**Дополнительное соглашение**

**к Коллективному договору Пинского колледжа УО «Брестский государственный университет имени А.С.Пушкина»,**

**заключенному на 2019-2022 годы**

г. Пинск 30.12.2019

Пинский колледж УО «Брестский государственный университет имени А.С.Пушкина» (далее – Наниматель) в лице уполномоченного должностного лица Нанимателя директора Борчук Светланы Андреевны (далее – Руководитель) и работники Пинского колледжа УО «Брестский государственный университет имени А.С.Пушкина», от имени которых выступает первичная профсоюзная организация работников Пинского колледжа УО «Брестский государственный университет имени А.С.Пушкина» Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – Профком), в лице председателя Профкома Ятусевича Сергея Станиславовича, заключили настоящее Дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. В связи с изменением условий оплаты труда в бюджетных организациях с 01.01.2020 года внести следующие изменения и дополнения в Коллективный договор Пинского колледжа УО «Брестский государственный университет имени А.С.Пушкина» (далее – Договор), заключенный на 2019-2022 годы:

1.1. Приложение № 2 к Договору «Положение о материальном стимулировании работников Пинского колледжа учреждения образования «Брестский государственный университет имени А.С.Пушкина» исключить;

1.2. Приложение № 3 к Договору «Положение о порядке оказания материальной помощи работникам Пинского колледжа учреждения образования «Брестский государственный университет имени А.С.Пушкина» исключить;

1.3. Приложение № 4 к Договору «Положение о надбавках педагогическим работникам Пинского колледжа учреждения образования «Брестский государственный университет имени А.С.Пушкина» исключить;

1.4. Дополнить Договор Приложением № 9 «Положение о порядке, размерах и условиях распределения стимулирующих (кроме премий) и компенсирующих выплат»;

1.5. Дополнить Договор Приложением № 10 «Положение о порядке, размерах и условиях премирования»;

1.6. Дополнить Договор Приложением № 11 «Положение о порядке, размерах и условиях выплаты материальной помощи»;

1.7. Дополнить Договор Приложением № 12 «Положение о порядке, размерах и условиях оказания единовременной выплаты на оздоровление»;

1.8. Подпункт 16.8 пункта 16 Договора исключить;

1.9. Подпункт 16.9 пункта 16 изложить в следующей редакции:

«16.9. Производить оплату при выполнении обязанностей временно отсутствующего работника до 100% оклада отсутствующего работника в зависимости от объема выполняемых работ»;

1.10. Подпункт 18.4 пункта 18 изложить в следующей редакции:

«18.4.  Стимулирующие и компенсирующие выплаты работникам, материальную помощь осуществлять на основании приказов Руководителя, согласованных с Профкомом»;

1.11. Подпункт 18.5 пункта 18 изложить в следующей редакции:

«18.5. Установление надбавок стимулирующего характера и доплат работникам колледжа производить в соответствии с Положением о порядке, размерах и условиях распределения стимулирующих (кроме премий) и компенсирующих выплат, прилагаемом к настоящему Договору (Приложение 9).

Премирование работников производить в соответствии с Положением о порядке, размерах и условиях премирования, прилагаемом к настоящему Договору (Приложение 10).

Положения утверждаются Руководителем по согласованию с Профкомом после их одобрения на профсоюзном собрании работников и являются неотъемлемой частью настоящего Договора.

Максимальный размер надбавок и премии не ограничивать»;

1.12. Подпункт 18.6 пункта 18 изложить в следующей редакции:

«18.6. Премирование Руководителя и установление надбавок стимулирующего характера осуществлять из средств Колледжа по решению ректора Учреждения образования «Брестский государственный университет имени А.С.Пушкина» по согласованию с профсоюзным комитетом сотрудников университета на основании положения, разработанного университетом и согласованного с соответствующим комитетом профсоюза.

Стимулирующие выплаты Руководителю производить в таком размере, при котором коэффициент соотношения средней заработной платы Руководителя и средней заработной платы работников учреждения не превышает 3,5 или коэффициента, предусмотренного контрактом»;

1.13. Подпункт 18.7 пункта 18 изложить в следующей редакции:

«18.7. Материальную помощь работникам учреждения оказывать по решению Руководителя, согласованному с Профкомом. Материальная помощь оказывается в порядке согласно Положению о порядке, размерах и условиях выплаты материальной помощи, прилагаемому к настоящему Договору (Приложение 11)»;

1.14. Подпункт 18.9 пункта 18 изложить в следующей редакции:

«18.9. Ежемесячно главному бухгалтеру письменно доводить до сведения Руководителя и Профкома информацию о наличии сэкономленных по фонду заработной платы средств. Сэкономленные средства направлять на установление надбавок в соответствии с действующим законодательством и Положением о порядке, размерах и условиях распределения стимулирующих (кроме премий) и компенсирующих выплат»;

1.15. Подпункт 18.10 пункта 18 изложить в следующей редакции:

«18.10. Внебюджетные средства в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении колледжа, использовать в соответствии с законодательством»;

1.16. Подпункт 18.11 пункта 18 Договора исключить;

1.17. Подпункт 18.15 пункта 18 изложить в следующей редакции:

«18.15. Установить дополнительную меру стимулирования труда в виде предоставления дополнительного поощрительного отпуска с сохранением заработной платы до 5 календарных дней и надбавки к окладу не более 50% при заключении контрактов с работниками из числа выпускников учреждений, получившим профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, послевузовское образование с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы в первые три года работы»;

1.18. Подпункт 21.19 пункта 21 изложить в следующей редакции:

«21.19. Оказывать материальную помощь из средств превышения доходов над расходами по внебюджетной деятельности руководителю первичной организации ветеранов педагогического труда, ветеранам труда, состоящим на профсоюзном учете в первичной профсоюзной организации Колледжа»;

1.19. Подпункт 24.10 пункта 24 изложить в следующей редакции:

«24.10. Контракты с работниками учреждений образования, заключенные с нарушением требований Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 года № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» в части установления надбавки и предоставления дополнительного поощрительного отпуска, по представлению органов Министерства образования, выборных органов профсоюза подлежат приведению в месячный срок со дня обнаружения таких нарушений в соответствие с Декретом № 29»;

1.20. Подпункт 24.11 пункта 24 изложить в следующей редакции:

«24.11. Установить, что с молодыми специалистами контракты при приеме на работу могут быть заключены с их письменного согласия в пределах максимального срока действия на срок не менее срока обязательной работы по распределению и при направлении на работу. Контракты заключаются при условии установления надбавки не более чем на 50% и предоставления дополнительного поощрительного отпуска до пяти календарных дней»;

1.21. Подпункт 24.15 пункта 24 изложить в следующей редакции:

«24.15. С работниками, не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, продлевать контракты с их согласия – до истечения максимального срока действия контракта, заключать новые контракты с их согласия – на срок не менее трех лет, а с имеющими, кроме того, высокий профессиональный уровень и квалификацию – на максимальный срок.

Включать в контракты Руководителя с работниками условия об установлении надбавки и предоставлении дополнительного поощрительного отпуска продолжительностью 2 календарных дня»;

1.22. Подпункт 33.3 пункта 33 изложить в следующей редакции:

«33.3. Установить за счет Нанимателя ежемесячную надбавку неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации в размере не менее 30% оклада по основной работе за содействие в вопросах охраны труда, пропаганду здорового образа жизни, организацию досуга членов коллектива работников и создание благоприятного морально-психологического климата в коллективе.

При достижении 100% членства в организации установить за счет Нанимателя ежемесячную надбавку неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации в размере 50% оклада по основной работе».

2. В связи с изменением перечня профессий и должностей работников, которым бесплатно выдаются средства индивидуальной защиты по установленным нормам, Приложение № 6 к Договору изложить в новой редакции.

Приложение № 6 к Договору «Перечень профессий и должностей работников, которым бесплатно выдаются средства индивидуальной защиты по установленным нормам» в новой редакции прилагается.

3. Настоящее Дополнительное соглашение вступает в силу с 1 января 2020 года и является неотъемлемой частью Коллективного договора на 2019-2022 гг.

Одобрено на профсоюзном собрании работников Пинского колледжа УО «Брестский государственный университет имени А.С.Пушкина» 30 декабря 2019 года.

Директор Пинского колледжа Председатель первичной профсоюзной

учреждения образования организации работников Пинского

«Брестский государственный колледжа учреждения образования

университет имени А.С.Пушкина» «Брестский государственный

 университет имени А.С.Пушкина»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С.А.Борчук \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_С.С.Ятусевич

 2019 2019

Приложение 6

УТВЕРЖДАЮ

Директор Пинского колледжа

УО «Брестский государственный

 университет имени А.С.Пушкина»

 С.А.Борчук

 2019

ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ, КОТОРЫМ БЕСПЛАТНО ВЫДАЮТСЯ

СРЕДСТВА ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ ПО УСТАНОВЛЕННЫМ НОРМАМ

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование профессии, должности | ОснованиевыдачиСИЗ | Наименование средствиндивидуальной защиты | Классификация (маркировка) СИЗ по защитным свойствам или конструктивнымособенностям | Нормы выдачи |
| количествовыдаваемых СИЗ(шт., пар) | периодиспользованияСИЗ |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|  | Библиотекарь | п. 22Типовых норм бесплатной выдачи СИЗ\*\*\* | Халат хлопчатобумажный | ЗМи | 1 шт. | 1 год |
|  | Водительавтомобиля грузового | п. 9Отраслевых норм выдачи СИЗ\* | Костюм хлопчатобумажный | ЗМи | 1 шт. | 1 год |
| Перчатки хлопчатобумажные | Ми | 1 пара | 6 месяцев |
|  | Гардеробщик | п. 16Отраслевых норм выдачи СИЗ\* | Халат хлопчатобумажный | ЗМи | 1 шт. | 1 год |
|  | Дежурный по общежитию | п.12 Типовых отраслевых норм бесплатной выдачи СИЗ\*\* | Куртка хлопчатобумажная  | ЗМи | 1 шт. | До износа |
|  | Дворник | п.19Отраслевых норм выдачи СИЗ\* | Костюм хлопчатобумажный | ЗМи | 1 шт. | 1 год |
| Ботинки кожаные | Ми | 1 пара | 1 год |
| Перчатки хлопчатобумажные с накладками | Ми | 1 пара | 2 месяца |
| *Зимой дополнительно:* |  |  |  |
| куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке | Тн | 1 шт. | 3 года |
| брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке | Тн | 1 шт. | 3 года |
| *В остальное время года дополнительно:* |  |  |  |
| плащ непромокаемый | Вн | 1 шт. | 3 года |
| сапоги резиновые | В | 1 пара | 2 года |
|  | Кастелянша | п. 28 Отраслевых норм выдачи СИЗ\* | Халат хлопчатобумажный  | ЗМи | 1 шт. | 1 год |
|  | Кладовщик | п.29 Отраслевых норм выдачи СИЗ\* | Халат хлопчатобумажный | ЗМи | 1 шт. | 1 год |
| Перчатки хлопчатобумажные с накладками | Ми | 1 пара | 3 месяца |
|  | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений | п. 76 Отраслевых норм выдачи СИЗ\* | Костюм хлопчатобумажный | ЗМи | 1 шт. | 1 год |
| Ботинки кожаные | Ми | 1 пара | 1 год |
| Перчатки хлопчатобумажные с накладками | Ми | 1 пара | До износа |
| Перчатки резиновые | Вн | 1 пара | До износа |
| Очки защитные | Г | 1 шт. | До износа |
| *На наружных работах зимой дополнительно:* |  |  |  |
| куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке | Тн | 1 шт. | 3 года |
|  | Столяр | п.94Отраслевых норм выдачи СИЗ\* | Костюм костюм хлопчатобумажный | ЗМи | 1 шт. | 1 год |
| Ботинки кожаные  | Ми | 1 пара | 1 год |
| Перчатки хлопчатобумажные с накладками | Мн | 1 пара | 1 месяц |
| Перчатки резиновые | Вн | 1 пара | До износа |
| *На наружных работах зимой дополнительно:* |  |  |  |
| куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке | Тн | 1 шт. | 3 года |
|  | Сторож | п. 95 Отраслевых норм выдачи СИЗ\* | *На наружных работах зимой дополнительно:* |  |  |  |
| куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке | Тн | 1 шт. | 3 года |
|  | Оператор копировальных и множительных машин | п.58 Отраслевых норм выдачи СИЗ\* | Халат хлопчатобумажный | ЗМи | 1 шт. | 1 год |
|  | Уборщик служебных помещений | п. 105 Отраслевых норм выдачи СИЗ\* | Халат хлопчатобумажный | Зми | 1 шт. | 1 год |
| Перчатки хлопчатобумажные с накладками | Ми | 1 пара | До износа |
| Фартук прорезиненный | Вн | 1 шт. | Дежурный |
| *При выполнении работ по мытью полов и мест общего пользования дополнительно:* |  |  |  |
| Галоши резиновые или полусапоги резиновые | В | 1 пара | 1 год |
| перчатки резиновые | Вн | 1 пара | До износа |
|  | Лаборант кабинетахимии | п. 27Типовых отраслевых норм бесплатной выдачи СИЗ\*\* | *При работе со смолами, металлоорганическими соединениями, растворителями, кислотами, щелочами и другими химическими веществами:* |  |  |  |
| Халат хлопчатобумажный  | ЗМи | 1 шт. | 1 год |
| Фартук прорезиненный кислотощелочестойкий с нагрудником | К20Щ20 | 1 шт. | Дежурный |
| Перчатки резиновые | К20Щ20 | 1 пара | До износа |
| Очки защитные | ЗН(Г) | 1 шт. | До износа |
|  | Преподаватель химии | п.29 Типовых отраслевых норм бесплатной выдачи СИЗ\*\* | Халат хлопчатобумажный | ЗМи | 1 шт. | 1,5 года |
| *При работе со смолами, металлоорганическими соединениями, растворителями, кислотами, щелочами и другими химическими веществами:* |  |  |  |
| Халат хлопчатобумажный  | ЗМи | 1 шт. | 1 год |
| фартук прорезиненный кислотощелочестойкий с нагрудником | К20Щ20 | 1 шт. | Дежурный |
| Перчатки резиновые | К20Щ20 | 1 пара | До износа |
| Очки защитные | ЗН(Г) | 1 шт. | До износа |

Основание:

1. Статья 230 Трудового Кодекса Республики Беларусь;

2. Ст.28 Закона Республики Беларусь «Об охране труда»;

3. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30.12.2008 № 209 «Об утверждении Инструкции о порядке обеспечения работников средствами индивидуальной защиты» (в редакции постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 27.06.2019 № 30);

4. \* Постановление Министерства образования Республики Беларусь № 696 от 24.11.1999 (в редакции постановления Министерства образования Республики Беларусь 13.11.2000 № 50) «Отраслевые нормы выдачи средств индивидуальной защиты рабочим и служащим учебных заведений, учреждений, организаций и предприятий системы Министерства образования Республики Беларусь»;

5. \*\* Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 28.07.2009 № 93 «Об утверждении типовых отраслевых норм бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам, занятым в организациях образования»;

6.\*\*\* Постановление Министерства образования Республики Беларусь № 17 от 12.04.2017 «Об установлении Типовых норм бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам государственных организаций».

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания

профкома

\_\_\_\_\_\_\_\_2019 №\_\_\_\_

Приложение 9

УТВЕРЖДАЮ

Директор Пинского колледжа

учреждения образования «Брестский государственный университет имени А.С.Пушкина»

 С.А.Борчук

2019

ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ, РАЗМЕРАХ И УСЛОВИЯХ

РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ (КРОМЕ ПРЕМИЙ) И КОМПЕНСИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

ГЛАВА 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019 № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования» (в редакции постановления Министерства образования от 11.12.2019 №185).
2. Положение о порядке, размерах и условиях установления надбавок работникам колледжа (далее – Положение) разработано с целью материального стимулирования работников колледжа к качественному выполнению обязанностей, достижению количественных и качественных показателей в работе.

3. Настоящее Положение определяет порядок, размер и условия установления стимулирующих (кроме премий) и компенсирующих выплат штатным работникам всех подразделений Пинского колледжа учреждения образования «Брестский государственный университет имени А.С.Пушкина».

4. Положение утверждается директором колледжа по согласованию с профсоюзным комитетом работников после его одобрения на собрании трудового коллектива и является приложением к Коллективному договору.

5. Изменения и дополнения в данное Положение могут быть внесены в соответствии с процедурой, указанной в пункте 4.

ГЛАВА 2. ИСТОЧНИКИ СТИМУЛИРУЮЩИХ И КОМПЕНСИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

6. Источниками средств, направленных на установление стимулирующих и компенсирующих выплат, являются средства в пределах выделенных бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда, включая экономию по заработной плате, а также средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности, и иные средства, не запрещенные законодательством.

ГЛАВА 3. ВИДЫ СТИМУЛИРУЮЩИХ (КРОМЕ ПРЕМИЙ) И КОМПЕНСИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

7. Надбавка за характер труда:

7.1. Надбавки за характер труда устанавливаются педагогическим работникам за выполнение следующих видов работ:

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

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

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

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

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

за участие в экспериментальной и инновационной деятельности в сфере образования, проводимой в соответствии со статьей 97 Кодекса Республики Беларусь об образовании, в том числе руководство и консультирование экспериментальных и инновационных проектов;

за работу с иностранными учащимися;

за кураторство учебной группой;

за профориентационную работу и работу по взаимодействию с организациями – заказчиками кадров.

* 1. Указанные надбавки могут устанавливаться педагогическим работникам за выполнение дополнительной работы, непосредственно не связанной с прямыми обязанностями конкретного педагога.
	2. Надбавка по каждому из оснований устанавливается в размере до 60 процентов (включительно) от базовой ставки.

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

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

7.6. Надбавка может устанавливаться на месяц, квартал, семестр, год.

7.7. На установление надбавок направляется 5 процентов суммы окладов педагогических работников.

8. Надбавка молодым специалистам:

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

8.2. педагогическим работникам из числа выпускников, получивших высшее и среднее специальное образование (за исключением указанных в подпункте 8.1.), которым место работы предоставлено путем распределения (перераспределения), направления на работу (последующего направления на работу) в колледж, в течение двух лет с даты приема их на работу по распределению (направлению) в размере 30 процентов от оклада;

8.3. молодым специалистам (за исключением педагогических работников) из числа выпускников, получивших высшее и среднее специальное образование, которым место работы предоставлено путем распределения (перераспределения), направления на работу (последующего направления на работу) в колледж, в течение двух лет с даты приема их на работу по распределению (направлению) в размере до 20 процентов (включительно) от оклада.

8.4. В случае приема на работу выпускников в колледж до момента выдачи свидетельства о направлении на работу (при распределении (направлении) надбавка, устанавливается в течение двух лет с даты выдачи свидетельства о направлении на работу (при распределении (направлении).

8.5. Педагогическим работникам с высшим и средним специальным образованием, отработавшим два года по распределению (перераспределению), направлению (последующему направлению) на работу и продолжающим работать на условиях заключенных трудовых договоров (контрактов), надбавка молодым специалистам выплачивается в течение последующего одного года в размере 30 процентов от оклада;

8.6. Конкретный размер надбавки по пункту 8.3. устанавливается директором колледжа.

9. Надбавка за высокие достижения в труде

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

9.2. Для отдельных категорий работников учитываются следующие показатели:

9.2.1. для руководителей, их заместителей:

высокие результаты работы, подтвержденные в ходе различных видов контроля;

качественное и своевременное выполнение планов, программ и доведенных показателей;

оказание помощи работникам в повышении качества и эффективности работы;

подготовка и проведение педсоветов, семинаров, конференций;

обеспечение качества и совершенствование образовательного процесса;

развитие материально-технической базы колледжа;

подготовка и участие в мероприятиях с работниками и обучающимися;

внедрение в практику прогрессивных форм организации труда и управленческой деятельности;

рациональное использование, экономия материальных, финансовых и энергетических ресурсов;

своевременное освоение бюджетных средств;

обеспечение своевременной и качественной подготовки к новому учебному году;

обеспечение своевременной подготовки к отопительному сезону;

качественная организация работы по капитальному и текущему ремонту;

разработка локальных правовых актов;

качественное и оперативное выполнение важных заданий и срочных работ, поручений руководителя;

другое;

9.2.2. для педагогических работников:

за проведение мастер-классов, методических недель и семинаров в рамках Пинского колледжа;

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

эффективное участие в культурно-массовых, спортивных и других районных (городских) мероприятиях;

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

разработка и внедрение новых технологий обучения;

другое;

9.2.3. для иных работников:

поддержание надлежащего порядка в закрепленных помещениях, эстетическое оформление рабочих мест, образцовое содержание спецодежды, инструмента, оборудования;

обеспечение работы приемной комиссии;

участие в обеспечении образовательного процесса техническими средствами обучения, компьютеризации и модернизации лабораторных работ;

обеспечение бесперебойной работы приборов и оборудования;

экономия материальных и энергетических ресурсов;

подготовка лабораторий и кабинетов к новому учебному году;

вклад в оснащение учебно-методической и материально-технической базы колледжа;

качественное проведение ремонтных работ;

своевременное и качественное предоставление отчетности, проведение хозяйственных и экономических расчетов;

освоение и внедрение новых компьютерных программ и технологий;

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

высокую культуру производства и безопасные методы работы;

оперативное принятие решений, последовательные действия при возникновении ЧС, нестандартной ситуации;

срочное и качественное выполнение работ;

дополнительный объем работ;

другое.

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

9.4. Надбавка устанавливается в процентах от оклада работника.

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

9.6. Указанная надбавка устанавливается, как правило, на месяц и выплачивается за фактически отработанное время (объем выполняемой работы).

10. Надбавка за сложность и напряженность труда

10.1. Надбавка за сложность и напряженность труда устанавливается рабочим.

10.2. Надбавка за сложность и напряженность труда может быть установлена за выполнение поручений, срочных и важных заданий, требующих оперативности, высокой квалификации, повышенной интенсивности труда, дополнительных затрат времени.

10.3. При установлении надбавки учитываются следующие показатели:

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

объем и разновидность выполняемой работы, ее интенсивность;

качество выполняемых работ при выполнении сложных работ;

срочное выполнение работ;

другое.

10.4. Указанная надбавка устанавливается, как правило, на месяц.

11. Доплата за особые условия труда:

11.1. Доплата за особые условия труда устанавливается заведующим библиотекой, библиотекарям, педагогическим работникам колледжа за работу с библиотечным фондом учебников в размере 1 процента от базовой ставки за каждую 1000 экземпляров учебников, но не более 15 процентов одному работнику;

11.2. Конкретный размер доплат работникам устанавливается приказом директора колледжа.

ГЛАВА 4. УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВОК

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

13. Предложения об установлении надбавок по пунктам 7, 9, 10 от руководителей структурных подразделений, непосредственных руководителей работника или председателей цикловых комиссий вносятся на рассмотрение в комиссию, созданную приказом директора. Срок полномочий комиссии – один год.

В состав комиссии включается работник бухгалтерии.

По итогам работы комиссии оформляется протокол, который является основанием для издания приказа директора об установлении надбавок.

Решения комиссии принимаются коллегиально и отражаются в протоколах, которые подписываются председателем и секретарем комиссии.

14. Окончательное решение об установлении надбавок принимается на основании протокола заседания комиссии директором по согласованию с профсоюзным комитетом и оформляется приказом.

15. Приказы подлежат обязательному ознакомлению с ними работников

16. Надбавки работникам могут быть отменены или уменьшены в случаях:

нарушения трудовой и исполнительской дисциплины, требований законодательства об охране труда и пожарной безопасности, санитарных требований;

невыполнения сроков завершения работ;

за недобросовестное выполнение должностных обязанностей;

снижения качества порученной работы;

наличие дисциплинарного взыскания.

17. Надбавка директору колледжа устанавливается ректором университета, в порядке и сроки, установленные университетом.

ГЛАВА 5. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

18. Настоящее Положение вступает в силу с 1 января 2020 года и действует до его замены.

19. С даты вступления в силу настоящего Положения Положение о материальном стимулировании работников Пинского колледжа учреждения образования «Брестский государственный университет имени А.С.Пушкина» от 15.11.2019, Положение о надбавках педагогическим работникам Пинского колледжа учреждения образования «Брестский государственный университет имени А.С.Пушкина» от 30.01.2019 № 01-17/01-2019-1 считать утратившими силу.

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания

профкома

\_\_\_\_\_\_\_\_2019 №\_\_\_\_

Приложение 10

УТВЕРЖДАЮ

Директор Пинского колледжа

учреждения образования «Брестский государственный университет имени А.С.Пушкина»

 С.А.Борчук

2019

ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ, РАЗМЕРАХ И УСЛОВИЯХ ПРЕМИРОВАНИЯ

ГЛАВА 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Республики Беларусь, Указом Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций».

2. Положение о порядке и условиях премирования работников колледжа (далее – Положение) разработано с целью материального стимулирования работников колледжа к качественному выполнению обязанностей, достижению количественных и качественных показателей в работе.

3. В соответствии с настоящим Положением осуществляется премирование работников всех подразделений Пинского колледжа учреждения образования «Брестский государственный университет имени А.С.Пушкина».

4. Положение утверждается директором колледжа по согласованию с профсоюзным комитетом работников после его одобрения на собрании трудового коллектива и является приложением к Коллективному договору.

5. Изменения и дополнения в данное Положение могут быть внесены в соответствии с процедурой, указанной в пункте 4.

ГЛАВА 2. ИСТОЧНИКИ ПРЕМИРОВАНИЯ

6. Источниками средств, направленных на премирование, являются:

средства, выделяемые из бюджета на премирование работников в размере 5% от суммы окладов работников;

средства от внебюджетной деятельности колледжа в размерах, предусмотренных законодательством;

средства из превышения доходов над расходами.

ГЛАВА 3. УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ

7. Всем работникам колледжа, добросовестно исполняющим свои должностные (рабочие) инструкции и не имеющим замечаний по работе, ежемесячно начисляется премия в размере 5% оклада, начисленного в текущем месяце.

8. Размер данной премии может быть уменьшен работнику частично или полностью за:

несвоевременное выполнение или невыполнение трудовых обязанностей без уважительных причин;

недобросовестное выполнение должностных и рабочих обязанностей, подтвержденное документально;

нарушение исполнительской и трудовой дисциплины;

нарушение Правил внутреннего трудового распорядка, Устава университета, Положения о Пинском колледже учреждения образования «Брестский государственный университет имени А.С.Пушкина»;

нарушение правил охраны труда и пожарной безопасности;

отсутствие на рабочем месте без уважительной причины;

использование государственного имущества не в служебных целях;

неисполнение в срок обязательств по Коллективному договору;

наличие дисциплинарного взыскания.

9. Изменение размера или лишение премии, предусмотренной пунктом 8, оформляется приказом директора, согласованным с профсоюзным комитетом работников, с обязательным указанием причин.

10. Премирование работников колледжапроизводится по результатам работы за месяц, квартал, год. Отдельно может производиться премирование работников за выполнение особо срочной и объемной работы. Начисление указанных премий производится в месяце, следующим за отчетным.

Премирование работников колледжа по результатам работы за год осуществляется в январе следующего года.

11. Премии сотрудникам, принятым и (или) уволенным в месяце прихода (увольнения), не начисляются.

12. Предложения о премировании работников от руководителей структурных подразделений, непосредственных руководителей работника или председателей цикловых комиссий вносятся на рассмотрение в комиссию, созданную приказом директора. Срок полномочий комиссии – один год.

В состав комиссии включается работник бухгалтерии.

По итогам работы комиссии оформляется протокол, который является основанием для издания приказа директора о премировании работников.

Решения комиссии принимаются коллегиально и отражаются в протоколах, которые подписываются председателем и секретарем комиссии.

13. Окончательное решение о премировании принимается на основании протокола заседания комиссии директором по согласованию с профсоюзным комитетом и оформляется приказом.

14. Приказы подлежат обязательному ознакомлению с ними работников.

15. Премирование директора колледжа по результатам работы производится в порядке, определяемом Учреждением образования «Брестский государственный университет имени А.С.Пушкина».

16. Конкретные размеры премий, выплачиваемые работникам колледжа с учетом объемов и качества выполняемых работ, максимальными размерами не ограничены.

ГЛАВА 4. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ КРИТЕРИИ ДЛЯ ПРЕМИРОВАНИЯ

17. Премирование работников колледжа производится при наличии соответствующих средств по следующим основаниям:

отсутствие претензий за несвоевременное и некачественное обеспечение рабочих процессов колледжа;

за качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ, разовых поручений руководства;

качественное и своевременное выполнение планов работы, текущего ремонта зданий, сооружений и инженерных сетей, оборудования;

экономия топливно-энергетических ресурсов на основании отчетов;

проведение работ и мероприятий, направленных на безопасную эксплуатацию зданий, инженерных сетей, сокращение затрат на их содержание;

освоение и внедрение новых компьютерных программ и технологий;

своевременное оформление заявок на получение необходимого материала, материального имущества для обеспечения хозяйственных работ, для функционирования рабочих процессов колледжа;

своевременное освоение бюджетных средств;

своевременное и качественное предоставление отчетности;

поддержание автомобильного транспорта в технической готовности, экономия топлива;

разработка и внедрение мероприятий, направленных на улучшение условий труда, обеспечение выполнения требований по охране труда и пожарной безопасности.

награждение нагрудным знаком Министерства образования «Выдатнiк адукацыi» - 5 базовых величин;

награждение Почетной грамотой Министерства образования Республики Беларусь - 4 базовые величины;

награждение грамотой Министерства образования Республики Беларусь - 3 базовые величины;

награждение Почетной грамотой управления образования Брестского областного исполнительного комитета - 2 базовые величины;

награждение грамотой управления образования Брестского областного исполнительного комитета - 1 базовая величина.

18. Премия выплачивается за фактически отработанный период, как правило, в сроки, установленные для выплаты заработной платы (4, 19 числа месяца).

19. Премия по основаниям, указанным в пункте 7, не начисляется на периоды:

временной нетрудоспособности;

трудового отпуска;

отпуска без сохранения заработной платы.

20. Премии учитываются при исчислении среднего заработка во всех случаях, предусмотренных действующим законодательством.

ГЛАВА 5. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

21. Настоящее Положение вступает в силу с 1 января 2020 года и действует до его замены.

22. С даты вступления в силу настоящего Положения Положение о материальном стимулировании работников Пинского колледжа Учреждения образования «Брестский государственный университет имени А.С.Пушкина» от 15.11.2019 считать утратившим силу.

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания

профкома

\_\_\_\_\_\_\_\_2019 №\_\_\_\_

Приложение 11

УТВЕРЖДАЮ

Директор Пинского колледжа

учреждения образования «Брестский государственный университет имени А.С.Пушкина»

 С.А.Борчук

2019

ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ, РАЗМЕРАХ И УСЛОВИЯХ

ВЫПЛАТЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

ГЛАВА 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Положение о порядке, размерах и условиях оказания материальной помощи работникам Пинского колледжа учреждения образования «Брестский государственный университет имени А.С.Пушкина» (далее – Положение) разработано на основании абзаца третьего пункта 4 Указа Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций»*.*

2. Настоящее Положение регулирует вопросы оказания и выплаты материальной помощи работникам Пинского колледжа учреждения образования «Брестский государственный университет имени А.С.Пушкина».

3. Положение утверждается директором колледжа по согласованию с профсоюзным комитетом работников после его одобрения на собрании трудового коллектива и является приложением к Коллективному договору.

4. Изменения и дополнения в данное Положение могут быть внесены в соответствии с процедурой, указанной в пункте 3.

5. Порядок и условия выплаты материальной помощи применяются в отношении всех штатных работников колледжа, независимо от источника выплаты их заработной платы (за исключением работников, находящихся в социальном отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет).

6. Годовой размер средств на оказание материальной помощи формируется исходя из окладов работников в размере 0,3 среднемесячной суммы окладов работников.

ГЛАВА 2. ИСТОЧНИКИ ВЫПЛАТЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

7. Источником средств, направляемых на выплату материальной помощи, является бюджетное финансирование (республиканский бюджет), а для работников, содержащихся за счет внебюджетных средств, полученных от приносящей доходы деятельности, источником выплаты материальной помощи являются внебюджетные средства.

ГЛАВА 3. ОПРЕДЕЛЕНИЕ РАЗМЕРОВ СРЕДСТВ,

НАПРАВЛЯЕМЫХ НА ОКАЗАНИЕ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

(ДАЛЕЕ - ФОНДЫ СРЕДСТВ)

8. Расчет фонда средств, направляемого для оказания материальной помощи работникам, производится в начале календарного года и пересматривается при изменении базовой ставки работниками бухгалтерии.

9. Конкретные размеры сумм материальной помощи каждому работнику определяются с учетом возникших у работников объективных причин на основании заявлений.

10. Размер материальной помощи, который определяется в величинах, кратных размеру базовой величины, определяется исходя из размера базовой величины, действующей на дату написания работником заявления.

11 Материальная помощь оказывается при наличии средств единовременно в следующих случаях:

11.1. рождение первого ребенка – 2,5 базовые величины;

11.2. рождение второго ребенка – 3 базовые величины;

11.3. рождение третьего и последующего ребенка – 3,5 базовые величины;

11.4. рождение детей-близнецов – 4,5 базовых величины;

11.5. бракосочетание работника (впервые) – 3 базовые величины;

11.6. длительная временная нетрудоспособность (более 1 месяца) – 3 базовые величины;

11.7. смерть близкого родственника (отца, матери, мужа, жены, дочери или сына работника) – 4 базовые величины;

11.8. работнику, в семье которого воспитывается ребенок-инвалид до 18-ти лет, – 3 базовые величины.

12. Материальнаяпомощь, как правило, оказывается не более одного раза в течение календарного года.

13. Основанием для оказания материальной помощи работнику колледжа является его личное заявление на имя директора с указанием обстоятельств и ходатайством руководителя структурного подразделения, согласованное с профсоюзным комитетом работников. К заявлению прилагаются подтверждающие документы.

14. Поданные заявления регистрируются в Журнале регистрации заявлений на оказание материальной помощи работникам колледжа, который ведется в профсоюзном комитете работников.

15. Выплата материальной помощи осуществляется на основании приказа директора колледжа, согласованного с профсоюзным комитетом работников.

16. Материальная помощь директору колледжа оказывается на условиях, установленных настоящим Положением на основании приказа ректора университета.

17. Остаток неиспользованных средств, предусмотренных на оказание материальной помощи, определяется в конце года и распределяется между работниками колледжа в равных долях.

ГЛАВА 4. СРОКИ ВЫПЛАТЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

18. Выплата материальной помощи производится работникам в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

19. В исключительных случаях выплата материальной помощи может быть произведена в другие сроки по согласованию с директором колледжа.

ГЛАВА 5. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

20. Настоящее Положение вступает в силу с 1 января 2020 года и действует до его замены.

21. С даты вступления в силу настоящего Положения Положение о порядке оказания материальной помощи работникам Пинского колледжа учреждения образования «Брестский государственный университет имени А.С.Пушкина» от 15.11.2019 считать утратившим силу.

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания

профкома

\_\_\_\_\_\_\_\_2019 №\_\_\_\_

Приложение 12

УТВЕРЖДАЮ

Директор Пинского колледжа

учреждения образования «Брестский государственный университет имени А.С.Пушкина»

 С.А.Борчук

2019

ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ, РАЗМЕРАХ И УСЛОВИЯХ

ОКАЗАНИЯ ЕДИНОВРЕМЕННОЙ ВЫПЛАТЫ НА ОЗДОРОВЛЕНИЕ

ГЛАВА 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Положение о порядке, размерах и условиях оказания единовременной выплаты на оздоровление работников Пинского колледжа учреждения образования «Брестский государственный университет имени А.С.Пушкина» (далее – Положение) разработано на основании абзаца второго пункта 4 Указа Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 N 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», статьи 182 Трудового кодекса Республики Беларусь.

2. Настоящее Положение регулирует вопросы осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам колледжа, в том числе работающим и по совместительству.

3. Положение утверждается директором колледжа по согласованию с профсоюзным комитетом работников после его одобрения на собрании трудового коллектива и является приложением к Коллективному договору.

4. Изменения и дополнения в данное Положение могут быть внесены в соответствии с процедурой, указанной в пункте 3.

5. Годовой размер средств на выплату формируется из расчета 0,5 оклада, если иной размер не установлен законодательными актами или Советом Министров Республики Беларусь.

ГЛАВА 2. ИСТОЧНИКИ СРЕДСТВ НА ОСУЩЕСТВЛЕНИЕ

ЕДИНОВРЕМЕННОЙ ВЫПЛАТЫ НА ОЗДОРОВЛЕНИЕ

6. Источниками средств, направляемых на единовременную выплату на оздоровление, являются: бюджетное финансирование (республиканский бюджет), внебюджетные средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности, и средства из иных источников, не запрещенных законодательством.

7. Порядок и условия осуществления единовременной выплаты на оздоровление применяются в отношении всех работников колледжа, независимо от источника выплаты их заработной платы.

8. Для работников, содержащихся за счет средств от приносящей доходы деятельности, источником выплаты являются внебюджетные средства.

ГЛАВА 3. РАЗМЕРЫ ЕДИНОВРЕМЕННОЙ ВЫПЛАТЫ НА ОЗДОРОВЛЕНИЕ

9. Единовременная выплата на оздоровление выплачивается один раз в календарном году всем штатным работникам колледжа из расчета 0,5 оклада.

10. Размер оклада работника, из которого исчисляется единовременная выплата на оздоровление, определяется на день начала трудового отпуска работника, а при увольнении работника - на дату приказа об увольнении.

11. Если в течение года размер оклада работника изменился, а выплата уже была произведена, то перерасчет и доплата единовременной выплаты на оздоровление работнику не производятся.

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

13. Единовременная выплата на оздоровление выплачивается пропорционально отработанному времени в следующих случаях:

принятым на работу в течение календарного года и отработавшим менее шести месяцев (до возникновения права на трудовой отпуск);

при предоставлении трудового отпуска по желанию женщины перед отпуском по беременности и родам или после него;

при уходе или выходе работника в отпуск (из отпуска) по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет в текущем календарном году;

работающим неполное рабочее время;

увольнения работника, независимо по основному месту работы или по совместительству, в течение календарного года.

ГЛАВА 4. ПОРЯДОК ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ЕДИНОВРЕМЕННОЙ ВЫПЛАТЫ НА ОЗДОРОВЛЕНИЕ

14. Единовременная выплата на оздоровление осуществляется, как правило, при уходе в трудовой отпуск, о чем делается соответствующее заявление работника в отпускной записке, которая подается в отдел кадров.

В других случаях, в том числе увольнение независимо по основному месту работы или по совместительству, работник должен подать заявление о единовременной выплате на оздоровление в отдел кадров.

15. Педагогическим работникам, которым постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 05.09.2011 №255 установлена норма часов за ставку, единовременную выплату на оздоровление осуществлять, как правило, в летний период.

16. Единовременная выплата на оздоровление осуществляется без предъявления работниками документов, подтверждающих оздоровление (санаторно-курортное лечение).

17. Если отпуск предоставляется работнику частями, то выплата на оздоровление будет произведена только один раз в календарном году при предоставлении одной из частей трудового отпуска.

18. Единовременная выплата на оздоровление выплачивается в установленном размере в конце календарного года, если работнику не предоставлен отпуск в текущем календарном году. Размер выплаты определяется исходя из оклада на дату написания работником заявления.

19. При увольнении работника до 15 числа месяца, текущий месяц в расчет не принимается, при увольнении после 15 числа месяца (включительно), текущий месяц принимается как отработанный.

20. Выплата единовременной выплаты на оздоровление осуществляется на основании приказа директора колледжа, согласованного с профсоюзным комитетом работников.

21. Единовременная выплата на оздоровление директору колледжа производится с разрешения ректора университета.

ГЛАВА 5. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

22. Иные вопросы, не отраженные в настоящем Положении, регулируются в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

23. Настоящее Положение вступает в силу с 1 января 2020 года и действует до его замены.

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания

профкома

\_\_\_\_\_\_\_\_2019 №\_\_\_\_