

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**между нанимателем и профсоюзным комитетом**  
**Учреждения образования**  
**«Минский государственный колледж искусств»**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работниками, которых представляет профсоюзный комитет учреждения образования «Минский государственный колледж искусств» (далее – Профком) в лице его председателя Хурсик Наталии Степановны, и нанимателем в лице директора учреждения образования «Минский государственный колледж искусств» Лейко Юрия Александровича (далее – Наниматель).

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

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

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

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

1.6. Условия настоящего Договора распространяются на работников учреждения образования «Минский государственный колледж искусств» – членов профсоюза. На работников, которые не являются членами профсоюза, коллективный договор может быть распространен по их письменному заявлению, поданному в адрес Сторон.

Договор вступает в силу с 11 июня 2019 г. и действует в течение 3 лет или до принятия нового.

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

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

Директор колледжа  
\_\_\_\_\_ Ю.А.Лейко

Председатель профкома  
\_\_\_\_\_ Н.С.Хурсик

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

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

1.11. Договор подписывается после одобрения его на собрании коллектива.

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

## **2. ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА**

### **2.1. Наниматель обязуется:**

2.1.1. Правила внутреннего трудового распорядка согласовывать с Профкомом.

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

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

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

2.1.5. Ежемесячно выдавать работникам расчетные листки.

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

2.1.7. Устанавливать по согласованию с Профкомом надбавки за высокие профессиональные, творческие, производственные достижения в работе, сложность и напряженность труда в размере до 50 % от должностного оклада (ставки заработной платы).

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

Директор колледжа  
\_\_\_\_\_ Ю.А.Лейко

Председатель профкома  
\_\_\_\_\_ Н.С.Хурсик

## **2.2. Профком обязуется:**

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

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

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

## **2.3. Стороны пришли к соглашению:**

2.3.1. Установить для административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательных и хозяйственно-технических работников 5-дневную рабочую неделю с двумя выходными; для преподавателей и концертмейстеров – 6-дневную рабочую неделю с одним выходным (согласно их расписания) и в соответствии с Трудовым законодательством. Для отдельных категорий работников – сменная работа, согласно графику работ.

Режим работы колледжа:

понедельник – пятница с 08.30 по 21.00;

суббота с 08.30 по 18.00;

воскресенье в целях организации самоподготовки учащихся с 10.00 по 14.00.

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

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

2.3.3. Обеспечить безналичное перечисление профсоюзных взносов по личным заявлениям работников в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 18.02.2002г. № 282 «Об удержании из заработной платы работников денежных сумм для производства безналичных расчётов».

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

Директор колледжа  
\_\_\_\_\_ Ю.А.Лейко

Председатель профкома  
\_\_\_\_\_ Н.С.Хурсик

### **3. ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА**

#### **3.1. Наниматель обязуется:**

3.1.1. Локальные нормативные акты (правила внутреннего трудового распорядка, должностные инструкции работников, графики трудовых отпусков и др.) утверждать по согласованию с Профкомом.

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

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

3.1.4. Приглашать председателя Профкома на совещания, проводимые директором.

#### **3.2. Профком обязуется:**

3.2.1. Осуществлять защиту трудовых прав и интересов членов профсоюза вплоть до судебных инстанций, оказывать им бесплатную консультационную и правовую помощь в решении трудовых и социально-экономических вопросов, консультировать по вопросам законодательства о труде, давать мотивированные ответы на жалобы, заявления и письма.

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

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

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

3.2.5. Обеспечивать полную гласность в работе Профкома.

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

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

Директор колледжа  
\_\_\_\_\_ Ю.А.Лейко

Председатель профкома  
\_\_\_\_\_ Н.С.Хурсик

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

### **3.3. Стороны пришли к соглашению:**

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

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

3.3.3. Дополнительный свободный от работы день предоставляется:

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

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

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

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

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

Директор колледжа  
\_\_\_\_\_ Ю.А.Лейко

Председатель профкома  
\_\_\_\_\_ Н.С.Хурсик

## 4. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

### 4.1. Наниматель обязуется:

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

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

### 4.2. Профком обязуется:

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

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

### 4.3. Стороны пришли к соглашению:

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

беременность;

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

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

переезд на постоянное место жительства в другую местность;

наличие у женщины детей до пяти лет;

зачисление на дневную форму получения образования;

состояние здоровья (согласно медицинскому заключению);

призыв на военную службу.

4.3.2. Досрочное расторжение контракта осуществляется по дополнительным основаниям, предусмотренным подпунктом 2.10 п.2 Декрета Президента Республики Беларусь № 29 от 26.07.1999г., после предварительного (не позже чем за две недели) уведомления Профкома.

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

предложения имеющихся вакансий;

увольнение совместителей;

Директор колледжа  
\_\_\_\_\_ Ю.А.Лейко

Председатель профкома  
\_\_\_\_\_ Н.С.Хурсик

ликвидация совмещения;  
увольнение работающих пенсионеров.

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

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

4.3.4. Наниматель имеет право по согласованию с работником заменить предупреждение о предстоящем увольнении работника по сокращению численности (штата) выплатой компенсации в соответствии с действующим законодательством.

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

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

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

Директор колледжа  
\_\_\_\_\_ Ю.А.Лейко

Председатель профкома  
\_\_\_\_\_ Н.С.Хурсик

4.3.8. В случае истечения срока действия контрактов с работающими женщинами, находящимися в отпуске по беременности и родам, а также имеющими детей в возрасте до трех лет, контракты продлеваются (заключаются новые), с их согласия, на срок не менее чем до достижения ребенком возраста пяти лет.

4.3.9. Заключение (продление) контрактов с работниками, которым осталось пять и менее лет до достижения общеустановленного пенсионного возраста, осуществляется на срок не менее чем до достижения ими пенсионного возраста.

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

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

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

Часть трудового отпуска (основного и дополнительного), превышающая 21 календарный день, по соглашению между работником и Нанимателем может быть заменена денежной компенсацией.

Замена денежной компенсацией отпусков, предоставляемых авансом, беременным женщинам, работникам, признанным инвалидами, работникам моложе восемнадцати лет и работникам за работу в зонах радиоактивного загрязнения в результате катастрофы на Чернобыльской АЭС, а также дополнительных отпусков за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за особый характер работы, не допускается.

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

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

в летнее или другое удобное время;

лицам моложе восемнадцати лет;

Директор колледжа  
\_\_\_\_\_ Ю.А.Лейко

Председатель профкома  
\_\_\_\_\_ Н.С.Хурсик



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

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

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

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

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

участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС;

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

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

Героям Беларуси, Героям Советского Союза, Героям Социалистического Труда, полным кавалерам орденов Отечества, Славы, Трудовой Славы;

в определенный период:

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

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

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

педагогическим работникам учреждений образования – в летнее время;

женщинам перед отпуском по беременности и родам или после него;

Директор колледжа  
\_\_\_\_\_ Ю.А.Лейко

Председатель профкома  
\_\_\_\_\_ Н.С.Хурсик

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

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

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

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

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 15 календарных дней до его начала.

## 5. ОХРАНА ТРУДА

### 5.1. Наниматель обязуется:

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

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

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

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

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

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

Директор колледжа  
\_\_\_\_\_ Ю.А.Лейко

Председатель профкома  
\_\_\_\_\_ Н.С.Хурсик

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

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

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

5.1.9. Осуществлять контроль за состоянием охраны труда в колледже.

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

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

## **5.2. Профком обязуется:**

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

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

5.2.3. Рассматривать на заседаниях Профкома вопросы состояния охраны труда.

Директор колледжа  
\_\_\_\_\_ Ю.А.Лейко

Председатель профкома  
\_\_\_\_\_ Н.С.Хурсик

5.2.4. Совместно с государственными органами и инспекциями по надзору и контролю по соблюдению законодательства по охране труда участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве, выявлении причин, приведших к гибели или к травмам работников.

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

### **5.3. Стороны пришли к соглашению:**

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

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

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

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

## **6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЖИЛИЩНО-БЫТОВЫЕ УСЛОВИЯ, ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ И ОРГАНИЗАЦИЯ ОТДЫХА РАБОТНИКОВ**

### **6.1. Наниматель обязуется:**

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

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

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

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

По письменному заявлению в особых случаях:

смерть близких родственников – 6 базовых величин;

вступление в брак, рождение ребенка – 4 базовые величины;

Директор колледжа  
\_\_\_\_\_ Ю.А.Лейко

Председатель профкома  
\_\_\_\_\_ Н.С.Хурсик

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

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

тяжелого материального положения работников – 3 базовые величины;

многодетным семьям, имеющим 3 и более несовершеннолетних детей, а также семьям, воспитывающим детей-инвалидов, ко Дню матери – 4 базовые величины;

на удешевление стоимости оздоровительных путевок работникам и их детям – 2 базовые величины;

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

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

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

заключения брака – до трех дней;

рождения ребенка – один день;

смерти близких родственников – до трех дней.

## **6.2. Профком обязуется:**

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

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

## **6.3. Стороны пришли к соглашению:**

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

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

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

Директор колледжа  
\_\_\_\_\_ Ю.А.Лейко

Председатель профкома  
\_\_\_\_\_ Н.С.Хурсик

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

## **7. ПРАВОВЫЕ ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА И ЕГО ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА**

### **7.1. Наниматель обязуется:**

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

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

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

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

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

7.1.6. Заключает (продлевает) контракты с работниками, избранными в состав профсоюзных органов (с их согласия), на срок не менее чем до истечения срока их полномочий.

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

Директор колледжа  
\_\_\_\_\_ Ю.А.Лейко

Председатель профкома  
\_\_\_\_\_ Н.С.Хурсик

## **7.2. Стороны пришли к соглашению:**

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

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

7.2.3. Создавать в колледже условия для обеспечения гласности.

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

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

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

## **8. ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫПОЛНЕНИЯ ДОГОВОРА И КОНТРОЛЬ ЗА ЕГО ВЫПОЛНЕНИЕМ**

### **8.1. Наниматель обязуется:**

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

Директор колледжа  
\_\_\_\_\_ Ю.А.Лейко

Председатель профкома  
\_\_\_\_\_ Н.С.Хурсик

8.1.2. Знакомить под роспись с настоящим коллективным договором всех вновь принятых работников.

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

## **8.2. Профком обязуется:**

8.2.1. Разъяснять работникам положения коллективного договора и вытекающие из него обязанности и права.

## **8.3. Стороны пришли к соглашению:**

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

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

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

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

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

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

Директор колледжа  
\_\_\_\_\_ Ю.А.Лейко

Председатель профкома  
\_\_\_\_\_ Н.С.Хурсик



## 9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Коллективный договор подписывается в 4-х экземплярах и хранится:  
у Нанимателя – 1 экз.,  
в Профкоме – 1 экз.,  
в исполкоме местного Совета (Администрации Октябрьского района г. Минска) после регистрации – 1 экз.,  
размещается на стенде организации для свободного постоянного ознакомления с ним работников коллектива – 1 экз. (подписанный и зарегистрированный).

9.2. На сайте колледжа размещается электронная копия Договора.

9.3. Работники поручают подписать Договор председателю Профкома.

Коллективный договор рассмотрен и одобрен Педагогическим советом колледжа (протокол № 7 от 11.06.2019 г.).

Коллективный договор подписан 11.06.2019 г.

Директор учреждения образования  
«Минский государственный  
колледж искусств»

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

\_\_\_\_\_ Ю.А.Лейко

\_\_\_\_\_ Н.С.Хурсик

Директор колледжа  
\_\_\_\_\_ Ю.А.Лейко

Председатель профкома  
\_\_\_\_\_ Н.С.Хурсик

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
о премировании сотрудников учреждения образования  
«Минский государственный колледж искусств»

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

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

Премирование проводится в размерах единого фонда заработной платы (фонда материальной заинтересованности) дифференциально по каждому подразделению: 1) преподаватели и концертмейстеры; 2) административно-управляющий, учебно-вспомогательный и хозяйственный персонал.

Премиальный фонд насчитывается отдельно по каждому подразделению. Выплата премий производится на основании протокола комиссии по премированию, утвержденного директором колледжа.

**2. ПРЕМИРОВАНИЕ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ И КОНЦЕРТМЕЙСТЕРОВ.**

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

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

При оценке деятельности преподавателей и концертмейстеров учитываются следующие показатели:

- качество подготовки учащихся колледжа;
- повышение профессионального уровня знаний;
- активное участие в общественной жизни колледжа;
- выполнение правил внутреннего распорядка
- соблюдение правил охраны труда

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

Директор колледжа  
\_\_\_\_\_ Ю.А.Лейко

Председатель профкома  
\_\_\_\_\_ Н.С.Хурсик

2.2. При оценке деятельности преподавателей и концертмейстеров учитываются:

- участие в Международных, республиканских конкурсах-фестивалях, конкурсах методических и творческих работ среди профильных СУЗОВ и ВУЗОВ при условии получения гран-при 2,5 - 4 (базовые величины)
- при получении дипломов I, II, III степени; 2 - 3 (базовые величины)
- поступления выпускников в Академии музыки и искусств с баллом по специальным дисциплинам не ниже «7» на бюджетной основе; 2 - 3 (базовые величины)
- поступления выпускников отделения «Народное творчество», СКДД, «Искусство» (хореография), «Искусство эстрады (пение), «Декоративно-прикладное искусство» в Белорусский государственный университет культуры и искусств с баллом по специальным предметам не ниже «8» на бюджетную основу по профилю специальности; 1,5 - 3 (базовые величины)
- издание типовых программ, методических пособий; 1,5 - 2,5 (базовые величины)
- разработка рабочих учебных программ; 1 - 1,5 (базовые величины)
- участие (выступление) в международных, республиканских научно-практических конференциях, методических семинарах, проводимых Министерством образования, Министерством культуры Республики Беларусь; 1,5 - 2 (базовые величины)
- участие в республиканских олимпиадах при условии получения дипломов I, II, III степени; 1,5-3,5 (базовые величины)
- участие в областных олимпиадах при условии получения дипломов I, II, III степени; 1 - 2 (базовые величины)
- участие в мероприятиях, проводимых Главным управлением идеологической работы, культуры и по делам Миноблсполкома, исполкомом г. Минска; 1 - 3 (базовые величины)

Директор колледжа  
\_\_\_\_\_ Ю.А.Лейко

Председатель профкома  
\_\_\_\_\_ Н.С.Хурсик

- участие в проведении внеклассных общеколледжных мероприятий на высоком профессиональном уровне; 0,5-1,5 (базовые величины)
- организация и проведение внеклассных общеколледжных мероприятий на высоком профессиональном уровне; 1-2,5 (базовые величины)
- организация и проведение мероприятий в рамках профориентационной деятельности 0,5 -1,5 (базовые величины)
- работа кураторов, учащиеся которых заняли 1 место 2,5 (базовые величины)
- I, II, III места в смотре-конкурсе на лучшую учебную группу по итогам годам 2 место 2 (базовые величины)
- 3 место 1,5 (базовые величины)
- работа кураторов по проведению показательных открытых кураторских часов с использованием современных форм воспитательной работы; 1-2 (базовые величины)
- разработка локальной нормативной документации 1 -3 (базовые величины)
- работа председателей цикловых комиссий и кураторов по итогам учебного года 0,5-1,5(базовые величины)
- участие в общественной жизни колледжа, района, города 0,5 -1,5 (базовые величины)
- участие в хозяйственных работах внутри колледжа и на прилегающей территории. 1-2 (базовые величины)

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

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

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

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

Директор колледжа  
\_\_\_\_\_ Ю.А.Лейко

Председатель профкома  
\_\_\_\_\_ Н.С.Хурсик

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

2.5. Лишение премии на 100% производится за:

- отсутствие на рабочем месте до 3 часов в течение рабочего дня без уважительной причины
- объявление выговора;
- невыполнение функциональных обязанностей, подтвержденное результатами проверок в ходе осуществления контроля;

- грубое нарушение правил охраны труда и техники безопасности;

2.6. Премия не начисляется за периоды:

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

### 3. ПРЕМИРОВАНИЕ АДМИНИСТРАТИВНО-ХОЗЯЙСТВЕННОГО ПЕРСОНАЛА

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

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

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

3.2. При оценке деятельности работников учитывается:

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

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

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

Директор колледжа  
\_\_\_\_\_ Ю.А.Лейко

Председатель профкома  
\_\_\_\_\_ Н.С.Хурсик

- нарушение правил охраны труда;
- неисполнение в срок обязательств и поручений.

3.4. Снятие премии на 100% производится за:

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

3.5. Премия не начисляется за периоды:

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

Приложение №2  
к коллективному договору  
Протокол №

ПОЛОЖЕНИЕ

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

На оказание материальной помощи работникам направляются бюджетные средства 5% планового фонда заработной платы по постановлению Министерства труда Республики Беларусь от 21.01.2000г. №6.

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

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

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

по письменному заявлению об особых случаях:

смерть близких родственников – 6 базовых величин;

вступление в брак, рождение ребенка - 4 базовые величины;

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

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

тяжелое материальное положение работника - 3 базовые величины;

многодетным семьям, имеющим 3 и более несовершеннолетних детей, а также семьям, воспитывающим детей-инвалидов, ко Дню Матери – 4 базовые величины;

на удешевление стоимости оздоровительных путевок работникам и их детям – 2 базовые величины;

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

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

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

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

Директор колледжа  
\_\_\_\_\_ Ю.А.Лейко

Председатель профкома  
\_\_\_\_\_ Н.С.Хурсик

Приложение №3  
к коллективному договору  
Протокол №

## ПОЛОЖЕНИЕ

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

1.1. Надбавки к должностным окладам руководителям, специалистам и служащим за высокие профессиональные, творческие, производственные достижения в работе, сложность и напряженность труда, а также за выполнение особо важных (срочных) работ осуществляются за счет средств 10% планового фонда заработной платы.

1.2. Надбавки устанавливаются руководителям, специалистам и служащим в размере до 50% оклада (ставки) за высокие профессиональные, творческие, производственные достижения в работе, сложность и напряженность труда, за выполнение особо важных (срочных) работ на основании данного Положения и на период их выполнения.

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

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

1.5. Надбавки уменьшаются, либо отменяются при ухудшении качества работы, несоблюдении сроков выполнения порученной работы, нарушении трудовой дисциплины и т.п. (указать) по приказу руководителя, который согласовывается с Профкомом.

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

1.6. Надбавки руководителю организации устанавливаются вышестоящим органом управления из средств учреждения в соответствии с положением.

Директор колледжа  
\_\_\_\_\_ Ю.А.Лейко

Председатель профкома  
\_\_\_\_\_ Н.С.Хурсик



Приложение №4  
к коллективному договору  
Протокол №

## ПОЛОЖЕНИЕ

о размерах, порядке и условиях установления надбавок педагогическим работникам учреждения среднего специального образования «Минский государственный колледж искусств»

### ГЛАВА 1

#### ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее положение разработано на основании Инструкции о размерах, порядке и условиях установления надбавок педагогическим работникам бюджетных организаций, утвержденной постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 22.01.2019 №10, и распространяет свое действие на отношения, возникшие с 1 января 2019 г.

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

3. На установление указанных надбавок направляются средства в размере 5 процентов ежемесячного фонда оплаты труда педагогических работников колледжа (далее – фонд). Фонд определяется в соответствии с постановлением Министерства образования от 23 марта 2016 г. № 16 «Об утверждении Инструкции о порядке расчёта планового фонда заработной платы работников учреждений образования и экономии средств, предусмотренных на оплату труда» (с учётом изменений, внесённых постановлением Министерства образования от 22 декабря 2018 г. № 123).

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

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

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

Директор колледжа  
\_\_\_\_\_ Ю.А.Лейко

Председатель профкома  
\_\_\_\_\_ Н.С.Хурсик

## ГЛАВА 2

### ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВОК

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

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

9. Данные надбавки не относятся к обязательным выплатам, они являются средством материального стимулирования педагогических работников за выполнение видов работ (функций), указанных в п.16 настоящего положения. Надбавки могут устанавливаться по одному или нескольким основаниям. При установлении надбавок по нескольким основаниям они суммируются.

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

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

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

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

14. Надбавки распределяются в рамках средств фонда.

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

## ГЛАВА 3

### КРИТЕРИИ И РАЗМЕРЫ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВОК

16. Педагогическим работникам колледжа надбавки могут устанавливаться в следующих размерах:

16.1. за системную работу по обеспечению защиты прав и законных интересов детей из неблагополучных семей, детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, работу с родителями – до 200%;

16.2. за системную работу по организации питания учащихся, оздоровления учащихся, в том числе в каникулярный период, – до 200%;

Директор колледжа  
\_\_\_\_\_ Ю.А.Лейко

Председатель профкома  
\_\_\_\_\_ Н.С.Хурсик

16.3. за участие в деятельности учебно-методических объединений, обновлении, разработке структурных элементов научно-методического обеспечения образования – до 300%;

16.4. за работу с одаренными и талантливыми учащимися (подготовка учащихся к участию в олимпиадах, конкурсах и других образовательных мероприятиях, и творческих конкурсах, организация указанных мероприятий) – до 300%;

16.5. за организацию участия учащихся в региональных, республиканских, общественно значимых мероприятиях и сопровождение их в период проведения таких мероприятий – до 150%;

16.6. за работу с непрофессиональным (любительским) коллективом художественного творчества, которому присвоен звание «Заслуженный любительский коллектив Республики Беларусь» или наименование «народный» («образцовый») – до 200%;

16.7. за консультирование инновационных проектов, реализуемых на базе колледжа, – до 200%;

16.8. за работу с иностранными учащимися – до 200%.

## ГЛАВА 4

### УСЛОВИЯ ОТМЕНЫ ИЛИ УМЕНЬШЕНИЯ НАДБАВОК

17. Надбавки педагогическим работникам могут быть отменены либо уменьшены приказом директора колледжа по согласованию с профсоюзным комитетом колледжа в сроки, установленные пунктом 5 инструкции о размерах, порядке и условиях установления надбавок педагогическим работникам бюджетных организаций, утверждённой постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 22 января 2019 г. № 10, по причине:

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

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

17.3. невыполнения сроков завершения работ, невыполнения (некачественного выполнения) плана работ, приказа директора колледжа или иного

Директор колледжа  
\_\_\_\_\_ Ю.А.Лейко

Председатель профкома  
\_\_\_\_\_ Н.С.Хурсик

нормативного правового документа *(по представлению лица, контролирующего данное исполнение)*;

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

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

## ГЛАВА 5 ОТВЕТСТВЕННОСТЬ И КОНТРОЛЬ

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

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

## ГЛАВА 6 ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

21. Надбавки директору колледжа устанавливаются в порядке, определяемом Нанимателем.

Директор колледжа  
\_\_\_\_\_ Ю.А.Лейко

Председатель профкома  
\_\_\_\_\_ Н.С.Хурсик

Приложение №5  
к коллективному договору  
Протокол №

ПЕРЕЧЕНЬ

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

№ п/п	название должности
1.	Заведующий лаборатории грима
2.	Заведующий костюмерной
3.	Заведующий библиотекой
4.	Заведующий учебно-производственной мастерской
5.	Бухгалтер
6.	Старший инспектор отдела кадров
7.	Архивариус
8.	Комендант
9.	Концертмейстер
10.	Преподаватель
11.	Кладовщик
12.	Водитель
13.	Сторож

Директор колледжа  
\_\_\_\_\_ Ю.А.Лейко

Председатель профкома  
\_\_\_\_\_ Н.С.Хурсик