта, необходимого для осуществления должностных обязанностей.

2. Надбавка за сложность и напряженность труда устанавливается в размере до 150 процентов (включительно) оклада работника.

3. Критерии установления надбавки за сложность и напряженность труда:  
за выполнение срочных и важных заданий, требующих оперативности, высокой квалификации, повышенной интенсивности труда, дополнительных затрат времени;

за выполнение особо важных (срочных) работ, требующих высокого уровня подготовки;

за выполнение работником более сложной и ответственной работы по сравнению с другими работниками;

за выполнение работы, требующей решения принципиально новых задач;

за применение нетрадиционных, новаторских подходов, форм и методов работы;

за стабильное, непосредственное влияние работника на улучшение показателей работы организации;

Председатель профсоюзного  
комитета



Д.Ф. Жлоба

Директор колледжа



Д.Н. Адаменко

за качество выполняемых работ, творческий и перспективный подход при выполнении новых и сложных работ.

4. Отдельным работникам колледжа могут устанавливаться разовые надбавки за сложность и напряженность труда при выполнении отдельных срочных работ.

### 3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВКИ ЗА ВЫСОКИЕ ДОСТИЖЕНИЯ В ТРУДЕ И ВЫСОКИЙ УРОВЕНЬ КВАЛИФИКАЦИИ

1. Надбавка за высокие достижения в труде и высокий уровень квалификации устанавливается руководителям, специалистам, другим служащим, в том числе совместителям.

2. Надбавка за высокие достижения в труде и высокий уровень квалификации устанавливается в размере до 150 процентов (включительно) оклада работника.

3. Надбавка за высокие достижения в труде и высокий уровень квалификации устанавливается в зависимости от личного вклада работника, качества выполняемых работ (услуг), высокого уровня знаний и практических навыков, опыта работы, за достижения, обеспечивающие устойчивое функционирование и развитие колледжа, структурных подразделений, позволившие на высоком качественном уровне осуществлять деятельность колледжа.

4. Критерии установления надбавки за высокие достижения в труде и высокий уровень квалификации:

высокие результаты работы;

качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей;

оказание помощи работникам в повышении качества и эффективности работы;

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

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

рациональное использование, экономия материальных, денежных и энергетических ресурсов;

результативное участие обучающихся в районных (городских) и других предметных олимпиадах;

обеспечение своевременной и качественной подготовки к новому учебному году;

эффективное участие в культурно-массовых, спортивных и других районных (городских) мероприятиях; подготовка и проведение мероприятий, семинаров, конференций;

Председатель профсоюзного  
комитета



Д.Ф. Жлоба

Директор колледжа



Д.Н. Адаменко

разработка и внедрение новых технологий обучения (тесты, деловые игры, использование компьютера и т.д.);

поддержание надлежащего порядка в структурных подразделениях, эстетическое оформление рабочих мест, помещений, образцовое содержание рабочего места, спецодежды, инструмента, оборудования;

внедрение в образовательный процесс технических средств обучения, вычислительной техники, наглядных пособий;

предотвращение и ликвидация аварий и их последствий, если они произошли не по вине работника;

другие критерии, подтверждающие высокие достижения в труде и высокий уровень квалификации.

#### 4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВКИ ЗА ХАРАКТЕР ТРУДА

1. Надбавка за характер труда устанавливается работникам колледжа, включая работающих по совместительству.

2. Надбавка за характер труда устанавливается:

2.1. Педагогическим работникам за выполнение отдельных видов работ:

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

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

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

участие в экспериментальной и инновационной деятельности в сфере образования, проводимой в соответствии со статьей 89 Кодекса Республики Беларусь об образовании, в том числе руководство и консультирование экспериментальных и инновационных проектов;

работу с иностранными обучающимися;

разработку учебно-программной документации;

профориентационную работу и работу по взаимодействию с организациями - заказчиками кадров в учреждении образования.

Надбавки могут устанавливаться по одному или нескольким основаниям. При установлении надбавок по нескольким основаниям они суммируются. Надбавка устанавливается независимо от педагогической нагрузки педагогического работника.

Председатель профсоюзного  
комитета



Д.Ф. Жлоба

Директор колледжа



Д.Н. Адаменко

Размер надбавки по каждому основанию устанавливается до 60 процентов (включительно) базовой ставки. На установление надбавки направляются 5 процентов суммы окладов педагогических работников.

2.2. По профессиям рабочих – до 120 процентов (включительно) оклада.

2.3. Работникам колледжа, должности служащих которых являются общими для всех видов экономической деятельности, дежурному по общежитию, секретарю учебной части до 160 процентов (включительно) оклада. На установление надбавки направляются средства в размере до 70 процентов суммы окладов всех работников.

## 5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВКИ ЗА СПЕЦИФИКУ ТРУДА

1. Надбавка за специфику труда устанавливается работникам колледжа, включая работающих по совместительству.

2. Надбавка за специфику труда устанавливается в размере:

2.1. работникам колледжа, за исключением педагогических работников и работников, указанных в подпункте 2.2 настоящего пункта, – до 150 процентов (включительно) оклада работника;

2.2. молодым специалистам, получившим высшее и среднее специальное образование, которым место работы предоставлено путем распределения (перераспределения), направления на работу (последующего направления на работу) в бюджетные организации (в колледж), в течение двух лет с даты приема их на работу по распределению (направлению) в размере:

40 процентов (включительно) оклада для выпускников, получивших высшее образование;

30 процентов (включительно) оклада для выпускников, получивших среднее специальное образование.

В случае приема на работу выпускников в бюджетные организации до момента выдачи свидетельства о направлении на работу (при распределении (направлении) надбавка молодым специалистам за специфику труда, устанавливается в течение двух лет с даты выдачи свидетельства о направлении на работу при распределении (направлении).

## 6. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВКИ ЗА СПЕЦИФИКУ РАБОТЫ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ

1. Надбавка за специфику работы в сфере образования устанавливается в соответствии с постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019 №71 «Об оплате труда работников в сфере образования» (с изменениями и дополнениями).

1.1. Надбавка за специфику работы в сфере образования устанавливается:

Председатель профсоюзного  
комитета

*Д.Ф. Жлоба*

Директор колледжа

*Д.Н. Адаменко*

1.1.1. Мастерам производственного обучения учреждения образования, иным педагогическим работникам из числа специалистов (за исключением преподавательского состава, работников, указанных в подпункте 1.1.2. настоящего пункта) учреждений среднего специального образования в следующих размерах от оклада:

не имеющих квалификационной категории, включая педагогических работников, занимающих должности, квалификационными характеристиками которых не предусмотрено внутри должностное квалификационное категорирование – 25 процентов;

имеющих вторую квалификационную категорию – 35 процентов;

имеющих первую квалификационную категорию – 45 процентов;

имеющих высшую квалификационную категорию – 60 процентов;

1.1.2. Преподавателям и педагогам дополнительного образования:

не имеющих квалификационной категории – 30 процентов;

имеющих вторую квалификационную категорию – 40 процентов;

имеющих первую квалификационную категорию – 50 процентов;

имеющих высшую квалификационную категорию – 65 процентов.

## 7. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ИНЫХ НАДБАВОК

1. Надбавка за работу в отрасли устанавливается преподавателям, мастерам производственного обучения в размере 6 процентов от оклада.

2. Надбавка за кураторство учебной группой устанавливается преподавателям, выполняющим функции куратора учебной группы (учебных групп), при реализации содержания образовательных программ профессионально-технического, среднего специального образования, в размере 100 процентов базовой ставки.

Указанная надбавка устанавливается на учебный год (в течение учебного года, при назначении кураторства), на основании докладной записки заместителя директора по воспитательной работе с указанием сроков осуществления кураторства учебной группой, предоставляемой в отдел кадров для оформления приказа директора колледжа.

Председатель профсоюзного  
комитета



Д.Ф. Жлоба

Директор колледжа



Д.Н. Адаменко

**ПОЛОЖЕНИЕ  
О НАГРАДАХ ГОМЕЛЬСКОГО КОЛЛЕДЖА – ФИЛИАЛА УЧРЕЖДЕНИЯ  
ОБРАЗОВАНИЯ «БЕЛОРУССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ТРАНСПОРТА»**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Настоящее Положение о наградах Гомельского колледжа – филиала учреждения образования «Белорусский государственный университет транспорта» (далее Положение) определяет виды, статус каждой награды, регулирует порядок представления к награде и процедуру награждения работника.

1. Награды Гомельского колледжа – филиала БелГУТа (далее колледж) являются формой награждения (поощрения) и морального стимулирования труда работников колледжа, бывших работников, работников иных учреждений и организаций, за заслуги и достижения в трудовой деятельности и значительный вклад в развитие колледжа.

**2. НАГРАДЫ КОЛЛЕДЖА И ИХ СТАТУС**

1. Наградами колледжа являются:

Благодарственное письмо директора колледжа; Грамота директора колледжа; Почетная грамота директора колледжа.

2. Благодарственное письмо директора колледжа.

Объявляется работникам колледжа за успехи в трудовой, учебной, воспитательной и административной деятельности за личный вклад в развитие колледжа.

3. Грамота директора колледжа.

Грамотой директора колледжа награждаются работники колледжа за достижения в организации образовательного процесса, спортивно-массовой работы, патриотического и гражданского воспитания детей и молодежи; развитие методического обеспечения; успешную работу по совершенствованию и укреплению материально-технической базы, оснащению аудиторий, мастерских, лабораторий; успехи молодежи в образовательной, спортивно-массовой, общественной, научно-исследовательской, экспериментальной, инновационной деятельности, а также технической, художественной сферах, результативное участие в олимпиадах, конкурсах, турнирах, фестивалях, конференциях и других образовательных мероприятиях. За добросовестный

Председатель профсоюзного  
комитета

Д.Ф. Жлоба

Директор колледжа

Д.Н. Адаменко

труд, высокий профессионализм, стабильность в результатах работы, личный вклад в развитие колледжа, качественное решение управленческих и производственных задач высокой сложности.

#### 4. Почетная грамота директора колледжа.

Почетной грамотой директора колледжа награждаются работники колледжа за личные успехи в образовательной деятельности, многолетней и плодотворной работе в колледже, добросовестное выполнение должностных обязанностей; высокие результаты, достигнутые в научной и инновационной деятельности; успешной работе по развитию материально-технической базы и обеспечению эффективного функционирования колледжа; внедрению современных образовательных и информационных технологий, разработке методического обеспечения, изобретательских и рационализаторских предложений; значительный вклад в развитие творческих способностей одаренной и талантливой молодежи; значительные результаты педагогической деятельности, обобщение, распространение и применения передового опыта в сфере образования. За многолетний добросовестный труд, высокий профессионализм, стабильность в результатах работы, личный вклад в развитие колледжа, качественное решение управленческих и производственных задач высокой сложности

Почетной грамотой награждаются работники, имеющие, как правило, грамоту директора колледжа, не ранее чем через пять лет со дня предыдущего награждения.

## 2. ПОРЯДОК ВЫДВИЖЕНИЯ КАНДИДАТОВ К НАГРАЖДЕНИЮ (ПООЩРЕНИЮ)

1. К наградам колледжа представляются лучшие работники колледжа, имеющие заслуги, достижения и успехи в работе по представлению (приложение 1).

Как правило, выдвижение кандидатур на представление к награждению (поощрению) приурочивается к юбилейной дате возраста работника, либо иным знаменательным датам колледжа.

2. Инициатива выдвижения кандидатуры на представление к наградам, принадлежит коллективу структурного подразделения, в котором работает кандидат.

3. Документы по выдвижению кандидатуры включают представление с развернутым обоснованием, которое содержит информацию о конкретных заслугах работника и его трудовом стаже в колледже.

Представление о награждении конкретного работника представляются инспектору по кадрам для проверки представления и вынесения вопроса на заседании Совета колледжа.

4. В трудовую книжку награжденного работника вносится

Председатель профсоюзного  
комитета

  
Д.Ф. Жлоба

Директор колледжа

  
Д.Н. Адаменко

соответствующая запись, к личному делу приобщается выписка из приказа.

### 3. ПРОЦЕДУРА НАГРАЖДЕНИЯ РАБОТНИКА

Награждение работника проводится в торжественной обстановке на общем собрании коллектива колледжа или педагогическом совете колледжа. Награждение работника осуществляется, как правило, лично директором.

Председатель профсоюзного  
комитета



Д.Ф.Жлоба

Директор колледжа



Д.Н.Адаменко

Приложение 1  
к Положению «О наградах  
Гомельского колледжа –  
филиала БелГУТа»

ПРЕДСТАВЛЕНИЕ  
к награждению \_\_\_\_\_  
(вид награждения)  
Гомельского колледжа – филиала БелГУТа

1. Фамилия, имя, отчество \_\_\_\_\_
  2. Профессия, должность, место работы, \_\_\_\_\_
  3. Число, месяц и год рождения \_\_\_\_\_
  4. Образование \_\_\_\_\_
  5. Награждался ли ранее наградой Гомельского колледжа – филиала БелГУТа \_\_\_\_\_
  6. Домашний адрес и телефон \_\_\_\_\_
  7. Общий стаж работы (службы) \_\_\_\_\_
  8. Стаж работы (службы) в данном трудовом коллективе \_\_\_\_\_
  9. Заслуги, за которые представляется к награждению \_\_\_\_\_  
(вид награждения)
- Гомельского колледжа – филиала БелГУТа \_\_\_\_\_

Руководитель структурного  
подразделения \_\_\_\_\_

(подпись)

(фамилия, инициалы)

«\_\_» \_\_\_\_\_ 202... г.

Председатель профсоюзного  
комитета



Д.Ф.Жлоба

Директор колледжа



Д.Н.Адаменко

Приложение 8  
к коллективному договору  
на 2022 – 2025 годы

### НОРМЫ ВЫДАЧИ СПЕЦОДЕЖДЫ

№ п/п	Наименование профессии, должности	Наименование средств индивидуальной защиты	Срок носки в месяцах
1.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	Костюм хлопчатобумажный Ботинки кожаные Рукавицы х/б с накладками Перчатки резиновые Очки защитные <i>На наружных работах зимой дополнительно</i> Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	12 12 1 до износа до износа  36
2.	Столяр	Костюм вискозно-лавсановый или костюм хлопчатобумажный Рукавицы х/б с накладками <i>На наружных работах зимой дополнительно</i> Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	12  до износа  36
3.	Уборщик помещений	Халат хлопчатобумажный Рукавицы хлопчатобумажные с накладками <i>При выполнении работ по мытью полов и мест общего пользования дополнительно:</i> сапоги резиновые или полусапоги резиновые перчатки резиновые	12 2  12  до износа
4.	Гардеробщик	Халат хлопчатобумажный	12
5.	Уборщик территории	Костюм хлопчатобумажный Ботинки кожаные Рукавицы хлопчатобумажные с накладками <i>Зимой дополнительно</i> куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке валяная обувь <i>В остальное время года дополнительно</i> Плащ непромокаемый Сапоги резиновые	12 12 до износа  36  36  48  36 24
6.	Кастелянша	Халат хлопчатобумажный	12
7.	Кладовщик	Костюм или халат хлопчатобумажный	12
8.	Мастер производственного обучения учреждения образования	Костюм хлопчатобумажный Ботинки кожаные Рукавицы хлопчатобумажные с накладками Каска защитная Очки защитные	12 12 3 дежурная до износа
9.	Библиотекарь	Халат хлопчатобумажный	12

Председатель профсоюзного  
комитета

Д.Ф. Жлоба

Директор колледжа

Д.Н. Адаменко

№ п/п	Наименование профессии, должности	Наименование средств индивидуальной защиты	Срок носки в месяцах
11.	Дежурный по общежитию	Халат хлопчатобумажный (куртка хлопчатобумажная) Ботинки кожаные	до износа 24
12.	Заведующий общежитием	Халат хлопчатобумажный Ботинки кожаные Жилет утепленный (куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке)	12 12 36
13	Сторож	Халат хлопчатобумажный (вискозно-лавсановый) или костюм хлопчатобумажный Ботинки кожаные	12 24
14	Слесарь-ремонтник	Костюм хлопчатобумажный Рукавицы хлопчатобумажные с накладками Ботинки кожаные	12 1 12
15	Заведующий хозяйством	Халат хлопчатобумажный (куртка хлопчатобумажная) Перчатки трикотажные	12 до износа

Председатель профсоюзного  
комитета



Д.Ф.Жлоба

Директор колледжа



Д.Н.Адаменко

ПОЛОЖЕНИЕ  
«О ДИСПАНСЕРИЗАЦИИ РАБОТНИКОВ ГОМЕЛЬСКОГО КОЛЛЕДЖА –  
ФИЛИАЛА УЧРЕЖДЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ «БЕЛОРУССКИЙ  
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ТРАНСПОРТА»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение о диспансеризации работников Гомельского колледжа – филиала БелГУТа (далее - Положение) устанавливает порядок прохождения диспансеризации работниками колледжа и предоставления установленных законодательством гарантий.

2. Диспансеризация работников представляет собой комплекс медицинских услуг, оказываемых в целях проведения медицинской профилактики, определения групп диспансерного наблюдения, пропаганды здорового образа жизни и воспитания ответственности граждан за свое здоровье.

3. Диспансеризация проводится в целях:  
проведения медицинской профилактики;  
пропаганды здорового образа жизни;  
воспитания ответственности граждан за свое здоровье.

2. ПОРЯДОК ПРОХОЖДЕНИЯ ДИСПАНСЕРИЗАЦИИ РАБОТНИКАМИ  
КОЛЛЕДЖА

1. Работники, в возрасте до 40 лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в 3 года с сохранением за ними места работы, должности служащего (профессии рабочего) и среднего заработка по месту работы.

2. Работники, достигшие возраста 40 лет, за исключением лиц, указанных в ч.3 ст.103<sup>1</sup> ТК, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы, должности служащего (профессии рабочего) и среднего заработка по месту работы.

3. Работники, достигшие общеустановленного пенсионного возраста, а также в течение 5 лет до достижения такого возраста при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы, должности служащего (профессии рабочего) и среднего заработка по месту работы.

Председатель профсоюзного  
комитета

Д.Ф.Жлоба

Директор колледжа

Д.Н.Адаменко

4. Диспансеризация работников проводится в амбулаторно-поликлинических организациях по месту жительства (месту пребывания) по предварительному согласованию с нанимателем.

5. Свободный от работы день (дни) для прохождения диспансеризации предоставляется работнику на основании его письменного заявления.

6. День (дни) прохождения диспансеризации согласовывается с руководителем структурного подразделения. Согласование дня (дней) прохождения работником диспансеризации руководитель структурного подразделения визирует в заявлении работника.

7. На основании письменного заявления работника издается приказ о предоставлении работнику свободного от работы дня (дней) для прохождения диспансеризации.

8. Прохождение работником диспансеризации указывается в таблице использования рабочего времени условным обозначением «ДС».

9. После прохождения диспансеризации работник представляет выписку из медицинских документов по форме и в порядке, установленном законодательством.

10. В течение 1 (одного) рабочего дня после прохождения диспансеризации работник обязан предоставить ответственному работнику за ведение табеля медицинскую справку из соответствующего учреждения здравоохранения, подтверждающую прохождение им диспансеризации в указанный в приказе (распоряжении) день (дни) (прикрепляется к табелю рабочего времени).

При не предоставлении указанного документа, работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности за прогул.

11. День (дни) прохождения работником диспансеризации оплачивается по среднему заработку.

Председатель профсоюзного  
комитета



Д.Ф.Жлоба

Директор колледжа



Д.Н.Адаменко