

Приняты на собрании трудового коллектива учреждения образования «Минский государственный энергетический колледж»  
Протокол собрания трудового коллектива  
24.06.2021 года №1

ИЗМЕНЕНИЯ и ДОПОЛНЕНИЯ № 1  
в Коллективный договор на 2020-2023 годы

г. Минск

24 июня 2021 года

Работники учреждения образования «Минский государственный энергетический колледж», от имени которых выступает профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации преподавателей (в дальнейшем - Профком), представляющий интересы работников, в лице председателя профкома Мануйленко Натальи Олеговны, и учреждение образования «Минский государственный энергетический колледж» (в дальнейшем - Наниматель), в лице уполномоченного должностного лица Нанимателя директора Новикова Александра Анатольевича, внесли изменения и дополнения в Коллективный договор на 2020-2023 годы (в дальнейшем – Договор) следующего содержания:

1. Разделы 1-12 (пункты 1-86) Коллективного договора на 2020-2023гг. изложить в следующей редакции (прилагается).

2. Приложение 1 к Коллективному договору на 2020-2023гг. «Положение об оплате труда работников учреждения образования «Минский государственный энергетический колледж» изложить в следующей редакции (прилагается).

3. Приложение 2 к Коллективному договору на 2020-2023гг. «Положение о премировании работников учреждения образования «Минский государственный энергетический колледж» изложить в следующей редакции (прилагается).

4. Приложение 3 к Коллективному договору на 2020-2023гг. «Положение о порядке осуществления и размерах стимулирующих и компенсирующих выплат работникам учреждения образования «Минский государственный энергетический колледж» изложить в следующей редакции (прилагается).

5. Приложение 4 к Коллективному договору на 2020-2023гг. «Положение о надбавке за стаж работы в бюджетных организациях работникам учреждения образования «Минский государственный энергетический колледж» исключить.



6. Приложение 5 к Коллективному договору на 2020-2023гг. «Положение о порядке осуществления единовременной выплаты на оздоровление и оказания материальной помощи работникам учреждения образования «Минский государственный энергетический колледж» изложить в следующей редакции (прилагается).

7. Приложение 8.2 к Коллективному договору на 2020-2023гг. «Разделение отпуска», Приложение 8.6 к Коллективному договору на 2020-2023гг. «Перечень работников, имеющих право на дополнительный отпуск за продолжительный стаж работы в учреждении образования «Минский государственный энергетический колледж» (отрасли) ( кроме преподавателей и приравненных к ним лиц, а также рабочих) изложить в следующей редакции (прилагается).

8. Приложение 8.4 к Коллективному договору на 2020-2023гг. «Перечень работников учреждения образования «Минский государственный энергетический колледж», имеющих право на дополнительный поощрительный отпуск» в пункт 3 подпункт 5 изложить в следующей редакции: водитель автомобиля.

9. Изменения и дополнения №1 вводятся в действие с 01.07.2021 года.

Наниматель  
Директор

А.А.Новиков

Профком  
Председатель профкома

Н.О.Мануйленко



СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома МГЭК  
Н.О. Мануйленко

«24» 06 2021 г.



УТВЕРЖДАЮ  
Директор МГЭК

А.А. Новиков

«24» 06 2021 г.



## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор (далее — Договор) заключен между работниками учреждения образования «Минский государственный энергетический колледж», от имени которых выступает профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации (далее — Профком), представляющий интересы работников, в лице председателя Профкома Мануйленко Натальи Олеговны, и учреждением образования «Минский государственный энергетический колледж» (далее — Наниматель) в лице директора Новикова Александра Анатольевича.

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

3. Целью Договора является обеспечение устойчивого социально-экономического положения учреждения образования «Минский государственный энергетический колледж» (далее — МГЭК) и надлежащего уровня оплаты труда работников, соответствующего текущему индексу цен и стоимости жизни, продуктивной занятости работников, безопасных условий труда, других условий, вытекающих из трудовых отношений.

4. Наниматель признает Профком единственным полномочным представителем работников МГЭК в коллективных переговорах по заключению, изменению и (или) дополнению, соблюдению Договора.

5. Нормы и положения Генерального и тарифного соглашений обязательны для исполнения Нанимателем и Профкомом (далее — Стороны).

6. Договор вступает в силу с 30 декабря 2020 года и действует до заключения нового коллективного договора (но не более трех лет).

С согласия сторон действие Договора может продлеваться на срок не более трех лет и не более одного раза.

Продление срока действия Договора оформляется дополнительным соглашением к нему

7. Изменения и (или) дополнения в Договор вносятся по взаимному

Наниматель

Профком





9.2. создать комиссию по коллективным переговорам для разработки, внесения изменений и (или) дополнений в Договор и контроля за его выполнением;

9.3. рассмотреть обращения работников МГЭК-членов профсоюза о невыполнении или ненадлежащем выполнении настоящего Коллективного договора, принять меры воздействия в пределах своих полномочий;

9.4. не прекращать в одностороннем порядке коллективные переговоры;

9.5. не прекращать действие настоящего Договора при изменении наименования Сторон. В случае реорганизации организации (Нанимателя) или профсоюзной организации в период действия данного Договора его выполнение гарантируют правопреемники;

9.6. в течение 3-х месяцев с момента окончания реорганизации заключить новый коллективный договор, обеспечивающий сохранение социально-экономических прав и гарантий на уровне, не ниже закрепленного в Договоре.

10. Разъяснение и толкование пунктов и положений Договора в случае возникновения разночтений проводится совместным решением Нанимателя и Профкома.

11. Стороны обязуются зарегистрировать Договор, а также внесенные в него изменения и (или) дополнения в течение месяца со дня подписания в местном исполнительном или распорядительном органе по месту нахождения (регистрации) Нанимателя.

## 2. ОБЕСПЕЧЕНИЕ СТАБИЛЬНОЙ РАБОТЫ МГЭК

12. Стороны договорились:

12.1. совместными усилиями добиваться укрепления экономического и финансового положения МГЭК, обеспечения его стабильной работы;

12.2. постоянно анализировать результаты финансовой и социально-экономической деятельности МГЭК, совместно обсуждать возникающие проблемы, оперативно выработать меры по укреплению финансового состояния МГЭК;

12.3. осуществлять необходимые меры, обеспечивающие выполнение показателей социально-экономического развития МГЭК на 2020—2023 годы;

12.4. способствовать развитию международного сотрудничества в сфере образования;

12.5. осуществлять контроль за эффективным использованием государственного имущества.

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_



13. Наниматель обязуется:

13.1. обеспечивать формирование долгосрочной экономической политики, осуществлять меры по сохранению и наращиванию объемов услуг, совершенствовать организацию труда и, в конечном итоге, обеспечивать стабильную работу МГЭК;

13.2. при подготовке локальных правовых актов по вопросам оплаты, нормирования, режима и условий труда, обеспечения занятости привлекать непосредственно к разработке данных правовых актов Профком.

14. Профком обязуется:

14.1. принимать меры по недопущению социальной напряженности в коллективе;

14.2. проводить работу по мобилизации членов профсоюза на успешное выполнение мероприятий по соблюдению трудовой дисциплины в коллективе МГЭК, повышению качества оказываемых услуг;

14.3. добиваться реализации мер, направленных на обеспечение безопасных условий труда, повышение социальной защищенности работников;

14.4. непосредственно участвовать в подготовке решений, затрагивающих трудовые и социально-экономические права работников.

15. Стороны устанавливают ограниченную материальную ответственность работников за ущерб, причиненный Нанимателю по их вине, в том числе излишними денежными выплатами (включая случаи счетной ошибки), в размере трех среднемесячных заработных плат работника, причинившего ущерб, за исключением случаев, предусмотренных ст. 404 Трудового кодекса Республики Беларусь.

Письменные договоры о полной материальной ответственности могут быть заключены Нанимателем с работниками, достигшими восемнадцати лет, занимающими должности или выполняющими работы, непосредственно связанные с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой или применением в процессе производства переданных им ценностей.

Перечень таких должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности, устанавливается законодательством Республики Беларусь.

Наниматель



Профком



### 3. ОПЛАТА ТРУДА

16. Формы, системы, размеры оплаты труда, материальное стимулирование, другие виды доходов работников устанавливаются Нанимателем в соответствии с действующим законодательством Республики Беларусь, по согласованию с Профкомом, на основании:

Положения об оплате труда работников МГЭК, (Приложение 1);

Положения о премировании работников МГЭК, (Приложение 2);

Положения о порядке осуществления и размерах стимулирующих и компенсирующих выплат работникам учреждения образования «Минский государственный энергетический колледж», (Приложение 3);

Положение о порядке осуществления единовременной выплаты на оздоровление и оказания материальной помощи работникам учреждения образования «Минский государственный энергетический колледж», (Приложение 5);

17. Вышеперечисленные Положения являются неотъемлемой частью Коллективного договора на 2020—2023 годы.

18. Оклады работников колледжа, определенные путем умножения базовой ставки, устанавливаемой Советом Министров Республики Беларусь, на коэффициенты тарифных разрядов тарифной сетки, признаются как гарантированный уровень оплаты труда рабочих и специалистов МГЭК по соответствующим профессионально-квалификационным категориям.

19. Работникам, выполняющим наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы в течение установленной законодательством продолжительности рабочего дня (рабочей смены), производится доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника (Приложение 3).

20. Распределение учебной нагрузки преподавателям осуществляется заместителем директора по учебной работе и доводится до сведения работника до начала трудовых отпусков в летний период.

21. Наниматель обязуется:

21.1. при введении новых условий оплаты труда, внесении изменений в существующие, по согласованию с профсоюзным комитетом, оперативно доводить их до сведения руководителей структурных подразделений и

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

работников, проводить семинары (совещания) по разъяснению их содержания и порядка их введения;

21.2. обеспечивать уровень заработной платы не ниже минимального. Минимальная заработная плата (месячная и часовая) – государственный минимальный социальный стандарт в области оплаты труда, который наниматель обязан применять в качестве нижней границы оплаты труда работников за работу в нормальных условиях в течение нормальной продолжительности рабочего времени при выполнении обязанностей работника, вытекающих из законодательства, локальных правовых актов и трудового договора.

21.3. ежемесячно осуществлять выдачу расчетных листов работникам МГЭК не позднее, чем за 1 день до установленного срока выплаты заработной платы;

21.4. обеспечить возможность участия в семинарах (совещаниях) представителей профсоюзного комитета;

21.5. производить выплату заработной платы работникам не реже 2-х раз в месяц:

за первую половину месяца - 20 числа текущего месяца,

основная часть заработной платы — 5 числа месяца, следующего за отчетным;

при совпадении сроков выплаты заработной платы с выходными днями, государственными праздниками и праздничными днями выплата заработной платы производится накануне;

отчетным периодом считать календарный месяц с 1 по последнее число месяца;

21.6. вести суммированный учет рабочего времени сторожей (статья 126 Трудового кодекса Республики Беларусь) в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и коллективным договором; режим работы этой категории и работников устанавливается графиком сменности, утвержденным руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом.

22. Профком обязуется:

22.1. защищать права членов профсоюза на достойно оплачиваемый труд, осуществлять общественный контроль за правильным применением форм и систем оплаты труда, других видов доходов работников, начислением заработной платы, сроками выплаты заработной платы;

Наниматель



Профком



22.2. принимать активное участие в разработке проектов документов, которые касаются условий, организации и нормирования оплаты труда, добиваться исполнения законных прав и интересов работников МГЭК;

22.3. по мере необходимости давать разъяснения по актуальным вопросам оплаты, нормирования и условий труда;

22.4. информировать Нанимателя о результатах контроля за правильностью применения форм и систем оплаты труда;

22.5. оперативно доводить до сведения профсоюзного актива руководящие документы, разъяснения, инструктивные письма, проводить семинары.

23. Наниматель и Профком обязуются:

23.1. анализировать социально-экономическое положение работников;

23.2. принимать меры к обеспечению своевременной выплаты заработной платы и среднего заработка, сохраняемого за время трудового и социального отпусков.

#### 4. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ, ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА И ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ РАБОТНИКАМ

24. При наличии средств Наниматель обязуется ежегодно оказывать работникам материальную помощь (Приложение 5).

25. Матери (отцу, опеуну, попечителю), воспитывающей (воспитывающему) 3-х и более детей в возрасте до 16-ти лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18-ти лет) по ее (его) личному заявлению предоставляется один дополнительный свободный от работы день в неделю с оплатой в размере среднего дневного заработка в порядке и на условиях, определяемых Правительством Республики Беларусь.

Матери (отцу, опеуну, попечителю), воспитывающей (воспитывающему) ребенка-инвалида в возрасте до 18-ти лет, по ее (его) заявлению ежемесячно предоставляется один дополнительный свободный от работы день с оплатой в размере среднего дневного заработка за счет средств государственного социального страхования.

26. Нанимателем по согласованию с Профкомом применяются виды поощрения в соответствии с Положением о видах поощрения работников МГЭК (Приложение 6) и Положение о Доске почета МГЭК (Приложение 7).

Наниматель



Профком



27. Источниками выплат социальных гарантий, компенсаций и вознаграждений являются средства республиканского бюджета, внебюджетные средства.

Выплаты производятся при наличии источника на эти цели.

При наличии источника не в полном объеме Стороны определяют приоритеты для выплат (решения оформляются протоколом совместного заседания администрации и Профкома).

При отсутствии источника выплаты не производятся.

28. Установить, что на время социальных отпусков сохраняется прежняя работа.

29. Предусматривать в коллективном и трудовых договорах (контрактах) порядок, условия предоставления и продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день работникам, которым ненормированный рабочий день установлен Правилами внутреннего трудового распорядка или иными локальными правовыми актами МГЭК (Приложение 8.5). Источник финансирования – внебюджетные средства.

Коллективным или трудовым договором (контрактом) всем работникам или отдельным их категориям (по специальностям, видам производств, структурных подразделений) могут устанавливаться дополнительные поощрительные отпуска, предусмотренные статьями 160, 261-2 Трудового кодекса (Приложение 8.4).

Коллективным или трудовым договором (контрактом) всем работникам или отдельным их категориям (по специальностям, видам производств, структурных подразделений) могут устанавливаться дополнительный отпуск за продолжительный стаж работы, предусмотренные статьями 159 Трудового кодекса (Приложение 8.6).

30. Продлевать (заключать новые) контракты с работниками, имеющими стаж работы в МГЭК не менее 5 лет, добросовестно работающими и не имеющими дисциплинарных взысканий, на срок не менее 3-х лет (в пределах максимального срока действия).

31. График трудовых отпусков составляется на календарный год не позднее 5 января и доводится до сведения всех работников.

32. Работник имеет право перенести трудовой отпуск при предварительном согласовании с нанимателем (Приложение 8.1).

33. По уважительным причинам (семейным обстоятельствам, в связи с болезнью близких родственников и др.), установленным Договором или по

Наниматель



Профком



договоренности между нанимателем и работником, трудовой отпуск может быть разделен более, чем на две, но не более, чем на четыре части, при этом одна часть должна быть не менее 14 календарных дней (Приложение 8.2).

34. Наниматель может с согласия работника при наличии обстоятельств, указанных в коллективном договоре, отозвать работника из трудового отпуска (Приложение 8.3). Неиспользованная в связи с этим часть трудового отпуска по договоренности между работником и нанимателем предоставляется в течение текущего рабочего года, по желанию работника присоединяется к отпуску за следующий рабочий год или может быть заменена денежной компенсацией.

35. При наличии средств превышения доходов над расходами, полученных от приносящей доходы деятельности МГЭК, предоставить директору МГЭК следующие дополнительные социально-экономические условия с возмещением до 100% их стоимости:

- 35.1. предоставление путевки в санаторий (профилакторий);
- 35.2. дополнительное страхование жизни и здоровья;
- 35.3. добровольное страхование медицинских расходов;
- 35.4. оплату участия в физкультурно-оздоровительных, спортивных, культурно-массовых мероприятиях;
- 35.5. оплату услуг и абонементов и др.

## 5. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

36. Рабочее время, время отдыха работников устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными актами законодательства, а также положениями настоящего раздела Договора.

37. Полная норма продолжительности рабочего времени в неделю устанавливается 40 часов.

Продолжительность рабочего дня накануне государственных праздников сокращается на 1 час, соответственно, норма часов рабочего времени недели, на которую пришелся праздничный день, сокращается на 1 час.

38. Для административно-управленческого персонала и рабочих устанавливается 5-дневная рабочая неделя с 2-мя выходными днями (суббота, воскресенье) со следующим режимом работы:

понедельник-пятница с 8-30 до 17-00, с перерывом на обед с 12-00 до 12-30.

Наниматель



Профком



39. Для преподавателей устанавливается шестидневная рабочая неделя согласно расписанию учебных занятий, в рамках которой преподаватели должны вести все виды учебной, учебно-методической и научно-исследовательской работы.

40. Для отдельных категорий работников, обслуживающих учебный процесс, устанавливается 5-дневная рабочая неделя с 1-сменным режимом работы:

понедельник-пятница с 8-30 до 17-00, с перерывом на обед с 12-00 до 12-30.

41. Директор, заместители директора, руководители структурных подразделений несут персональную ответственность:

за трудовую и исполнительскую дисциплину подчиненных работников;  
соблюдение требований нормативных правовых актов при оказании услуг;

соблюдение требований Директивы Президента Республики Беларусь от 11.03.2004 № 1 «О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины» (далее – Директива № 1) и Декрета Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» (далее – Декрет № 5).

Работники МГЭК обязаны:

соблюдать трудовую и исполнительскую дисциплину;  
соблюдать требования нормативных правовых актов при оказании услуг;

соблюдать требования Директивы № 1 и Декрета № 5.

До начала работы каждый работник (кроме преподавателей) должен отметить время прихода на работу, а по окончании работы – время ухода с работы.

В рабочее время не включается время, необходимое на дорогу до рабочего места, на переодевание перед началом и после окончания работы, на регистрацию при уходе (статья 133 Трудового кодекса Республики Беларусь).

42. Директор, заместители директора, заведующие отделениями имеют право проводить педагогическую работу в пределах основного рабочего времени не более половины нормы часов педагогической нагрузки за ставку педагогических работников.

43. Административно-управленческому персоналу и специалистам МГЭК предоставить право выполнения учебной нагрузки в объеме не более

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_



половины нормы часов педагогической нагрузки за ставку педагогических работников на условиях трудового договора по совместительству за пределами основного рабочего времени, либо в пределах основного рабочего времени при условии отработки этих часов в соответствии с графиком отработки, составленным работником и утвержденным директором, заместителями директора.

44. Запрещается работа по совместительству у другого нанимателя на условиях трудового договора в рабочее время по основной должности (глава 32 Трудового кодекса Республики Беларусь).

45. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение в течение календарного года в период, не совпадающий с трудовым отпуском, по заявлению работника предоставлять ему трудовой отпуск, а в случае его использования – отпуск без сохранения заработной платы.

46. По письменному заявлению работника предоставлять ему социальный отпуск без сохранения заработной платы :

в случае смерти близких родственников: родители, дети, усыновители, усыновленные, родные братья и сестры, супруги, дедушки, бабушки, внуков работника, его неполнородных братьев и сестер — до 3-х календарных дней;

в связи с регистрацией брака, при вступлении в брак детей, рождением ребенка — по 3-х календарных дней;

при переезде на новое место жительства – 1 календарный день;

в первый день учебного года матерям, либо другим лицам, воспитывающим детей, чьи дети идут в 1–4 классы учреждения общего среднего образования.

47. По заявлению беременной женщины на основании медицинского заключения о необходимости предоставления сокращенной продолжительности рабочего времени, выданного учреждением здравоохранения, устанавливается рабочая неделя продолжительностью 35 часов с сохранением заработной платы, а во 2-й половине беременности дополнительно к указанному выше, Наниматель может предоставить им неоплачиваемый социальный отпуск до 15-ти календарных дней помимо отпуска, предоставляемого в соответствии со ст. 190 Трудового кодекса Республики Беларусь.

48. Социальные отпуска без сохранения заработной платы, предусмотренные Коллективным договором, предоставляются работникам сверх продолжительности, установленной статьей 190 Трудового кодекса Республики Беларусь.

Наниматель



Профком



49. День создания МГЭК (24 марта 1971 года) объявить праздником МГЭК.

## 6. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

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

50. Наниматель обязуется:

молодым специалистам, не имеющим жилых помещений в собственности и (или) в пользовании в населенном пункте по месту работы, предоставлять место в общежитии при наличии свободных мест;

повышать квалификацию и профессиональный уровень рабочих и специалистов МГЭК в соответствии с финансовыми назначениями, предусмотренными бизнес-планом развития МГЭК;

предоставлять иные социальные гарантии, компенсации, вознаграждения, предусмотренные пунктами и подпунктами настоящего Договора.

51. Профком обязуется осуществлять контроль:

за соблюдением законодательства, регулирующего труд молодежи;

за улучшением жилищных условий молодежи;

52. Наниматель и Профком:

организуют участие работников в культурно-массовых и спортивных мероприятиях отрасли, города, района;

для оздоровления работников учреждения при наличии возможности приобретают абонементы с выдачей работникам с частичной оплатой;

создают условия и выделяют необходимые средства для организации проведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

способствуют созданию надлежащих условий для повышения квалификации и общеобразовательного уровня молодежи.

## 7. ОХРАНА ТРУДА

53. Стороны договорились:

53.1. признавать, что работа в области охраны труда осуществляется Сторонами на основе приоритета жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности МГЭК и

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_



предусматривает совместные действия по улучшению условий и охраны труда;

53.2. разрабатывать мероприятия по улучшению условий труда, исключая производственный травматизм и профессиональные заболевания;

53.3. осуществлять контроль состояния охраны труда и пожарной безопасности в отделах и структурных подразделениях МГЭК;

53.4. проводить обучение работников по вопросам охраны труда и пожарной безопасности не реже одного раза в 3 года;

53.5. обеспечивать выделение материальных средств на выполнение плана мероприятий по улучшению условий труда, профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний;

53.6. обеспечивать работников МГЭК рабочими местами, соответствующими требованиям безопасности и санитарных норм, санитарно-бытовыми условиями, а также положенными по нормам спецодеждой и другими средствами индивидуальной и коллективной защиты (Приложение 9);

53.7. осуществлять совместно с общественностью контроль за состоянием охраны труда и пожарной безопасности в Колледже;

53.8. выполнять все мероприятия по охране труда при проведении обучения и производственной практики со слушателями МГЭК;

53.9. проводить необходимые мероприятия по усилению пожарной безопасности, обеспечивать все подразделения МГЭК необходимым противопожарным инвентарем и первичными средствами пожаротушения;

53.10. в случае производственной травмы трудовой договор с работником не расторгается независимо от продолжительности его излечения;

53.11. при отказе работника от выполнения порученной работы в случаях непосредственной опасности для жизни и здоровья его и окружающих, непредставления необходимых средств индивидуальной защиты, непосредственно обеспечивающих безопасность труда, приостановления и запрещения ведения работ работниками государственных органов надзора и контроля, а также технической инспекцией труда профсоюза предоставлять работнику другую работу согласно законодательству Республики Беларусь до устранения нарушений.

Директор



Профком



При необходимости Наниматель обеспечивает обучение работника новой специальности (профессии) с сохранением ему среднего заработка на весь период обучения;

53.12. выдавать полную информацию каждому работнику при приеме на работу и в период работы о состоянии охраны и условий труда на его рабочем месте, о полагающихся средствах индивидуальной защиты, компенсациях и т. д.;

53.13. осуществлять контроль за своевременностью и обязательным прохождением медицинских осмотров всеми работниками МГЭК при их приеме на работу (флюорография), а также прохождения медицинских осмотров при приеме на работу и повторных для категории работников, выполняющих работы повышенной опасности и связанные с перевозкой людей.

54. Выплачивать единовременную материальную помощь в связи с потерей кормильца:

в случае смерти работника в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, оформленных актами формы Н-1 или ПЗ-1;

Право на получение единовременной материальной помощи по указанным выше основаниям в равных долях имеют несовершеннолетние дети умершего, в том числе усыновленные и родившиеся после его смерти, а также обучающиеся по очной форме обучения не старше 23-летнего возраста, а также сами дети.

Производить выплату единовременной материальной помощи из средств нанимателя детям погибшего на производстве работника, помимо установленного законодательством возмещения ущерба, в размере не менее 10-ти годовых заработных плат погибшего, исчисленных по фактическому заработку за 12 последних календарных месяцев работы, предшествующих несчастному случаю, повлекшему смерть работника.

55. Оказывать единовременную материальную помощь работнику, потерявшему профессиональную трудоспособность в результате несчастного случая на производстве.

Размер единовременной материальной помощи, с учетом компенсации морального вреда, составляет один среднемесячный заработок пострадавшего за каждый процент утраты трудоспособности.

Наниматель



Профком



В случае установления вины пострадавшего при несчастном случае, отраженного в документах расследования, размер материальной помощи может быть уменьшен не более чем на 25 %.

56. Производить выплату дополнительной единовременной материальной помощи денежных средств в зачет возмещения вреда, причиненного жизни или здоровью работника, вследствие несчастного случая в течение месяца:

законным представителям несовершеннолетних детей и(или) совершеннолетним детям (часть 2 п.59 КД) погибшего – после оформления акта формы Н-1 о несчастном случае со смертельным исходом или получения заключения от государственного медицинского учреждения об установлении причинно-следственной связи между смертью работника и ранее произошедшим случаем или профессиональным заболеванием.

Выплату единовременной материальной помощи производить полностью или с письменного согласия получателей или лиц, представляющих их интересы, по частям в сроки, оговоренные письменно.

В случае задержки по вине нанимателя этих выплат против установленного срока, среднемесячная (годовая) заработная плата потерпевшего и материальная помощь индексируются в размерах и на условиях, предусмотренных порядком индексации заработной платы.

Материальная помощь, предусмотренная пунктами 57 и 58 настоящего Договора, не выплачивается, если несчастный случай произошел с потерпевшим или погибшим в результате виновных и (или) противоправных действий, а также в состоянии алкогольного опьянения и (или) в состоянии, вызванном употреблением наркотических средств, психотропных, токсических или других одурманивающих веществ, что подтверждено в установленном порядке.

Осуществлять обязательное страхование от несчастных случаев и профессиональных заболеваний в Колледже в соответствии с действующим законодательством.

57. Профком обязуется:

57.1. осуществлять постоянный общественный контроль за состоянием охраны труда в подразделениях МГЭК, добиваться для сотрудников необходимых льгот и компенсаций;

57.2. анализировать состояние охраны труда в Колледже и защищать интересы и законные права работников на здоровые и безопасные условия труда;

Наниматель



Профком



57.3. при необходимости рассматривать на заседании Профкома с участием представителя Нанимателя вопросы состояния охраны труда и заболеваемости в Колледже.

58. Стороны обязуются осуществлять в Колледже постоянный административно-общественный контроль за состоянием условий и охраны труда.

## 8. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

59. Наниматель обязуется:

59.1. не допускать массового увольнения работников, экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест, своевременно перепрофилировать прежние и создавать новые рабочие места, а в случае необходимости принимать меры по переподготовке кадров, их трудоустройству;

59.2. письменно информировать Профком не позднее, чем за 2 месяца о предстоящей ликвидации или реорганизации структурных подразделений МГЭК, полной или частичной приостановке работы, если это влечет сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда;

59.3. предоставлять Профкому информацию о планах по трудоустройству высвобождаемых работников, разрабатывать совместные меры направленные на уменьшение численности работников, подлежащих увольнению;

59.4. в случае сокращения численности работающих в связи с сокращением объема обучения кадров Наниматель обязуется руководствоваться следующим:

использовать естественное сокращение рабочих мест (сокращение вакансий, увольнение по собственному желанию, увольнение совместителей, выход на пенсию и др.);

не принимать новых работников на освобождаемые ставки;

использовать возможности перевода работников на другую работу внутри МГЭК или на другое предприятие;

равномерно распределять педагогическую нагрузку между всеми работающими в Колледже педагогическими работниками (с их согласия);

направлять сокращаемых работников за счет средств МГЭК с отрывом от производства с целью получения новой профессии;

Наниматель



Профком



предоставлять по желанию работника краткосрочные и долгосрочные отпуска без сохранения заработной платы общей продолжительностью до 30 календарных дней в год;

сокращать административно-управленческие расходы и другие материальные затраты по смете МГЭК.

59.5. предоставлять преимущественное право педагогическим работникам, уволенным по сокращению штата, возвращаться в МГЭК при появлении вакансий.

59.6. в период срока предупреждения при расторжении трудового договора по инициативе Нанимателя в связи с сокращением численности или штата работнику предоставляется один свободный день в неделю для решения вопроса о самостоятельном трудоустройстве у других нанимателей с сохранением среднемесячной заработной платы в течение всего срока уведомления.

60. Профком обязуется:

осуществлять контроль за выполнением законодательства, предоставлением высвобожденным работникам льгот и компенсаций;

проводить работу по укреплению трудовой дисциплины;

участвовать в решении коллективных трудовых споров;

представлять интересы членов профсоюза в суде;

изучать и обобщать имеющийся положительный опыт работы других профсоюзных организаций и нанимателей по повышению эффективности труда, усилению социально-экономической защиты и оздоровления работников, другим вопросам.

61. Стороны пришли к соглашению:

61.1. при сокращении численности или штата работников, кроме лиц, предусмотренных законодательством, при равной производительности труда и квалификации, предпочтение в оставлении на работе отдавать следующим категориям работников:

61.1.1. матерям (а также одиноким отцам, опекунам), воспитывающим ребенка в возрасте до 5 лет;

61.1.2. Работникам (работникам-опекунам), воспитывающим ребенка от 3-х до 18-ти лет в неполных семьях (опекунских семьях):

женщинам, родившим детей вне брака и не состоящих в браке;

вдовам (вдовцам), не вступившим в новый брак;

работнику, расторгнувшему брак и не заключившему новый брак;

Наниматель



Профком



работнику, супруг (супруга) которого признан (признана) безвестно отсутствующим (отсутствующей);

одиноким гражданам, усыновившим детей;

61.1.3. имеющих двух и более иждивенцев;

61.1.4. женщине, имеющей несовершеннолетнего ребенка, супруг которой призван на срочную военную службу.

61.2. при сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно 2-х работников из одной семьи;

62. Письменно предупреждать работника о решении Нанимателя продолжить или прекратить с ним трудовые отношения — не позднее, чем за один месяц до истечения срока действия контракта.

63. Заключать (продлевать) контракты с работниками, которым осталось 3 года и менее до достижения общеустановленного пенсионного возраста, добросовестно работающими и не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, требований Директивы № 1 и Декрета № 5, на срок не менее, чем до достижения ими пенсионного возраста и получения права на полную пенсию.

64. Не заключать контракты с беременными женщинами, трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, если они не дали согласия на заключение таких контрактов.

65. Установить, что продление контрактов Нанимателем с матерями (отцами детей, вместо матерей; опекунами), находящимися в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет, а также в случаях, если они приступили к работе до достижения ребенком возраста 3-х лет, — на срок не менее, чем до достижения ребенком возраста 5-ти лет, если они не выразили письменно свое согласие на продолжение трудовых отношений на меньший срок.

66. Досрочно расторгать срочный трудовой договор (контракт) по требованию работника в соответствии с законодательством о труде, в том числе в случаях:

необходимости ухода за больным членом семьи, в соответствии с заключением МРЭК, ВКК или инвалидом 1-й, 2-й группы;

перевода супруга (супруги) работника на работу (службу) в другую местность, переезда в другую местность, направления одного из них на работу в другую местность;

избрания на выборную должность;

Наниматель



Профком



зачисления на очную форму обучения в учреждение образования, аспирантуру;

67. Содержание трудового договора (контракта), порядок его заключения и расторжения определяется Трудовым кодексом Республики Беларусь, другими нормативными правовыми актами.

Условия трудового договора, ухудшающие положение работника по сравнению с законодательством, отраслевым (тарифным) соглашением и (или) настоящим Договором, являются недействительными.

## 9. ПРАВОВЫЕ ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТНИКОВ МГЭК И ЕГО ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА

68. Наниматель признает Профком единственным полномочным представителем всех работников учреждения при решении вопросов, затрагивающих трудовые и социально-экономические права, жизненные интересы работников и членов их семей.

69. Наниматель обязуется:

оперативно информировать всех руководителей структурных подразделений МГЭК об изменениях и дополнениях, внесенных в законодательные акты о труде, профсоюзах, социальном партнерстве;

при подготовке локальных правовых актов, затрагивающих социально-экономические интересы работников МГЭК, их правовое и экономическое положение, вопросы настоящего Договора, предоставлять возможность Профкому принимать участие в разработке указанных актов;

своевременно направлять в адрес Профкома приказы, инструктивные письма, другие документы администрации, касающиеся вопросов и условий организации, нормирования, охраны и оплаты труда, социально-экономического положения работников МГЭК;

предоставлять Профкому информацию, которая необходима для ведения коллективных переговоров и осуществления профсоюзной деятельности по защите трудовых и социально-экономических интересов работников;

рассматривать по представлению Профкома обоснованные критические замечания и предложения, высказанные членами профсоюза в ходе профсоюзных собраний, конференций, встреч, в структурных подразделениях МГЭК, а также по итогам проверок, проведенных Профкомом. Принимать в установленном порядке необходимые меры;

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_



обеспечивать безналичное перечисление профсоюзных взносов на расчетный счет профсоюзного комитета по личным заявлениям работников в сроки, установленные по выплате заработной платы;

производить отчисление части профсоюзных взносов на счет Минской областной организации Белорусского профессионального союза работников энергетики, электротехнической и топливной промышленности.

обеспечивать возможность посещать МГЭК правовым и техническим инспекторам труда отраслевого профсоюза (и его организационных структур) для осуществления общественного контроля за выполнением коллективного договора, соблюдения норм законодательства о труде и(или) об охране труда в формах, не связанных с проведением проверок;

отчислять денежные средства Профкому для проведения культурно-массовых и спортивных мероприятий, новогодних елок, удешевления стоимости детских новогодних подарков, пропаганды здорового образа жизни и развития национальной культуры, на иные социально значимые цели в размере не менее 0,3 процентов от фонда заработной платы.

70. Профком обязуется:

осуществлять защиту прав и законных интересов членов профсоюза, консультировать их по вопросам законодательства о труде, давать мотивированные ответы на жалобы, заявления и письма;

содействовать администрации МГЭК в мероприятиях, направленных на повышение результативности труда в Колледже, обеспечение сохранности имущества, улучшение условий труда работников, укрепление трудовой и исполнительской дисциплины;

проводить обучение профсоюзного актива по вопросам трудового законодательства, охраны труда, социального страхования, заработной платы;

проводить работу по укреплению трудовой дисциплины;

выделять денежные средства на поощрение денежного актива;

приобретать новогодние подарки работникам, имеющим на иждивении детей в возрасте до 14-ти лет включительно;

70.1. для приобщения работников и членов их семей к культуре, искусству, физической культуре и спорту:

выделять денежные средства для занятия работников спортом, посещения культурно-спортивных мероприятий, проведения круглогодичной спартакиады коллектива МГЭК, пропаганды здорового образа жизни,

Наниматель



Профком



организации новогодних огоньков и других мероприятий, проведения торжественных собраний членов коллектива МГЭК;

для членов профсоюза (работников МГЭК) приобретать билеты и абонементы на посещение культурно-массовых мероприятий и спортивных соревнований.

70.2. выделять денежные средства на оказание материальной помощи нуждающимся работникам членам профсоюза. (Положение о материальной помощи).

70.3. установить для работников за счет денежных средств профсоюзной организации вознаграждения и выплаты в размерах от 1 до 2 базовых величин:

в связи с юбилейной датой со дня рождения (50, 55, 60, 65, 70, 75, 80 лет);

при прекращении трудовых отношений в связи с выходом на пенсию по возрасту;

при вступлении Работника в брак;

при рождении у Работника ребенка;

в случае смерти Работника оказывать членам его семьи материальную помощь;

в случае смерти близких родственников Работника оказывать материальную помощь;

компенсировать стоимости путевки в детские оздоровительные учреждения;

71. Стороны пришли к соглашению:

проводить согласованную политику по созданию и укреплению профсоюзной организации МГЭК;

представлять общественным инспекторам по охране труда и членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы, свободное время с сохранением среднемесячной заработной платы для выполнения общественных обязанностей в интересах работников МГЭК, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы, участия в работе съездов, конференций, пленумов, проводимых Профсоюзом и его организационными структурами.

предоставлять возможность уполномоченным Профкомом лицам для выполнения возложенных на них обязанностей по осуществлению общественного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда;

Наниматель



Профком



материальные условия для деятельности Профкома обеспечивает Наниматель (бесплатное предоставление и содержание помещения, оргтехники, канцтоваров, бумаги, средств связи, в необходимых случаях транспортных средств в соответствии с предусмотренными нормативами), а также создает другие условия, предусмотренные действующим законодательством;

обеспечивать возможность участия членам профсоюза в семинарах, совещаниях, собраниях, культурно-массовых, спортивных и иных общественных мероприятиях, которые проводятся Сторонами и касаются социально-экономических, культурно-массовых, спортивных, профессиональных и иных интересов работников МГЭК;

работникам, привлекаемым на спортивные соревнования в рабочее время (Положение о спартакиаде коллектива физической культуры МГЭК (Приложение 10)), которые проводятся в другом населенном пункте, сохраняется средняя заработная плата; на период проведения спортивных соревнований данным работникам осуществляется выплата суточных по установленным нормам командировочных расходов, оплачиваются расходы по проезду к месту соревнований и обратно; расходы по заработной плате, суточным и проезду относятся за счет прибыли, остающейся после налогообложения;

создавать в Колледже условия для обеспечения гласности в деятельности Профкома.

72. Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе Нанимателя (за исключением случаев, вызванных виновными действиями) с работниками, избранными руководителями профсоюзных органов и не освобожденными от основной работы, осуществлять с согласия вышестоящего профсоюзного органа, а с работниками, избранными в состав профсоюзного органа, и общественными инспекторами по охране труда – с согласия профсоюзного органа, в котором они состоят на профсоюзном учете.

При заключении (продлении) контракта с работниками, избранными руководителями профсоюзных органов и не освобожденными от основной работы, заключать (продлевать) контракты с ними не менее чем на срок действия их полномочий.

Действие части первой настоящего пункта не распространяется на работников, достигших общеустановленного пенсионного возраста в соответствии с законодательством и имеющих право на полную пенсию.

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_



73. Локальные правовые акты по вопросам оплаты, нормирования и охраны труда, трудовых правоотношений и другим вопросам, касающимся трудовых и социально-экономических прав работников МГЭК, принимаются Нанимателем по согласованию с Профкомом.

## 10. КОНТРОЛЬ ЗА ИСПОЛНЕНИЕМ ДОГОВОРА

74. Контроль за исполнением Договора осуществляется Сторонами – Профкомом и Нанимателем.

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

Проверки исполнения Договора проводятся не менее 2-х раз в год с составлением соответствующего акта.

75. Выполнение Договора по итогам полугодия рассматривается на совместном заседании администрации и Профкома с отчетом должностных лиц, а по итогам года — на собрании трудового коллектива МГЭК.

Наниматель и председатель Профкома отчитываются о выполнении Договора на профсоюзной конференции МГЭК.

## 11. ПОРЯДОК РАЗРЕШЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

76. Для разрешения коллективного трудового спора Наниматель и Профком обязуются в 3-дневный срок с момента возникновения коллективного трудового спора (отказа от удовлетворения всех (части) предъявленных требований или неуведомление о решении по предъявленным требованиям в 10-дневный срок) создать на равноправной основе примирительную комиссию и в зависимости от масштаба и сложности коллективного трудового спора назначить в ее состав своих представителей (не менее 2-х человек от каждой стороны).

77. Назначение представителей сторон спора в состав примирительной комиссии оформляется соответствующим приказом Нанимателя и решением Профкома (протоколом).

78. На время участия в работе примирительной комиссии за ее членами сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата.

79. Замена выбывших членов из состава примирительной комиссии оформляется соответствующим приказом Нанимателя, решением Профкома.

Наниматель \_\_\_\_\_



Профком \_\_\_\_\_



80. Порядок формирования и работы примирительной комиссии осуществляется в соответствии с ст. 380 и ст. 381 Трудового кодекса Республики Беларусь.

81. Наниматель обязан представить примирительной комиссии всю необходимую для ее работы информацию.

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

83. Право на забастовку как крайний способ разрешения коллективного трудового спора реализуется работниками в соответствии с действующим законодательством.

## 12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

84. Стороны несут ответственность за неисполнение (нарушение) условий Договора.

85. Наниматель обязуется в процессе осуществления контроля за деятельностью структурных подразделений МГЭК анализировать ход выполнения на местах настоящего Договора.

86. Профком обязуется:

86.1. знакомить всех работников, в том числе впервые принятых, с содержанием Договора, изменениями и дополнениями, внесенными в него;

86.2. изучать практику социального партнерства в структурных подразделениях МГЭК, реализацию настоящего Договора на местах, обобщать лучший опыт, с его учетом совершенствовать заключение Договора.

Наниматель \_\_\_\_\_



Профком \_\_\_\_\_



Приложение 1  
к Коллективному договору  
на 2020—2023 годы

  
СОГЛАСОВАНО  
Председатель профкома МГЭК  
Н.О. Мануйленко  
«24» 06 2021 г.

  
УТВЕРЖДАЮ  
Директор МГЭК  
А.А. Новиков  
«24» 06 2021 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников учреждения образования  
«Минский государственный энергетический колледж»

### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Положение об оплате труда работников учреждения образования «Минский государственный энергетический колледж» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь, Указом Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 03.04.2019 № 13 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019 № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования», постановлением Министерства энергетики Республики Беларусь от 23.07.2019 № 27 «Об оплате труда работников учреждения образования «Минский государственный энергетический колледж» и иными актами законодательства Республики Беларусь, определяющими условия и порядок оплаты труда работников бюджетных организаций и является неотъемлемой частью коллективного договора.

2. Условия оплаты труда, установленные законодательством для работников бюджетных организаций, применяются в отношении всех работников этих организаций независимо от источника их финансирования.

3. Настоящее Положение устанавливает формы, системы и размеры оплаты труда работников Учреждения образования «Минский государственный энергетический колледж» (далее – МГЭК), вводится в целях совершенствования оплаты труда работников, усиления их материальной заинтересованности в конечных результатах своего труда и направлено на стимулирование улучшения качества оказываемых услуг, выполнение планов по реализации услуг.

4. Фонд заработной платы работников представляет собой совокупность вознаграждений, исчисляемых в денежных единицах, которые

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_



наниматель обязан выплатить работнику за фактически выполненную работу, а также за периоды, включенные в рабочее время, выплачиваемых в порядке и на условиях, предусмотренных настоящим Положением, и включает следующие выплаты:

4.1. заработную плату за выполненную работу и отработанное время: начисленную по окладам, при почасовой оплате труда – часовым окладам;

оплату труда при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания (увеличении объема выполняемых работ), выполнении обязанностей временно отсутствующих работников, временном замещительстве;

оплату труда работников, принятых на работу по совместительству; прочие выплаты.

4.2. выплаты стимулирующего характера:

надбавка за стаж работы в бюджетных организациях;

надбавка в соответствии с абзацем третьим пункта три части первой статьи 261-2 Трудового кодекса Республики Беларусь;

надбавки за специфику работы в сфере образования; за характер труда, молодым специалистам, высокие достижения в труде, сложность и напряженность труда, надбавки за ученую степень, за ученое звание;

текущие и единовременные (разовые) премии.

4.3. выплаты компенсирующего характера:

доплата за особые условия труда;

базовая доплата до минимальной заработной платы;

доплаты за работу в ночное время;

оплата за работу в государственные праздники, праздничные (нерабочие) и выходные дни;

денежная компенсация за неиспользованный трудовой отпуск;

другие выплаты компенсирующего характера в соответствии с законодательством.

4.4. оплату за неотработанное время:

оплату трудовых и поощрительных отпусков, отпусков за ненормированный рабочий день;

заработную плату за период обучения работников, направленных на повышение квалификации;

оплату учебных отпусков;

другие виды выплат в соответствии с законодательством.

4.5. единовременную выплату на оздоровление и материальную помощь.

5. Показатели, условия и размеры премирования работников колледжа определяется отдельным Положением, которое утверждается нанимателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

Отдельными Положениями определяется установление стимулирующих и компенсирующих выплат, осуществление единовременной выплаты на оздоровление и оказание материальной помощи, которые утверждаются нанимателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

6. Выплата заработной платы в колледже производится в белорусских рублях, в сроки, определенные в коллективном договоре.

7. Выплата среднего заработка, сохраняемого за время трудового отпуска, производится не позднее, чем за 2 дня до его начала.

За работниками, направленными в служебную командировку, сохраняется место работы (должность) и заработная плата в течение всего срока служебной командировки, но не ниже среднего заработка за все рабочие дни недели по графику постоянного места работы.

За работниками, направленными на профессиональную подготовку, повышение квалификации, стажировку, обучающие курсы в очной (дневной) форме обучения сохраняется средняя заработная плата по месту работы.

Работникам, направленным на профессиональную подготовку, повышение квалификации, стажировку, обучающие курсы в очной (дневной) форме обучения в другой населенный пункт осуществляется выплата суточных, расходов на наем жилого помещения по установленным нормам командировочных расходов, оплачивается проезд к месту обучения и обратно.

На время выполнения государственных или общественных обязанностей, если в соответствии с законодательством эти обязанности могут осуществляться в рабочее время, работникам гарантируется место работы (должности) и средний заработок.

За работниками, привлекаемыми Департаментом контроля качества образования Министерства образования Республики Беларусь для участия в проведении государственной аккредитации учреждений образования, сохраняется средняя заработная плата. Работникам, направленным на аккредитацию в другой населенный пункт, осуществляется выплата суточных, расходов по найму жилого помещения по установленным нормам командировочных расходов, а также оплачиваются расходы по проезду к месту проведения аккредитации и обратно.

8. Удержания из заработной платы работника МГЭК производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Республики Беларусь и иными нормативными правовыми актами.

9. Удержания из заработной платы работника МГЭК производятся по распоряжению нанимателя:

для возмещения аванса, выданного работнику в счет заработной платы;  
для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, на хозяйственные нужды;

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок;

при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил трудовой отпуск, за неотработанные дни отпуска, кроме оснований, предусмотренных законодательством;

при возмещении ущерба, причиненного по вине работника нанимателю в размере до трех его среднемесячных заработных плат. При этом при каждой выплате заработной платы размер такого удержания (при взыскании сумм, в том числе по исполнительным документам, общий размер всех удержаний) не может превышать 50 процентов заработной платы, причитающейся к выплате работнику, если возможность большего размера удержания (общего размера всех удержаний) не установлена законодательными актами.

10. При увольнении работника все выплаты, причитающиеся ему от нанимателя, производятся в день увольнения. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие выплаты должны быть произведены не позднее следующего дня после предъявления им требования о расчете.

11. Производить индексацию заработной платы работников при повышении 5-ти процентного порога индекса потребительских цен в порядке и на условиях определенных для организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями.

## 2. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ

12. Оклады работников определяются путем умножения базовой ставки, устанавливаемой Советом Министров Республики Беларусь, на коэффициенты тарифных разрядов тарифной сетки (кратные размеры базовой ставки).

13. Часовые оклады определяются путем деления оклада, определенного в соответствии с частью первой настоящего пункта, на расчетную норму рабочего времени конкретного месяца.

При установлении почасовой оплаты труда работников (кроме преподавателей) часовой оклад определяется путем деления оклада, определенного в соответствии с частью первой настоящего пункта, на среднемесячное количество рабочих часов с учетом годового баланса рабочего времени.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется делением расчетной нормы рабочего времени, установленной на календарный год, на 12 месяцев.

14. Тарификация педагогических работников и других категорий работников, участвующих в образовательном процессе, осуществляется в соответствии с постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019 № 71 «Об оплате труда работников в сфере

Наниматель

Профком

образования», постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 03.04.2019 № 13 «Об оплате труда работников бюджетных организаций».

15. Тарифные разряды и соответствующие им коэффициенты тарифных разрядов тарифной сетки (кратные размеры базовой ставки) устанавливаются нанимателем в соответствии с должностью (профессией) работника, уровнем его квалификации, теоретических и практических знаний, сложностью выполняемых работ (обязанностей) и в соответствии с соблюдением требований Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС), Единого квалификационного справочника должностей служащих (далее – ЕКСД), иными квалификационными справочниками и нормативными документами.

16. В порядке исключения на должности служащих Наниматель может назначить (принять на работу) лиц, образование и (или) стаж работы которых не соответствует требованиям, предусмотренным квалификационными характеристиками соответствующей должности, если иное не установлено законодательством. При этом учитываются: уровень и профиль (направление) образования работника, его специальность и квалификация; наличие степени магистра по соответствующей специальности (квалификации); специальные знания и деловые качества; опыт работы по соответствующему направлению деятельности; инициативное и творческое отношение к работе и другие факторы.

17. Каждому конкретному работнику тарифные разряды и коэффициенты тарифных разрядов тарифной сетки (кратные размеры базовой ставки) устанавливаются в штатном расписании колледжа, утверждаемом в установленном порядке.

18. С изменением базовой ставки одновременно пересматриваются оклады работников колледжа, включая директора.

19. Размер месячного оклада работника колледжа определяется в трудовом договоре (контракте) и не может быть ниже установленного законом минимального размера оплаты труда.

20. Выплаты по окладам производятся в соответствии со штатным расписанием колледжа и табелем учета рабочего времени, заполняемым руководителями соответствующих структурных подразделений. Руководители структурных подразделений обязаны предоставлять табель учета рабочего времени в бухгалтерию колледжа не позднее 26-го числа текущего месяца.

Наниматель



Профком



### 3. ОПЛАТА ТРУДА ПРИ РАБОТЕ ПО ТРУДОВОМУ ДОГОВОРУ (КОНТРАКТУ), ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВОМУ ДОГОВОРУ

21. Размер, порядок, условия оплаты труда и премирования директора МГЭК определяются контрактом, заключенным с ним Министерством энергетики Республики Беларусь.

22. Размер, порядок, условия оплаты труда и премирования работников (руководителей, специалистов, других служащих и рабочих) устанавливаются персональными трудовыми договорами (контрактами), заключенными между работниками и нанимателем, приказами директора колледжа и настоящим Положением.

23. Оплата за оказание образовательных услуг на основании гражданско-правовых договоров производится в размере, рассчитанном в процентном отношении от базовой величины (Таблица 1).

В отдельных случаях по решению директора колледжа (нанимателя) для высококвалифицированных специалистов отрасли, работников министерств, ведомств и иных органов государственного управления может применяться повышающий коэффициент до 4,0 к ставке почасовой оплаты труда при выполнении учебной работы в группах повышения квалификации руководящих работников и специалистов.

Таблица 1. Оплата за оказание образовательных услуг по гражданско-правовым договорам

Виды образовательных услуг	Ставка почасовой оплаты труда (в процентах от базовой величины) лицам,		
	имеющим ученое звание профессора или ученую степень доктора наук	имеющим не ученое звание доцента или ученую степень кандидата наук	имеющим ученой степени и ученого звания
1.Руководство практикой (производственным обучением), учебные занятия, аттестация обучающихся учреждений (их подразделений), общего среднего, профессионально-технического, среднего специального образования, слушателей учреждений (их подразделений) дополнительного образования взрослых, занимающих должности, требующие среднего специального образования;	17	15	14

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_



рецензирование дипломных работ; работа в качестве членов жюри районных, городских конкурсов, смотров, олимпиад и других образовательных мероприятий, разработка заданий к этим мероприятиям			
2. Руководство практикой, учебные занятия, аттестация студентов; рецензирование дипломных работ; работа в качестве членов жюри областных, республиканских конкурсов, смотров, олимпиад и других образовательных мероприятий, разработка заданий к этим мероприятиям	18	17	15
3. Учебные занятия, аттестация слушателей учреждений (и их подразделений), дополнительного образования взрослых, занимающих должности, требующие высшего образования; опытная проверка членами экспертных групп учебных изданий	23	21	20

Наниматель \_\_\_\_\_



Профком \_\_\_\_\_



Приложение 2  
к Коллективному договору  
на 2020—2023 годы

СОГЛАСОВАНО  
Председатель профкома МГЭК  
Н.О. Мануйленко  
«24» 06 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МГЭК  
А.А. Новиков  
«24» 06 2021 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

о премировании работников учреждения образования  
«Минский государственный энергетический колледж»

### 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», постановлением Министерства энергетики Республики Беларусь от 01.02.2021 № 2 «О порядке определения планового фонда оплаты труда работников учреждения образования «Минский государственный энергетический колледж», Уставом учреждения образования «Минский государственный энергетический колледж» (далее – МГЭК).

2. Положение о премировании учреждения образования «Минский государственный энергетический колледж» (далее – Положение) разработано с целью обеспечения усиления мотивации работников в решении стратегических и текущих задач, стоящих перед колледжем, повышения материальной заинтересованности работников в качестве образовательного процесса, учебно-методической деятельности, повышения эффективности труда, оптимизации планирования и управления расходами на оплату труда, достижения справедливого распределения премиального фонда работников.

3. Конкретные размеры премий работникам определяются в соответствии с их личным вкладом в общие результаты работы и максимальными размерами не ограничиваются.

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

5. Настоящее Положение распространяется на руководителя (его заместителей) и работников МГЭК, выполняющих в соответствии с постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 02.09.2020 № 224 «Об особенностях организации и оплаты труда педагогических работников» в рабочее время оплачиваемую педагогическую деятельность в части реализации образовательных программ по месту

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

основной работы в объеме не более половины нормы часов педагогической нагрузки за ставку педагогических работников, согласно следующему перечню: директор колледжа, заместители директора по учебной работе, воспитательной, производственному обучению, заведующие отделениями, учебно-производственными мастерскими, учебными лабораториями (мастерскими), мастера производственного обучения.

6. Настоящее Положение предусматривает ежемесячное и единовременное премирование.

7. Источниками средств для премирования являются:

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

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

внебюджетных средства в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации;

средства из иных источников, не запрещенных законодательством Республики Беларусь.

8. Неиспользованные средства определяются как разница между плановым месячным фондом и фактически начисленными суммами по заработной плате (за исключением единовременных выплат на оздоровление, выплат на оказание материальной помощи, премирование, индексацию заработной платы), вознаграждению по гражданско-правовым договорам штатным работникам за соответствующий период.

9. Неиспользованные средства предусмотренные на оплату труда направляются на ежемесячное и единовременное премирование.

10. Вопросы, не предусмотренные настоящим Положением, регулируются законодательством Республики Беларусь.

11. Приведенные в настоящем Положении пределы числовых значений показателей, в которых указано «до», следует понимать «включительно».

## 2. ЕЖЕМЕСЯЧНОЕ ПРЕМИРОВАНИЕ

### 2.1. УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ

12. Премирование работников производится ежемесячно.

13. Ежемесячная премия выплачивается в срок выплаты заработной платы за фактически отработанное время.

14. Ежемесячная премия не начисляется за периоды:

временной нетрудоспособности;

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

Наниматель



Профком



повышения квалификации, переподготовки, профессиональной подготовки и стажировки;

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

15. Основанием для ежемесячного премирования является своевременное и качественное выполнение должностных инструкций и функциональных обязанностей, эффективное проведение государственной образовательной политики в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, актами законодательства и нормативными документами Министерства образования Республики Беларусь, приказами вышестоящих органов государственного управления, распоряжениями и поручениями директора МГЭК.

16. На ежемесячное премирование работников направляются средства в размере 20 процентов от суммы окладов работников и неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда.

17. Плановый фонд премирования по колледжу рассчитывается ведущим экономистом и доводится каждому руководителю структурного подразделения не позднее 22-го числа текущего месяца, за который осуществляется премирование. Заведующим отделениями плановый фонд премирования доводится в разрезе цикловых комиссий, сформированных согласно приказу директора МГЭК.

18. Размер фонда премирования для каждого структурного подразделения определяется с учетом его штатной численности и занимаемых должностей (профессий), согласно следующих процентов: рабочие – 10%; преподаватели – 10%; специалисты (за исключением преподавателей) – процент определяется как отношение разницы между 20-ти процентным фондом и распределённым фондом премирования между рабочими и преподавателями (за исключением специалистов) к 20-ти процентному фонду.

Неиспользованные средства предусмотренные на оплату труда распределяются на заседании комиссии по премированию, установлению надбавок и оказанию материальной помощи.

19. Всем работникам, добросовестно исполняющим свои обязанности и не имеющим замечаний по работе, устанавливается базовый (минимальный) размер премии.

Базовый размер премии за выполнение базовых (основных) показателей премирования согласно пункта 32 раздела 2 настоящего Положения работникам колледжа устанавливается в размере 5 процентов от фактически начисленной заработной платы по окладам (окладам преподавателей по занимаемой должности с учетом педагогической нагрузки с учетом педагогических часов организационно-воспитательной работы).

Разница между плановым фондом премирования и начисленным базовым (минимальным) размером премий, направляется на увеличение

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

премии работникам, достигшим наивысших результатов в работе по показателям согласно пункта 32 раздела 2 настоящего Положения.

Остаток неиспользованных средств премирования работников колледжа (цикловых комиссий, структурных подразделений) может использоваться для премирования работников за выполнение дополнительных показателей премирования согласно пункта 32 раздела 2 Положения в течение календарного года.

20. Премирование работников осуществляется по итогам работы за истекший месяц в пределах фонда премирования на основании докладных записок с предложениями, которые составляются и подписываются руководителем структурного подразделения колледжа (заведующим отделением) и (или) курирующим заместителем директора колледжа.

В докладных записках с предложениями о размерах премирования работников в пределах фонда премирования в соответствии с показателями согласно подпункта пункта 32 раздела 2, пунктов 41-43 раздела 4 настоящего Положения должна содержаться следующая информация-обоснование:

о достигнутом работником (работниками) уровня показателей в организации образовательного процесса, культурно-массовой, патриотической работы, физическом воспитании учащихся, разработке учебно-воспитательных планов и программ, внедрения системы менеджмента качества, издания учебно-методических пособий, совершенствовании учебно-материальной базы колледжа, оснащении учебных кабинетов, лабораторий, организации финансово-хозяйственной и административно-хозяйственной деятельности, успешное выполнение задач стоящих перед колледжем и другие достижения;

о невыполнении работниками основных показателей по премированию для сокращения размера премии или лишения премии за упущения в работе, нарушения трудовой и производственной дисциплины, другие нарушения.

21. Заведующие отделениями вносят предложения по каждому работнику (преподавателю) структурного подразделения в разрезе цикловых комиссий в пределах фонда премирования.

22. Руководители структурных подразделений представляют не позднее 26-го числа текущего месяца секретарю комиссии служебные записки с предложениями о премировании согласно пункта 20 раздела 2 настоящего Положения.

23. Работники (за исключением рабочих, дежурного по общежитию) представляют руководителю структурного подразделения (председателю цикловой комиссии) отчеты о проделанной работе до 23-го числа текущего месяца.

24. В случае непредставления отчета работником руководителю структурного подразделения в установленный срок, премия работнику в текущем месяце не начисляется.

Наниматель



Профком



25. В случае отсутствия в комиссии служебной записки руководителя структурного подразделения с предложениями о распределении премии работникам структурного подразделения в текущем месяце, премия руководителю структурного подразделения не начисляется.

26. Премирование заместителей директора, заведующих отделениями, главного бухгалтера, ведущего экономиста, других административно-управленческих работников и работников, не относящихся к структурным подразделениям в соответствии с перечнем (раздел 6 настоящего Положения), производится с учетом предложений директора колледжа, а в случае его отсутствия – исполняющего обязанности директора.

27. Ежемесячное премирование отдельным работникам может выплачиваться в увеличенном размере (в процентах к окладу (ставке)) на основании решения комиссии по премированию.

28. Предложения о премировании работников, понижении или повышении размера премии вносятся на рассмотрение в комиссию по премированию, установлению надбавок и оказанию материальной помощи, созданную приказом руководителя (состав комиссии и порядок работы см. раздел 5 настоящего Положения).

29. Выплата премии производится на основании приказа руководителя колледжа, согласованного с профсоюзным комитетом, с предоставлением выписки из приказа руководителю структурного подразделения.

30. Премирование директора МГЭК осуществляется вышестоящим органом управления (нанимателем) в соответствии с Положением о премировании работников колледжа, по согласованию с профсоюзным комитетом.

## 2.2. ПОКАЗАТЕЛИ ЕЖЕМЕСЯЧНОГО ПРЕМИРОВАНИЯ

31. Премирование работников производится ежемесячно исходя из их личного вклада в общие результаты труда, с учетом объемов и качества выполненных работ.

32. Ежемесячное премирование заместителей директора, руководителей структурных подразделений, педагогических и других работников осуществляется в пределах фонда премирования за выполнение следующих показателей:

Категория работников	Показатели премирования
	<b>Организация учебного процесса, воспитательной работы, производственного обучения</b>
Заместитель	Базовые показатели премирования

Наниматель



Профком



<p><b>директора по учебной работе</b></p>	<p>Организация учебно-воспитательного процесса, руководство работой заведующих отделениями и кабинетами, лабораториями, председателей цикловых комиссий, методиста, лаборантов, выполнение основных показателей работы.</p> <p>Разработка и обеспечение педагогических работников учебными планами и программами, организация разработки и контроль выполнения календарно-тематического планирования по предметам, составление тарификации преподавателей, составление расписания, контроль и учёт выполнения учебной нагрузки, представление отчетов, информации.</p> <p>Выполнение требований Директивы Президента Республики Беларусь от 11.03.2004 №1, Декрета Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 № 5.</p> <p>Осуществление контроля за соблюдением учебной и трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка педагогических работников и учащихся колледжа.</p> <p>Создание благоприятных условий работы преподавателей, заведующих отделениями и кабинетами, лабораториями, методиста, лаборантов, создание и поддержание здорового микроклимата в коллективе.</p> <p>Составление аналитических записок о состоянии трудовой и исполнительской дисциплины в колледже (структурных подразделениях).</p> <p>Организация и контроль своевременного размещения информации для учащихся на сайте колледжа.</p> <p>Своевременное выполнение поручений директора</p>
	<p><b>Дополнительные показатели премирования</b></p>
	<p>Укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав, организация повышения квалификации и переподготовка педагогических работников.</p> <p>Внедрение, распространение и обобщение современных педагогических технологий, форм и методов обучения .</p> <p>Разработка и выполнение мероприятий по противодействию коррупции</p> <p>Организация профориентационной работы. Участие в обеспечении выпускников, получивших образование за счет средств бюджета в дневной форме обучения первым рабочим местом.</p> <p>Сохранение контингента обучающихся.</p> <p>Обеспечение руководства методической работой колледжа и организация работы методиста</p> <p>Обеспечение контроля соответствия учебно-материальной базы перечню специальностей колледжа, организация разработки графика и осуществление внутриколледжного контроля</p>
<p><b>Заместитель директора по учебно-методической работе</b></p>	<p><b>Базовые показатели премирования</b></p> <p>Организация учебно-методического обеспечения учебного процесса, руководство работой заведующего лабораторией инновационного развития образования, начальника отдела ПОиВМ, взаимодействие с заместителями директора по вопросам</p>

Ванниматель

Профком

	<p>учебно-методической работы, заведующими отделениями, методистом, председателями цикловых комиссий, кураторами учебных групп, мастерами производственного обучения, выполнение основных показателей работы.</p> <p>Разработка и обеспечение педагогических работников учебными планами и программами, составление плана учебно-методической работы, контроль выполнения плана учебно-методической работы, представление отчетов, информации.</p> <p>Выполнение требований Директивы Президента Республики Беларусь от 11.03.2004 №1, Декрета Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 № 5.</p> <p>Осуществление контроля за соблюдением учебной и трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, правил охраны труда и пожарной безопасности работниками курируемых структурных подразделений колледжа.</p> <p>Создание благоприятных условий работы работникам курируемых структурных подразделений колледжа, создание и поддержание здорового микроклимата в коллективе.</p> <p>Составление аналитических записок о состоянии трудовой и исполнительской дисциплины в курируемых структурных подразделениях колледжа.</p> <p>Организация и контроль своевременного размещения информации на сайте колледжа.</p> <p>Своевременное выполнение поручений директора</p> <p><b>Дополнительные показатели премирования</b></p> <p>Внедрение, распространение и обобщение современных педагогических технологий, форм и методов обучения и воспитания.</p> <p>Организация и/или участие педагогических работников, учащихся колледжа в семинарах, конференциях, олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.</p> <p>Организация подготовки и обеспечение публикаций научных, учебно-методических статей, тезисов и практикумов, рекламных статей в СМИ, на сайте колледжа</p> <p>Организация взаимодействия с другими учреждениями образования, включая зарубежные, по учебно-методическим вопросам.</p> <p>Организация сетевой формы обучения</p>
<p><b>Заместитель директора по производственному обучению</b></p>	<p><b>Базовые показатели премирования</b></p> <p>Составление графика образовательного процесса на год.</p> <p>Организация производственного обучения, практик, выполнение основных показателей работы.</p> <p>Организация работы по обновлению и поддержанию в работоспособном состоянии учебного и лабораторного оборудования, своевременному введению поступившего оборудования в учебный процесс.</p> <p>Участие в разработке учебных планов и программ, КТП, в составлении плана работы колледжа на год, в составлении тарификации мастеров производственного обучения и</p>

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

	<p>преподавателей, в составлении расписания, контроль и учет выполнения программ производственного обучения, представление отчетов, информации.</p> <p>Выполнение требований Директивы Президента Республики Беларусь от 11.03.2004 №1, Декрета Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 № 5.</p> <p>Осуществление контроля за соблюдением учебной и трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка мастеров производственного обучения и учащихся колледжа.</p> <p>Создание благоприятных условий работы заведующего учебно-производственной мастерской, мастеров производственного обучения, создание и поддержание здорового микроклимата в коллективе.</p> <p>Составление аналитических записок о состоянии трудовой и исполнительской дисциплины в колледже (структурных подразделениях).</p> <p>Организация работы по соблюдению требований охраны труда и техники безопасности в колледже.</p> <p>Отсутствие случаев травматизма среди учащихся и работников</p> <p>Организация и контроль своевременного размещения информации для учащихся на сайте колледжа.</p> <p>Своевременное выполнение поручений директора</p> <p><b>Дополнительные показатели премирования</b></p> <p>Обобщение, распространение и внедрение передового опыта по профессиональной подготовке учащихся по рабочим профессиям и специальностям подготовки</p> <p>Сохранение контингента обучающихся по итогам производственного обучения и практик</p> <p>Организация заключения договоров о взаимодействии с организациями-заказчиками на подготовку кадров, о проведении производственных практик на их базе. Обеспечение выпускников, получивших образование за счет средств бюджета в дневной форме обучения первым рабочим местом, организация перераспределения учащихся</p> <p>Организация внебюджетной деятельности по выпуску продукции на базе мастерских колледжа и (или) оказанию услуг</p>
<p><b>Заместитель директора по воспитательной работе</b></p>	<p><b>Базовые показатели премирования</b></p> <p>Организация воспитательной и идеологической работы в колледже и общежитии, руководства работой социально-психологической службы, кураторов учебных групп, воспитателей, педагогов дополнительного образования, общественных организаций, выполнение основных показателей работы.</p> <p>Разработка и контроль выполнения планов воспитательной работы, графиков дежурства, работы кружков, секций.</p> <p>Обеспечение высокой дисциплины и культуры поведения учащихся, создание и поддержание здорового микроклимата в</p>

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

	<p>коллективе, выполнение планов и программ воспитательной работы.</p> <p>Выполнение требований Директивы Президента Республики Беларусь от 11.03.2004 №1, Декрета Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 № 5.</p> <p>Соблюдение трудовой дисциплины, охраны труда и техники безопасности работниками и учащимися колледжа во время культурно-массовых, спортивных и внеклассных мероприятий.</p> <p>Составление аналитических записок о состоянии трудовой и исполнительской дисциплины в колледже (структурных подразделениях).</p> <p>Организация и контроль своевременного размещения информации для учащихся на сайте колледжа.</p> <p>Своевременное выполнение поручений директора</p> <p><b>Дополнительные показатели премирования</b></p> <p>Организация досуговой деятельности учащихся в колледже и общежитии, проведение культурно-массовых и спортивных мероприятий.</p> <p>Организация работы общественных объединений.</p> <p>Внутриколледжный контроль за выполнением воспитательной и идеологической работы</p> <p>Организация действенного контроля за работой кураторов групп, руководителей кружков, секций</p> <p>Социальная защита учащихся.</p> <p>Организация третьего трудового семестра.</p> <p>Организация профилактики преступлений и правонарушений среди учащихся, снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних</p>
<p><b>Заведующий дневным отделением</b></p>	<p><b>Базовые показатели премирования</b></p> <p>Организация учебно-воспитательной работы на отделении, руководства работой председателей цикловых комиссий, закрепленных за отделением, старост учебных групп, выполнение основных показателей работы.</p> <p>Выполнение графика внутриколледжного контроля.</p> <p>Контроль выполнения учебной нагрузки, обеспечение замены занятий, представление отчетов, информации.</p> <p>Обеспечение высокой успеваемости. Дисциплины и культуры поведения учащихся, создание и поддержание здорового микроклимата в коллективе.</p> <p>Выполнение требований Директивы Президента Республики Беларусь от 11.03.2004 №1, Декрета Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 № 5.</p> <p>Организация соблюдения требований охраны труда и техники безопасности, правил пожарной безопасности, обеспечение безопасной среды обучения</p> <p>Составление аналитических записок о состоянии трудовой и исполнительской дисциплины в возглавляемом отделении в разрезе цикловых комиссий.</p> <p>Своевременное размещение информации для учащихся на сайте</p>

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

	<p>колледжа. Своевременное выполнение поручений директора и его заместителей по учебной и по воспитательной работе</p> <p><b>Дополнительные показатели премирования</b></p> <p>Обеспечение контроля качества подготовки учащихся. Организация мероприятий по повышению успеваемости и снижению пропусков занятий учащихся. Обеспечение текущего и итогового контроля успеваемости и посещаемости занятий учащимися</p> <p>Организация совместной работы с кураторами групп по улучшению успеваемости учащихся и посещению ими занятий. Организация мероприятий по профилактике преступлений и правонарушений среди учащихся. Проведение УВК, Совета Профилактики. Поддержание контакта с родителями учащихся (законными представителями)</p> <p>Сохранение контингента учащихся. Анализ плана персонального распределения выпускников, представление отчетов, информации. Контроль поступления денежных средств обучающихся на платной основе</p>
<b>Заведующий заочным отделением</b>	<b>Базовые показатели премирования</b>
	<p>Организация учебно-воспитательного процесса на отделении, составление учебных планов и программ, выполнение основных показателей работы. Методическое обеспечение образовательного процесса на отделении. Организация разработки методических рекомендаций для изучения дисциплин и выполнения домашних контрольных работ и курсовых проектов. Контроль выполнения учебной нагрузки на отделении, представление отчетов, информации. Выполнение требований Директивы Президента Республики Беларусь от 11.03.2004 №1, Декрета Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 № 5. Организация соблюдения требований охраны труда и техники безопасности, правил пожарной безопасности, обеспечение безопасной среды обучения Составление аналитических записок о состоянии трудовой и исполнительской дисциплины в возглавляемом отделении. Своевременное размещение информации для учащихся на сайте колледжа. Своевременное выполнение поручений директора и заместителя директора по учебной работе</p>
	<b>Дополнительные показатели премирования</b>
	<p>Обеспечение и контроль поступления денежных средств за обучение, представление отчетов, информации</p> <p>Сохранение контингента учащихся.</p> <p>Организация работы по дистанционному обучению учащихся</p>
	<b>Базовые показатели премирования</b>
<b>Заведующий</b>	<b>Базовые показатели премирования</b>

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

<p><b>отделением переподготовки и повышения квалификации кадров</b></p>	<p>Разработка и выполнение графика повышения квалификации на год. Руководство работой методиста.</p> <p>Организация разработки учебных планов и программ, подбора квалифицированных преподавателей, составление расписания занятий, выполнения основных показателей работы.</p> <p>Выполнение требований Директивы Президента Республики Беларусь от 11.03.2004 №1, Декрета Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 № 5.</p> <p>Обеспечение соблюдения требований охраны труда и техники безопасности, правил пожарной безопасности, обеспечение безопасной среды обучения и проживания.</p> <p>Составление аналитических записок о состоянии трудовой и исполнительской дисциплины в возглавляемом отделении.</p> <p>Своевременное размещение информации для учащихся на сайте колледжа.</p> <p>Своевременное выполнение поручений директора и заместителя директора по учебной работе</p> <p><b>Дополнительные показатели премирования</b></p> <p>Организация учебно-методического обеспечения занятий.</p> <p>Обеспечение качества подготовки слушателей, наличие отзывов заказчиков и слушателей о качестве обучения</p> <p>Организация работы по внесению изменений в лицензию на образовательную деятельность.</p> <p>Контроль поступления денежных средств за обучение.</p> <p>Своевременное предоставление отчетной документации</p> <p>Расширение перечня учебных программ и направлений повышения квалификации и подготовки кадров на уровне среднего специального образования.</p> <p>Организация работы по увеличению объемов обучения сверх установленного плана и поступления дополнительных финансовых средств</p>
<p><b>Руководитель физвоспитания</b></p>	<p><b>Базовые показатели премирования</b></p> <p>Организация работы по физическому воспитанию учащихся, руководство работой преподавателей и педагогов дополнительного образования, работой по загрузке спортивных залов, выполнение основных показателей работы.</p> <p>Выполнение требований Директивы Президента Республики Беларусь от 11.03.2004 №1, Декрета Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 № 5.</p> <p>Обеспечение выполнения требований СанПИН по организации физического воспитания.</p> <p>Обновление и развитие спортивной базы колледжа.</p> <p>Соблюдение требований охраны труда и техники безопасности, правил пожарной безопасности, правил внутреннего трудового распорядка, обеспечение сохранности инвентаря и оборудования.</p> <p>Создание условий для работы преподавателей и педагогов дополнительного образования, создание и поддержание здорового микроклимата в коллективе.</p> <p>Составление аналитических записок о состоянии трудовой и</p>

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

	<p>исполнительской дисциплины по направлению деятельности. Своевременное размещение информации для учащихся на сайте колледжа. Своевременное выполнение поручений директора и его заместителей по учебной и по воспитательной работе</p> <p><b>Дополнительные показатели премирования</b></p> <p>Организация и проведение факультативных и внеурочных занятий (кружки, секции) по физическому воспитанию в колледже и общезитии, спартакиад</p> <p>Создание условий для развития физкультурно-массовой и оздоровительной работы. Вовлечение учащихся в спортивные секции, кружки, факультативы. Результативность участия учащихся во внутриколледжных, районных, городских, отраслевых и республиканских соревнованиях</p> <p>Оказание физкультурно-оздоровительных услуг населению. Увеличение объемов по оказанию услуг и привлечению внебюджетных средств. Своевременное представление отчетной документации</p>
<b>Заведующий библиотекой</b>	<p><b>Базовые показатели премирования</b></p> <p>Разработка и выполнение плана работы библиотеки. Организация подписки, выполнение основных показателей работы. Выполнение требований Директивы Президента Республики Беларусь от 11.03.2004 №1, Декрета Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 № 5. Создание условий для работы библиотекарей и читателей библиотеки, создание и поддержание здорового микроклимата в коллективе. Составление аналитических записок о состоянии трудовой и исполнительской дисциплины в структурном подразделении. Своевременное размещение информации для педагогов и учащихся на сайте колледжа. Своевременное выполнение поручений директора и его заместителей</p> <p><b>Дополнительные показатели премирования</b></p> <p>Увеличение читательской активности учащихся и педагогов. Сохранение, пополнение и развитие книжного и библиотечного фонда. Активное участие в мероприятиях колледжа</p> <p>Подготовка и проведение выставок и мероприятий, приуроченных к памятным датам</p> <p>Обеспечение соблюдения требований охраны труда и техники безопасности, правил пожарной безопасности, правил внутреннего трудового распорядка</p>
<b>Преподаватель</b>	<b>Базовые показатели премирования</b>

Заведующий библиотекой \_\_\_\_\_

Преподаватель \_\_\_\_\_



	<p>Разработка и выполнение планов учебной и методической работы, требований государственных образовательных стандартов. Участие в работе методических и педагогических советов, семинаров, заседаний цикловой комиссии, собраний трудового коллектива и др. мероприятий колледжа.</p> <p>Обеспечение профориентационной работы, предоставление отчетов.</p> <p>Выполнение требований Директивы Президента Республики Беларусь от 11.03.2004 №1, Декрета Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 № 5.</p> <p>Выполнение требований охраны труда и техники безопасности при проведении занятий, правил внутреннего трудового распорядка</p> <p>Обеспечение рационального использования и сохранности оборудования кабинетов и лабораторий.</p> <p>Поддержание здорового микроклимата в коллективе.</p> <p>Своевременное размещение информации для учащихся на сайте колледжа.</p> <p>Своевременное выполнение поручений директора и его заместителей</p>
	<p><b>Дополнительные показатели премирования</b></p> <p>Разработка и обновление учебно-методических материалов по дисциплине (переработка программ, методических рекомендаций; создание презентаций, дидактических материалов и т.д.). Разработка (переработка) учебно-методических комплексов по учебной дисциплине.</p> <p>Повышение профессионального мастерства (самообразование).</p> <p>Проведение открытых уроков, воспитательных мероприятий, методических недель и семинаров.</p> <p>Выступление с докладами, сообщениями по обмену опытом на методических и педагогических советах, семинарах, научно-практических конференциях, заседаниях цикловой комиссии.</p> <p>Оформление и представление в цикловую комиссию, методический кабинет, методический отдел РИПО методических разработок отдельных тем или занятий преподаваемых дисциплин, воспитательных мероприятий.</p> <p>Проведение выставок, экскурсий и других мероприятий, способствующих воспитанию и интеллектуальному развитию учащихся</p>

Наниматель



Профком



	<p>Работа куратора</p> <p>Составление плана работы и его реализация. Качественное и своевременное ведение документации куратора учебной группы (планы работы, акты, отчёты, письма родителям, характеристики и т.д.)</p> <p>Работа по сохранению контингента группы (контроль успеваемости, посещения занятий, разработка и реализация корректирующих мероприятий).</p> <p>Организация индивидуальной работы с учащимися и родителями, проведение родительских собраний, участие в заседаниях учебно-воспитательной комиссии.</p> <p>Организация работы с учащимися по здоровому образу жизни.</p> <p>Выполнение поручений председателя цикловой комиссии, заведующего отделением, заместителей директора, директора.</p> <p>Проведение мероприятий по организации труда и отдыха учащихся в свободное от учебы время.</p> <p>Подготовка и обеспечение участия учащихся в смотрах-конкурсах, концертах и т.п.</p> <p>Проведение воспитательных мероприятий, по профилактике правонарушений и иных мероприятий в группе по плану работы куратора и колледжа.</p> <p>Активность и сплоченность коллектива учебной группы (дежурство группы по колледжу, посещение спортивных и культурных мероприятий).</p> <p>Посещение внутриколледжных, городских и республиканских мероприятий, способствующих гражданско-патриотическому, экологическому и направлениям воспитания. Участие в методической работе, работе методического объединения кураторов.</p>
	Проведение наставнической работы с начинающими преподавателями
<p><b>Преподаватель физической культуры</b></p>	<p><b>Базовые показатели премирования</b></p> <p>Разработка календарно-тематического планирования, участие в разработке и реализации планов спортивно-массовой работы.</p> <p>Участие в работе методических и педагогических советов, семинаров, конференций, круглых столов, педагогических чтений, внутриколледжных спартакиад среди учащихся и сотрудников. Участие в конкурсе методических разработок.</p> <p>Выполнение требований Директивы Президента Республики Беларусь от 11.03.2004 №1, Декрета Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 № 5, правил внутреннего трудового распорядка.</p> <p>Обеспечение строгого соблюдения единых педагогических требований, правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда и техники безопасности на занятиях и спортивных мероприятиях.</p> <p>Использование при проведении занятий стандартного, соответствующего ГОСТу оборудования и инвентаря, имеющего акт обследования. Обеспечение сохранности спортивного</p>

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

	<p>инвентаря, спортивных залов</p> <p>Своевременное выполнение поручений директора и его заместителей по учебной и по воспитательной работе, руководителя физвоспитания, председателя цикловой комиссии</p>
	<p><b>Дополнительные показатели премирования</b></p> <p>Разработка и обновление учебно-методических материалов по дисциплине (переработка программ, методических рекомендаций; создание презентаций, дидактических материалов и т.д.).</p> <p>Проведение открытых уроков, Дней здоровья и других мероприятий.</p> <p>Организация и проведение мероприятий, направленных на сохранение контингента учащихся</p> <p>Организация и проведение секционной работы, факультативов, физкультурно-оздоровительной, спортивно-массовой работы в колледже.</p> <p>Организация профориентационной работы.</p> <p>Организация и контроль предоставления учащимися медицинских справок в установленные сроки</p>
<b>Методист колледжа</b>	<p><b>Базовые показатели премирования</b></p> <p>Составление и реализация плана методической работы колледжа на год. Содействие в своевременной разработке учебно-программной документации по учебным дисциплинам. Анализ учебно-планирующей документации (графики, учебные планы, программы и т.д.); контроль за разработкой и обновлением учебно-методических комплексов по дисциплинам.</p> <p>Выполнение требований Директивы Президента Республики Беларусь от 11.03.2004 №1, Декрета Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 № 5, правил внутреннего трудового распорядка.</p> <p>Соблюдение правил пожарной безопасности, внутреннего трудового распорядка и требований охраны труда и техники безопасности.</p> <p>Своевременное размещение информации для учащихся на сайте колледжа.</p> <p>Своевременное выполнение поручений директора и заместителя директора по учебной работе</p> <p><b>Дополнительные показатели премирования</b></p> <p>Организация и участие в разработке методических и информационных материалов, в диагностике педагогической деятельности, в повышении квалификации и обобщении опыта преподавателей и мастеров производственного обучения.</p> <p>Оказание помощи в подготовке аттестационных материалов преподавателей и мастеров производственного обучения.</p> <p>Организация и участие преподавателей в районных, городских и республиканских мероприятиях и олимпиадах</p> <p>Организация и координация работы цикловых комиссий, школы «Молодого преподавателя» и др.</p>
<b>Методист отделения</b>	<p><b>Базовые показатели премирования</b></p> <p>Составление плана работы отделения, организация</p>

Заниматель

Профком

<p><b>переподготовки и повышения квалификации</b></p>	<p>методической работы на отделении.</p> <p>Выполнение требований Директивы Президента Республики Беларусь от 11.03.2004 №1, Декрета Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 № 5, правил внутреннего трудового распорядка.</p> <p>Соблюдение правил пожарной безопасности, внутреннего трудового распорядка и требований охраны труда и техники безопасности.</p> <p>Своевременное размещение информации для слушателей отделения на сайте колледжа.</p> <p>Своевременное выполнение поручений директора, заместителя директора по учебной работе, заведующего отделением</p> <p><b>Дополнительные показатели премирования</b></p> <p>Ведение документации учебной группы. Контроль посещения занятий и обеспечение взаимодействия с заказчиком.</p> <p>Контроль за поступлением денежных средств за обучение</p> <p>Организация работы по разработке методических материалов в помощь слушателям повышения квалификации, обеспечение слушателей раздаточным материалом по изучаемому оборудованию.</p> <p>Участие в подборе квалифицированных преподавателей для проведения занятий со слушателями</p>
<p><b>Мастер производственного обучения</b></p>	<p><b>Базовые показатели премирования</b></p> <p>Разработка и выполнение планов учебной и методической работы, требований государственных образовательных стандартов.</p> <p>Участие в работе методических и педагогических советов, семинаров, заседаний цикловой комиссии, собраний трудового коллектива и др. мероприятий колледжа.</p> <p>Обеспечение профориентационной работы, предоставление отчетов.</p> <p>Выполнение требований Директивы Президента Республики Беларусь от 11.03.2004 №1, Декрета Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 № 5, правил внутреннего трудового распорядка.</p> <p>Выполнение требований охраны труда и техники безопасности при проведении занятий, мероприятий.</p> <p>Обеспечение рационального использования и сохранности оборудования и мастерской.</p> <p>Поддержание здорового микроклимата в коллективе.</p> <p>Своевременное размещение информации для учащихся на сайте колледжа.</p> <p>Своевременное выполнение поручений директора и его заместителей, председателя ЦК.</p> <p><b>Дополнительные показатели премирования</b></p> <p>Разработка и обновление учебно-методических материалов по дисциплине (переработка программ, методических рекомендаций; создание презентаций, дидактических материалов и т.д.).</p> <p>Разработка (переработка) учебно-методических комплексов по учебной дисциплине, практике</p>

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

	<p>Повышение профессионального мастерства (самообразование). Своевременное размещение информации для учащихся на сайте колледжа</p>	
<p><b>Заведующий производственной (учебно-производственной) мастерской</b></p>	<p><b>Базовые показатели премирования</b></p> <p>Разработка и реализация плана работы учебно-производственной мастерской. Реализация в практической работе передового педагогического опыта. Выполнение требований Директивы Президента Республики Беларусь от 11.03.2004 №1, Декрета Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 № 5, правил внутреннего трудового распорядка. Обеспечение соблюдения правил по охране труда и технике безопасности, правил пожарной безопасности на занятии, во время практики в мастерских колледжа и на производстве. Обеспечение сохранности оборудования мастерских. Своевременное размещение информации для учащихся на сайте колледжа. Своевременное выполнение поручений директора и его заместителей.</p>	
	<p><b>Показатели премирования</b></p> <p>Организация хозрасчетной деятельности по выпуску продукции и (или) оказанию услуг на базе мастерских колледжа. Организация подготовки учащихся и участие в проведении смотров-конкурсов профессионального мастерства. Организация профориентационной работы. Участие в организации подготовительных и ремонтных работ в учебно-производственных мастерских с последующим оснащением их современным оборудованием. Участие в работе по взаимодействию с организациями энергетической отрасли Республики Беларусь по повышению профессиональных компетенций учащихся колледжа</p>	
	<p><b>Административно-управленческий персонал</b></p>	
	<p><b>Главный бухгалтер</b></p>	<p><b>Базовые показатели премирования</b></p> <p>Обеспечение качественной организации бухгалтерского учёта, финансово-хозяйственной деятельности и осуществление контроля за экономным использованием материальных, трудовых и финансовых ресурсов, сохранностью собственности колледжа. Контроль за рациональным расходованием средств бюджета. Освоение средств бюджета и собственных средств. Отчёты об их использовании. Формирование и контроль за правильностью заполнения книги «Журнал-главная». Выполнение требований Директивы Президента Республики Беларусь от 11.03.2004 №1, Декрета Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 № 5.</p>
		<p>Обеспечение выполнения требований охраны труда и техники безопасности, правил пожарной безопасности, внутреннего</p>

Заведующий

Профком

	<p>трудового распорядка работниками бухгалтерии.          Обеспечение своевременного представления полной и достоверной бухгалтерской информации руководству колледжа.          Своевременное выполнение поручений директора</p> <p><b>Показатели премирования</b></p> <p>Контроль законного, своевременного и грамотного оформления финансовых документов.          Контроль за погашением дебиторской и кредиторской задолженности, сверок расчетов с контрагентами.          Участие в составлении смет доходов и расходов бюджетных средств и средств от приносящей доходы внебюджетной деятельности колледжа, изыскание дополнительных источников финансирования.          Компьютеризация бухгалтерского учета.          Принятие мер по противодействию коррупции</p> <p>Своевременное обеспечение налоговых и других платежей в бюджет, предоставление отчетности в установленном порядке.          Своевременная оплата за тепло и электропотребление.          Обеспечение своевременности и полноты расчетов по заработной плате с работниками колледжа</p> <p>Оказание консультационной и методической помощи по ведению бухгалтерского учета, контроль и координация работы всех участков бухгалтерии колледжа.          Представление сведений в вышестоящие и другие организации</p>
<p><b>Заместитель главного бухгалтера</b></p>	<p><b>Базовые показатели премирования</b></p> <p>Обеспечение ведения бухгалтерского учета в условиях компьютеризации.          Осуществление контроля за экономным использованием материальных, трудовых и финансовых ресурсов, сохранностью собственности колледжа.          Выполнение требований Директивы Президента Республики Беларусь от 11.03.2004 №1, Декрета Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 № 5.          Обеспечение выполнения требований охраны труда и техники безопасности, правил пожарной безопасности, внутреннего трудового распорядка работниками бухгалтерии          Своевременное и качественное выполнение поручений директора и главного бухгалтера</p>
	<p><b>Дополнительные показатели премирования</b></p> <p>Обеспечение законности, своевременности и правильности оформления документов, расчета сумм, подлежащих возмещению в доход государства.          Своевременное проведение сверок расчетов с контрагентами и взыскание дебиторской задолженности</p>
	<p>Обеспечение составления бухгалтерской и статистической отчетности, представления их в установленном порядке в соответствующие органы. Организация контроля за рациональным использованием имущества, проведение инвентаризаций</p>
	<p>Учет командировочных расходов, поступления и расходования спонсорской помощи.</p>

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

	<p>Участие в контроле и координации работы всех участков бухгалтерии колледжа.</p> <p>Представление сведений в вышестоящие и другие организации</p>
<b>Ведущий экономист</b>	<p><b>Базовые показатели премирования</b></p> <p>Обеспечение экономической деятельности, направленной на оптимальное использование материальных, трудовых и финансовых ресурсов колледжа.</p> <p>Составление и представление статистической и управленческой отчетности в установленные сроки.</p> <p>Выполнение требований Директивы Президента Республики Беларусь от 11.03.2004 №1, Декрета Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 № 5.</p> <p>Обеспечение выполнения требований охраны труда и техники безопасности, правил пожарной безопасности, внутреннего трудового распорядка</p> <p>Своевременное и качественное выполнение поручений директора</p>
	<p><b>Дополнительные показатели премирования</b></p> <p>Своевременный экономический анализ исполнения бюджетной сметы, экономическое планирование по отдельным элементам расходов с внесением изменений в соответствующие статьи, при необходимости, подготовка экономического обоснования.</p> <p>Планирование бюджетных ассигнований по статьям бюджетной классификации с распределением по кварталам</p>
	<p>Своевременное формирование штатного расписания, списков педагогических работников и при необходимости внесение изменений в установленном порядке.</p> <p>Своевременность расчетов планового фонда заработной платы, фонда надбавок, фонда премирования, фонда материальной помощи и контроль за их исполнением.</p> <p>Внесение предложений по материальному стимулированию работников колледжа, подготовка проектов приказов</p>
	<p>Своевременный анализ внебюджетной деятельности, составление смет доходов и расходов, внесение изменений в установленном порядке</p>
	<p><b>Базовые показатели премирования</b></p> <p>Своевременное и качественное начисление заработной платы, стипендии, удержаний и выплаты в установленные сроки согласно колдоговору.</p> <p>Выполнение требований Директивы Президента Республики Беларусь от 11.03.2004 №1, Декрета Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 № 5.</p> <p>Обеспечение выполнения требований охраны труда и техники безопасности, правил пожарной безопасности, внутреннего трудового распорядка</p> <p>Своевременное и качественное выполнение поручений директора и главного бухгалтера</p>
<b>Бухгалтер по расчетам с работниками, бухгалтер по расчетам с учащимися</b>	<p><b>Дополнительные показатели премирования</b></p>

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

	Своевременное начисление и перечисление налогов и сборов в бюджет и внебюджет, взносов в фонд социальной защиты населения.
	Обеспечение своевременного и качественного предоставления отчетности в статистику социальной защиты и вышестоящую организацию ГПО «Белэнерго»
<b>Бухгалтер по учету материалов</b>	<b>Базовые показатели премирования</b>
	Оперативное и качественное выполнение работы по учету основных средств, товарно-материальных ценностей, учету драгоценных металлов, учету бланков строгой отчетности. Проведение инвентаризации, начисление амортизации и переоценка товарно-материальных ценностей. Выполнение требований Директивы Президента Республики Беларусь от 11.03.2004 №1, Декрета Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 № 5. Обеспечение выполнения требований охраны труда и техники безопасности, правил пожарной безопасности, внутреннего трудового распорядка Своевременное и качественное выполнение поручений директора и главного бухгалтера
	<b>Дополнительные Показатели премирования</b>
	Оперативное и качественное отражение на счетах бухгалтерского учета операций, связанных с движением основных средств, товарно-материальных ценностей, бланков строгой отчетности
	Оперативная подготовка данных по материальному участку и сдача статистической и ведомственной отчетности
<b>Бухгалтер по финансовым операциям, бухгалтер по кассовым операциям</b>	<b>Базовые показатели премирования</b>
	Оперативно получать информацию с обслуживающего банка по системе «Клиент банк». Своевременное оформление выписок по бюджетному и внебюджетному счету для отчетности главному бухгалтеру. Подписание и учет входящих ЭСЧФ. Выполнение требований Директивы Президента Республики Беларусь от 11.03.2004 №1, Декрета Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 № 5. Обеспечение выполнения требований охраны труда и техники безопасности, правил пожарной безопасности, внутреннего трудового распорядка. Своевременное и качественное выполнение поручений директора и главного бухгалтера
	<b>Дополнительные показатели премирования</b>
	Контроль за поступлением денежных средств от приносящей доходы деятельности и средств, подлежащих перечислению в доход государства. Контроль исполнения договорных отношений по предоплате Проведение инвентаризации денежной наличности в кассе.
	Качественное и своевременное оформление и предоставление документов для казначейства и банковских операций, ведение кассовых операций, кассовой книги

Заниматель

Профком

<b>Экономист</b>	<b>Базовые показатели премирования</b>
	<p>Оперативное выполнение экономических расчётов, составление калькуляций выполняемых работ (услуг) с учётом изменяющихся условий; выставление контрагентам счетов на оплату, актов выполненных работ, оказанных услуг.</p> <p>Выставление и подписание исходящих ЭСЧФ.</p> <p>Выполнение требований Директивы Президента Республики Беларусь от 11.03.2004 №1, Декрета Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 № 5.</p> <p>Обеспечение выполнения требований охраны труда и техники безопасности, правил пожарной безопасности, внутреннего трудового распорядка.</p> <p>Своевременное выполнение поручений директора</p>
	<b>Дополнительные показатели премирования</b>
	<p>Обеспечение своевременного расчёта коммунальных услуг по договорам найма жилого помещения работников и сторонних проживающих (слушателей курсов повышения квалификации, заочников, абитуриентов, арендаторов и т.д.) по тарифам ЖКХ</p> <p>Обеспечение контроля за правильностью и своевременностью поступления денежных средств за выполненные работы (услуги).</p> <p>Оперативное, качественное, в установленные сроки выполнение заданий и поручений, поступающих от руководства колледжа и ГПО "Белэнерго".</p> <p>Своевременное представление статистической и ведомственной отчетности</p>
<b>Заместитель директора по хозяйственной работе</b>	<b>Базовые показатели премирования</b>
	<p>Организация работы хозяйственной службы, охраны зданий и имущества колледжа, выполнение основных показателей работы.</p> <p>Выполнение требований Директивы Президента Республики Беларусь от 11.03.2004 № 1, Декрета Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 № 5.</p> <p>Контроль за соблюдением трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка обслуживающим персоналом колледжа. Обеспечение выполнения требований правил пожарной безопасности и электробезопасности.</p> <p>Составление аналитических записок о состоянии трудовой и исполнительской дисциплины по направлению деятельности.</p> <p>Обеспечение санитарно-гигиенических условий и противопожарных мероприятий в зданиях колледжа и общежития.</p> <p>Своевременное выполнение поручений директора</p>
	<b>Дополнительные показатели премирования</b>
	<p>Составление дефектных актов текущего и капитального ремонта колледжа и общежития.</p> <p>Разработка и выполнение планов по текущему и капитальному ремонту колледжа, общежития, модернизации оборудования и зданий.</p> <p>Организация своевременного проведения процедур закупок (торгов, переговоров) оборудования, инвентаря, товаров (работ, услуг) с оформлением документации согласно действующему законодательству о закупках.</p>

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

	<p>Подготовка и получение паспорта готовности колледжа к весенне-летнему и осенне-зимнему периоду работы.</p> <p>Контроль за освоением выделенных бюджетных и спонсорских средств на текущий и капитальный ремонт зданий колледжа и общежития, закупку оборудования</p> <p>Своевременное и в полном объеме представление статистической и ведомственной отчетности.</p> <p>Контроль за рациональным использованием горюче-смазочных материалов и поддержание в исправном состоянии автотранспортных средств колледжа.</p> <p>Контроль своевременного прохождения ежедневного технического осмотра транспортных средств и предрейсового осмотра водителей</p>
<b>Заведующий общежитием</b>	<p><b>Базовые показатели премирования</b></p> <p>Надлежащая организация работы общежития, выполнение основных показателей работы.</p> <p>Качественное и своевременное проведение мероприятий, связанных с началом и окончанием учебного года (заселение, выселение, ремонт).</p> <p>Выполнение требований Директивы Президента Республики Беларусь от 11.03.2004 №1, Декрета Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 № 5.</p> <p>Контроль за соблюдением трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка обслуживающим персоналом колледжа. Обеспечение выполнения требований правил пожарной безопасности и электробезопасности.</p> <p>Составление аналитических записок о состоянии трудовой и исполнительской дисциплины в структурном подразделении</p> <p>Своевременное и качественное выполнение поручений директора и его заместителей</p>
	<p><b>Дополнительные показатели премирования</b></p> <p>Организация работы по созданию надлежащих жилищно-бытовых условий, отвечающих действующим санитарным нормам и правилам по их устройству и содержанию.</p> <p>Обеспечение полного контроля за санитарным состоянием помещений, жилых комнат, мест общего пользования и закрепленной территории</p>
	<p>Участие в подготовке общежития к весенне-летнему и осенне-зимнему периоду работы.</p> <p>Контроль поступления денежных средств за проживание.</p> <p>Своевременное предоставление отчетной документации</p>
	<p><b>Базовые показатели премирования</b></p> <p>Разработка и реализация плана работы лаборатории на год.</p> <p>Содействие педагогическому коллективу по использованию инновационных технологий в учебном процессе.</p> <p>Выполнение требований Директивы Президента Республики Беларусь от 11.03.2004 №1, Декрета Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 № 5, обеспечение соблюдения правил пожарной безопасности, требований охраны труда и техники безопасности, внутреннего трудового распорядка.</p>
<b>Заведующий лабораторией инновационного развития образовательного процесса</b>	

Заведующий

Профком

	<p>Своевременное размещение информации на сайте колледжа. Своевременное выполнение поручений директора</p> <p><b>Дополнительные показатели премирования</b></p> <p>Анализ использования инновационных технологий в образовательном процессе в колледжа. Освещение педагогического опыта работы преподавателей колледжа в средствах массовой информации, на сайте колледжа</p> <p>Заключение и реализация договоров с субъектами хозяйствования на выполнение хозрасчетных научно-практических инновационных проектов. Работа с ученическим научным активом</p> <p>Организация и проведение семинаров, консультаций, мастер-классов для педагогических работников колледжа по актуальным проблемам педагогики, по использованию современных педагогических технологий в образовательном процессе колледжа. Создание и обновление электронной базы данных адресов передового опыта работы по использованию инновационных технологий в образовательном процессе колледжа, а также и других учреждениях образования</p>
<b>Начальник отдела программного обеспечения и вычислительных машин</b>	<p><b>Базовые показатели премирования</b></p> <p>Обеспечение бесперебойной работы информационных баз данных колледжа, своевременная актуализация программного обеспечения. Выполнение требований Директивы Президента Республики Беларусь от 11.03.2004 №1, Декрета Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 № 5. Контроль за соблюдением трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка обслуживающим персоналом колледжа. Обеспечение выполнения требований правил пожарной безопасности и электробезопасности. Составление аналитических записок о состоянии трудовой и исполнительской дисциплины в структурном подразделении Своевременное обновление сайта колледжа. Своевременное выполнение поручений директора и его заместителей</p> <p><b>Дополнительные показатели премирования</b></p> <p>Техническое обеспечение работы радио-узла. Своевременное выполнение заявок сотрудников колледжа на обслуживание и ремонт вычислительной техники</p> <p>Техническое сопровождение внутриколледжных мероприятий (педсоветов, дней информирования, семинаров и т.д.), районных, городских и республиканских мероприятий. Оказание помощи педагогическим работникам в создании программных продуктов для применения их в образовательном процессе</p> <p>Увеличение объемов оказания платных услуг учащимся и населению с целью привлечения внебюджетных средств</p>
<b>Инженер по</b>	<b>Базовые показатели премирования</b>

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_



охране труда	<p>Организация работы по охране труда в колледже и общежитии, координация работы структурных подразделений колледжа по обеспечению здоровых и безопасных условий труда.</p> <p>Функционирование и совершенствование системы управления охраной труда, реализация политики в области охраны труда.</p> <p>Проведение инструктажей (вводный, первичный и др.) с работниками колледжа.</p> <p>Выполнение требований Директивы Президента Республики Беларусь от 11.03.2004 №1, Декрета Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 № 5, обеспечение соблюдения правил пожарной безопасности, требований охраны труда и техники безопасности, внутреннего трудового распорядка, недопущения случаев пожара и травматизма.</p> <p>Своевременное размещение информации на сайте колледжа и сайтах закупок.</p> <p>Своевременное выполнение поручений директора.</p> <p><b>Дополнительные показатели премирования</b></p> <p>Оказание методической помощи руководителям структурных подразделений в разработке, пересмотре и выполнении инструкций по охране труда.</p> <p>Организация и обучение работников вопросам охраны труда.</p> <p>Проведение расследований несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.</p> <p>Участие в конкурсах на лучшую организацию охраны труда.</p> <p>Разработка и реализация комплекса мер по улучшению условий труда.</p> <p>Участие в составлении дефектных актов текущего и капитального ремонта колледжа и общежития, проверки актов выполненной работы.</p> <p>Участие в процедурах закупок</p>
Ведущий юрист-консульт	<p><b>Базовые показатели премирования</b></p> <p>Обеспечение юридического сопровождения деятельности колледжа. Своевременная подготовка, регистрация договоров.</p> <p>Участие в подготовке локальных правовых актов, приказов и иных финансовых и юридических документов.</p> <p>Выполнение требований Директивы Президента Республики Беларусь от 11.03.2004 №1, Декрета Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 № 5.</p> <p>Контроль за соблюдением трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка обслуживающим персоналом колледжа. Обеспечение выполнения требований правил пожарной безопасности и электробезопасности.</p> <p>Своевременное выполнение поручений директора и его заместителей</p> <p><b>Дополнительные показатели премирования</b></p> <p>Претензионная работа, работа с дебиторами.</p> <p>Консультирование руководства, своевременное внесение предложений по актуализации локальных правовых актов при изменении законодательства.</p>

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

	<p>Участие в судебных заседаниях</p> <p>Своевременность проведения процедур закупок (торгов, переговоров) оборудования, инвентаря, товаров (работ, услуг) с оформлением документации согласно действующему законодательству о закупках.</p> <p>Участие в работе конкурсной комиссии по закупкам.</p> <p>Своевременное представление отчетности</p>
<b>Старший инспектор по кадрам</b>	<p><b>Базовые показатели премирования</b></p> <p>Организация работы с кадрами, ведение документации, качественное и своевременное предоставление отчетности. Обеспечение соблюдения законодательства о труде.</p> <p>Выполнение требований Директивы Президента Республики Беларусь от 11.03.2004 №1, Декрета Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 № 5.</p> <p>Контроль за соблюдением трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка обслуживающим персоналом колледжа. Обеспечение выполнения требований правил пожарной безопасности и электробезопасности.</p> <p>Своевременное выполнение поручений директора и его заместителей</p>
	<p><b>Дополнительные показатели премирования</b></p> <p>Надлежащее ведение личных дел, карточек работников колледжа, журнала учёта рабочего времени, табеля.</p> <p>Своевременная и качественная подготовка писем, уведомлений и иных документов.</p> <p>Учет, прием, перевод, увольнение работников в соответствии с действующим законодательством. Формирование и актуализация резерва кадров. Надлежащий подбор персонала, обеспечение укомплектованности кадрами, участие в аттестации кадров и аттестации рабочих мест</p>
	<p>Своевременное информирование директора о нарушениях работниками законодательства о труде.</p> <p>Своевременное и в полном объеме представление отчетности</p>
	<p><b>Базовые показатели премирования</b></p> <p>Организация работы приемной директора колледжа.</p> <p>Своевременное и качественное выполнение поручений директора колледжа.</p> <p>Своевременное и качественное доведение информации до руководителя колледжа и всех заинтересованных лиц.</p> <p>Обеспечение своевременного и качественного ведения входящей, исходящей и иной текущей документации, учета и информирования директора о записи на прием по личным вопросам работников колледжа и иных граждан, составление отчетов и предоставление их руководителю колледжа</p>
<b>Секретарь</b>	<p><b>Дополнительные показатели премирования</b></p> <p>Выполнение требований Директивы Президента Республики</p>

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

	<p>Беларусь от 11.03.2004 №1, Декрета Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 № 5.</p> <p>Обеспечение соблюдения правил пожарной безопасности, внутреннего трудового распорядка и требований охраны труда и техники безопасности</p>
<p><b>Секретарь учебной части, секретарь заочного отделения</b></p>	<p><b>Базовые показатели премирования</b></p> <p>Обеспечение своевременного и качественного ведения текущей учебной и иной документации.</p> <p>Обеспечение контроля выполнения учебной нагрузки, расписания занятий, при необходимости, участие в замене занятий преподавателей</p>
	<p><b>Показатели премирования</b></p> <p>Своевременное и качественное составление отчетов и предоставление их руководителю структурного подразделения.</p> <p>Своевременное доведение информации до всех заинтересованных лиц</p>
	<p><b>Техник-программист</b></p> <p><b>Базовые показатели премирования</b></p> <p>Результативность и качество выполнения функциональных обязанностей</p> <p>Выполнение требований Директивы Президента Республики Беларусь от 11.03.2004 №1, Декрета Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 № 5, обеспечение соблюдения правил пожарной безопасности, внутреннего трудового распорядка и требований охраны труда и техники безопасности</p> <p>Обеспечение своевременного и качественного ведения текущей документации.</p> <p>Своевременное и качественное составление отчетов и предоставление их руководителю структурного подразделения.</p> <p>Своевременное доведение информации до всех заинтересованных лиц.</p> <p>Своевременное размещение информации на сайте.</p> <p>Своевременное и качественное выполнение поручений директора и его заместителей</p>
	<p><b>Дополнительные показатели премирования</b></p>

Наниматель \_\_\_\_\_



Профком \_\_\_\_\_



	<p>Компьютерное сопровождение внутриколледжных мероприятий (педсоветов, дней информирования, семинаров и т.д.), районных, городских и республиканских мероприятий.</p> <p>Оказание помощи педагогическим работникам в создании программных продуктов для применения их в образовательном процессе.</p> <p>Развитие локальной информационной системы колледжа.</p> <p>Поддержание программного обеспечения и баз данных в актуальном состоянии.</p> <p>Соблюдение надлежащего порядка в закрепленных помещениях, эстетическое оформление рабочих мест, помещений.</p> <p>Экономия материальных и энергетических ресурсов.</p> <p>Образцовое содержание инструмента, оборудования.</p> <p>Предотвращение и ликвидация аварий и их последствий, если они произошли не по вине работника</p>
<b>Специалист по организации закупок</b>	<p><b>Базовые показатели премирования</b></p> <p>Результативность и качество выполнения функциональных обязанностей</p> <p>Выполнение требований Директивы Президента Республики Беларусь от 11.03.2004 №1, Декрета Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 № 5, обеспечение соблюдения правил пожарной безопасности, внутреннего трудового распорядка и требований охраны труда и техники безопасности</p> <p>Обеспечение своевременного и качественного ведения текущей документации.</p> <p>Своевременное и качественное составление отчетов и предоставление их руководителю структурного подразделения.</p> <p>Своевременное доведение информации до всех заинтересованных лиц.</p> <p>Своевременное размещение информации на сайте.</p> <p>Своевременное и качественное выполнение поручений директора и его заместителей</p>
	<p><b>Дополнительные показатели премирования</b></p> <p>Своевременность проведения процедур закупок (торгов, переговоров) оборудования, инвентаря, товаров (работ, услуг) с оформлением документации согласно действующему законодательству о закупках.</p> <p>Участие в работе конкурсной комиссии по закупкам.</p> <p>Своевременное представление отчетности.</p> <p>Поддержание надлежащего порядка в закрепленных помещениях, эстетическое оформление рабочего места, помещения.</p> <p>Экономия материальных и энергетических ресурсов.</p> <p>Предотвращение и ликвидация аварий и их последствий, если они произошли не по вине работника</p>
<b>Заведующий</b>	<b>Базовые показатели премирования</b>

Наниматель



Профком



<p>лабораторией, заведующий складом, ведущий инженер- электроник, лаборант, библиотекарь, архивариус, оператор ЭВМ, оператор копировальных и множительных машин на бумаге, инструктор, паспортист, кастелянша</p>	<p>Результативность и качество выполнения функциональных обязанностей</p> <p>Выполнение требований Директивы Президента Республики Беларусь от 11.03.2004 №1, Декрета Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 № 5, обеспечение соблюдения правил пожарной безопасности, внутреннего трудового распорядка и требований охраны труда и техники безопасности</p> <p>Обеспечение своевременного и качественного ведения текущей документации.</p> <p>Своевременное и качественное составление отчетов и предоставление их руководителю структурного подразделения.</p> <p>Своевременное доведение информации до всех заинтересованных лиц.</p> <p>Своевременное размещение информации на сайте.</p> <p>Своевременное и качественное выполнение поручений директора и его заместителей</p> <p><b>Дополнительные показатели премирования</b></p> <p>Поддержание надлежащего порядка в закрепленных помещениях, эстетическое оформление рабочих мест, помещений.</p> <p>Экономия материальных и энергетических ресурсов.</p> <p>Образцовое содержание спецодежды, инструмента, оборудования.</p> <p>Предотвращение и ликвидация аварий и их последствий, если они произошли не по вине работника</p>
<p>Педагог- организатор</p>	<p><b>Базовые показатели</b></p> <p>Разработка и выполнение планов работы, реализация программ воспитания, направленных на эстетическое воспитание, воспитание культуры при организации досуговых мероприятий.</p> <p>Участие в работе методических и педагогических советов, семинаров, собраний трудового коллектива и других мероприятий колледжа.</p> <p>Выполнение требований Директивы Президента Республики Беларусь от 11.03.2004 №1, Декрета Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 № 5, обеспечение соблюдения правил пожарной безопасности, внутреннего трудового распорядка и требований охраны труда и техники безопасности.</p> <p>Своевременное и качественное выполнение поручений директора и его заместителей</p> <p><b>Дополнительные показатели премирования</b></p> <p>Разработка и обновление методических материалов (сценариев, праздников, вечеров отдыха, тематических и информационных акций, торжественных мероприятий, посвященных государственным праздникам и памятным датам, создание презентаций, направленных на формирование ЗОЖ).</p> <p>Вовлечение учащихся в творческую деятельность, в работу объединений по интересам, вовлечение учащихся в деятельность общественных организаций «БРСМ», «Белая Русь» и др. с целью реализации государственной молодежной политики.</p>

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

	<p>Повышение профессионального мастерства (самообразование) с учетом нового содержания образования и воспитания, современных педагогических технологий</p>
<p><b>Педагог-психолог, педагог социальный</b></p>	<p><b>Базовые показатели премирования</b></p> <p>Разработка и выполнение планов работы, реализация программ воспитания, направленных на социальную адаптацию учащихся, оказание им психологической помощи.</p> <p>Участие в работе методических и педагогических советов, семинаров, Совета профилактики, собраний трудового коллектива и других мероприятий колледжа.</p> <p>Выполнение требований Директивы Президента Республики Беларусь от 11.03.2004 №1, Декрета Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 № 5, обеспечение соблюдения правил пожарной безопасности, внутреннего трудового распорядка и требований охраны труда и техники безопасности.</p> <p>Своевременное и качественное выполнение поручений директора и его заместителей</p>
	<p><b>Дополнительные показатели премирования</b></p> <p>Разработка и обновление методических материалов (психологических рекомендаций, материалов для проведения диагностик, создание презентаций).</p> <p>Повышение профессионального мастерства (самообразование) с учетом нового содержания образования и воспитания, современных педагогических технологий.</p> <p>Социальная защита учащихся. Организация профилактики преступлений и правонарушений среди учащихся, снижение количества учащихся, с которыми проводится индивидуальная профилактическая работа.</p> <p>Представление интересов несовершеннолетних учащихся на заседании КДН г.Минска, своевременная подготовка документации в ОПИ и суды по взысканию средств с обязанных лиц</p> <p>Разработка психологических программ по сопровождению учащихся, которые принимают участие в различных республиканских, международных конкурсах и конференциях</p>
	<p><b>Педагог дополнительно-го образования</b></p> <p><b>Базовые показатели премирования</b></p> <p>Осуществление реализации образовательной программы дополнительного образования учащихся колледжа, направленной на развитие личности учащегося, формирование и развитие его творческих способностей, удовлетворение его индивидуальных потребностей в интеллектуальном, нравственном, физическом совершенствовании, адаптацию к жизни в обществе, организацию свободного времени, профессиональную ориентацию.</p> <p>Участие в реализации программ воспитания.</p> <p>Выполнение требований Директивы Президента Республики Беларусь от 11.03.2004 №1, Декрета Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 № 5. Обеспечение выполнения требований охраны труда и техники безопасности при проведении занятий, правил внутреннего трудового распорядка.</p>

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

	Своевременное выполнение поручений директора и его заместителей
	<b>Дополнительные показатели премирования</b>
	Создание условий для развития индивидуальных и творческих способностей, познавательных интересов учащихся путем вовлечения в досуговую деятельность, в работу объединения по интересам. Подготовку творческих, спортивных номеров для участия в мероприятиях (районных, городских, республиканских), повышающих имидж колледжа. Формирование устойчивых профессиональных интересов и склонностей, поддержка одаренных и талантливых учащихся. Повышение профессионального мастерства (самообразование) с учетом нового содержания образования и воспитания, современных педагогических технологий
<b>Воспитатель</b>	<b>Базовые показатели премирования</b>
	Разработка и выполнение планов работы, реализация программ воспитания, направленных на социальную адаптацию учащихся к условиям проживания в общежитии. Участие в работе методических и педагогических советов, семинаров, Совета профилактики, собраний трудового коллектива и других мероприятий колледжа. Выполнение требований Директивы Президента Республики Беларусь от 11.03.2004 №1, Декрета Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 № 5, обеспечение соблюдения правил пожарной безопасности, внутреннего трудового распорядка и требований охраны труда и техники безопасности. Своевременное и качественное выполнение поручений директора и его заместителей
	<b>Дополнительные показатели премирования</b>
	Разработка и обновление методических материалов(сценариев, КВН, викторин, конкурсных программ, мероприятий, посвященных государственным праздникам и памятным датам, создание презентаций, направленных на формирование разносторонней, нравственнозрелой творческой личности). Создание условий для развития индивидуальных и творческих способностей познавательных интересов учащихся путем вовлечения в досуговую деятельность и работу объединения по интересам. Изучение особенностей семейного воспитания учащихся. Организация профилактики преступлений и правонарушений среди учащихся. Повышение профессионального мастерства (самообразование) с учетом нового содержания образования и воспитания, современных педагогических технологий
<b>Дежурный по общежитию, сторож, уборщик служебных</b>	<b>Базовые показатели</b>
	Результативность и качество выполнения функциональных обязанностей Выполнение требований Директивы Президента Республики Беларусь от 11.03.2004 №1, Декрета Президента Республики

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

помещений, дворник, гардеробщик, столяр, электромонтер по ремонту электрообору- дования, слесарь- ремонтник, слесарь- сантехник, рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений	Беларусь от 15.12.2014 № 5, обеспечение соблюдения правил пожарной безопасности, внутреннего трудового распорядка и требований охраны труда и техники безопасности Своевременное и качественное выполнение поручений директора и его заместителей.
	<b>Дополнительные показатели премирования</b> Отсутствие претензий на несвоевременное и некачественное обеспечение рабочих процессов колледжа. Соблюдение параметров технологического режима оборудования, приводящих к сокращению затрат на эксплуатацию и ремонт сантехнического и электрического оборудования зданий. Поддержание надлежащего порядка в закрепленных помещениях, эстетическое оформление рабочих мест, помещений. Экономия материальных и топливно-энергетических ресурсов на основании отчетов. Своевременное оформление заявок на получение необходимого материала, материального имущества для обеспечения хозяйственных работ, для функционирования образовательного и рабочего процессов учреждения. Образцовое содержание спецодежды, инструмента, оборудования. Предотвращение и ликвидация аварий и их последствий, если они произошли не по вине данного работника
Техник по эксплуатации зданий	<b>Базовые показатели премирования</b>
	Результативность и качество выполнения функциональных обязанностей Выполнение требований Директивы Президента Республики Беларусь от 11.03.2004 №1, Декрета Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 № 5, обеспечение соблюдения правил пожарной безопасности, внутреннего трудового распорядка и требований охраны труда и техники безопасности Обеспечение своевременного и качественного ведения текущей документации. Своевременное и качественное составление отчетов и предоставление их руководителю структурного подразделения. Своевременное доведение информации до всех заинтересованных лиц. Своевременное размещение информации на сайте. Своевременное и качественное выполнение поручений директора и его заместителей.
	<b>Дополнительные показатели премирования</b> Поддержание надлежащего порядка в помещениях зданий, эстетическое оформление рабочих мест, помещений зданий. Экономия материальных и энергетических ресурсов. Образцовое содержание спецодежды, инструмента, оборудования. Предотвращение и ликвидация аварий и их последствий, если они произошли не по вине работника

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

	Участие в осуществлении мероприятий по сохранению и обновлению материально-технической базы, имущества колледжа Отсутствие замечаний контролирующих органов, обоснованных жалоб сотрудников, учащихся, их родителей по техническому состоянию зданий, сооружений учреждения образования.
	Высокий уровень исполнительской дисциплины: участие в составлении учетных, финансово-хозяйственных, технических и нормативных документов
<b>Водитель автобуса. легкового автомобиля, водитель грузового автомобиля</b>	<b>Базовые показатели</b>
	Результативность и качество выполнения функциональных обязанностей Выполнение требований Директивы Президента Республики Беларусь от 11.03.2004 №1, Декрета Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 № 5, обеспечение соблюдения правил пожарной безопасности, внутреннего трудового распорядка и требований охраны труда, техники безопасности и противопожарной безопасности. Своевременное и качественное выполнение поручений директора и его заместителей
	<b>Показатели премирования</b>
	Содержание автомобилей в технически исправном состоянии. Выполнение планов-графиков ТО, профилактических и ремонтных работ. Поддержание надлежащего порядка в закрепленных помещениях, эстетическое оформление рабочих мест, помещений (гаражей). Обеспечение сохранности подотчетного имущества и экономия горюче-смазочных материалов, энергетических ресурсов. Образцовое содержание спецодежды, инструмента, оборудования, транспортного средства. Отсутствие фактов нарушения правил дорожного движения. Предотвращение и ликвидация аварий и их последствий, если они произошли не по вине данного работника

### 3. ЕДИНОВРЕМЕННОЕ ПРЕМИРОВАНИЕ

33. Единовременное премирование может осуществляться за счет сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении колледжа, из неиспользованные средства предусмотренные на оплату труда, а также из иных источников, не запрещенных законодательством.

Премирование работников за счет средств превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении колледжа осуществляется в зависимости от результатов деятельности колледжа в пределах сумм, утвержденных в смете доходов и расходов внебюджетных средств. Сумма средств на эти цели определяется директором колледжа.

34. Единовременное премирование может осуществляться в отношении работников колледжа:

по итогам успешной работы колледжа за месяц (квартал, год);

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

в связи с государственными профессиональными праздниками, знаменательными или профессиональными юбилейными датами;

в связи с праздничными днями (День защитников Отечества и Вооруженных Сил Республики Беларусь, День женщин);

ко Дню воинов-интернационалистов и участникам ликвидации последствий аварии на ЧАЭС;

за высокие достижения в труде, активное участие и большой вклад в реализацию планов и программ МГЭК, участие в подготовке и проведении конференций, выставок, семинаров и прочих мероприятий, связанных с реализацией уставной деятельности;

за выполнение дополнительного объема работ;

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

за подготовку квартальной (годовой) отчетности;

по результатам проведенных государственными органами проверок;

за подготовку и проведение ежегодно техосмотра транспорта колледжа в Госавтоинспекции;

за разработку и внедрение мероприятий, направленных на экономию материалов, энергии, а также улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности;

за выполнение постоянных общественных поручений;

за многолетний труд в колледже в связи с выходом на пенсию;

иные основания.

35. Единовременное премирование на основании пункта 34 раздела 3, производится в размере до 200 процентов оклада, установленного по должности (профессии).

36. Единовременное премирование может осуществляться также:

для преподавателей: за проведение открытых уроков и мероприятий, за обобщение опыта, за разработку методической документации, зарегистрированной в методкабинете колледжа; подготовку учащихся к результативному участию в олимпиадах и др. внеколледжных мероприятиях; разработку и внедрение новых технологий обучения в размере до 100% оклада преподавателя;

для мастеров производственного обучения: за проведение открытых уроков и мероприятий, конкурсов профессионального мастерства, мастер-классов, за разработку методической документации, зарегистрированной в методкабинете колледжа; за заключенные договора о взаимодействии с организаторами-заказчиками кадров на практики и трудоустройство по окончании колледжа; другие работы по улучшению материальной базы колледжа в размере до 100% оклада работника;

для преподавателей физической культуры: за проведение мастер-классов при наличии методической документации, зарегистрированной в методкабинете колледжа; подготовка учащихся для результативного участия

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

во внеколледжных спортивных мероприятиях в размере до 100% оклада преподавателя;

37. Единовременное премирование может осуществляться с целью компенсации стоимости обучения работникам, успешно осваивающим содержание образовательной программы высшего образования по профилям «Педагогика», «Педагогика. Профессиональное образование» с условием обязательной отработки 2 года в МГЭК согласно заключенному договору между Нанимателем и работником один раз в календарный год в размере до 50%.

38. Единовременное премирование производится при наличии соответствующих средств.

39. Размер единовременной премии определяется директором колледжа по согласованию с председателем профсоюзной организации или его заместителем в твердой денежной сумме по представлению руководителей структурных подразделений.

40. Выплата единовременной премии осуществляется на основании приказа директора колледжа.

#### 4. ОСНОВАНИЯ ДЛЯ СНИЖЕНИЯ РАЗМЕРА ПРЕМИРОВАНИЯ (ДЕПРЕМИРОВАНИЯ)

41. Основаниями для снижения размера премии до 100% являются:  
недобросовестное выполнение функциональных обязанностей, подтвержденное служебными записками руководителя структурного подразделения, результатами проверок, ведомственного контроля;

несвоевременное выполнение поручения директора колледжа, его заместителей, руководителей структурных подразделений;

невыполнение доведенных колледжу показателей по экономии ресурсов;

нарушение правил внутреннего трудового распорядка для работников колледжа, Устава и других документов, регламентирующих деятельность колледжа;

необеспечение условий безопасного труда и учебы, проживания в общежитии;

нарушение правил пожарной безопасности, охраны труда и техники безопасности;

неисполнение в срок обязательств по коллективному договору;

случаи травматизма, происшедшие в учебное время;

некачественную и несвоевременную подготовку проектов приказов, писем;

неаккуратное ведение документации;

нарушение трудовой дисциплины.

42. Базовый минимальный размер премии педагогическим работникам МГЭК и мастерам производственного обучения может быть снижен за

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

конкретные показатели премирования, установленные в пункте 32 раздела 2 данного Положения, приказом директора колледжа по согласованию с профсоюзным комитетом за:

непосещение без уважительных причин педсоветов, собраний, заседаний и других мероприятий, предусмотренных режимом работы колледжа – до 20% на 1 месяц;

нарушений правил внутреннего трудового распорядка – до 50% на 1 месяц;

невыполнение приказов директора, решений педсоветов – до 100% на 1 месяц;

невыполнение требований правил пожарной безопасности, охраны труда и техники безопасности – до 100% на 1 месяц;

неучастие в профориентационной работе – до 20% на 1 месяц;

антисанитарное состояние в учебных классах, лабораториях и кабинетах – до 20% на 1 месяц;

несвоевременное и (или) неаккуратное заполнение документации – до 50% на 1 месяц;

несоблюдение педагогической и служебной этики педагогическими работниками и мастерами производственного обучения – до 50% на 1 месяц;

наличие правонарушений, преступлений учащимися группы - до 20% на 1 месяц за 1 нарушение;

невыполнение планов воспитательной работы - на 1 месяц до 50% от показателя премирования куратора;

43. Премия работникам не назначается (лишение премии на 100%) в следующих случаях:

за прогул без уважительной причины;

объявлении выговора;

при невыполнении обязательств по коллективному договору;

появлении на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

распитии спиртных напитков в рабочее время или на рабочем месте;

невыполнении функциональных обязанностей, подтверждённых служебными записками руководителя структурного подразделения, результатами проверок, контроля;

нарушение требований Директив Президента Республики Беларусь от 11.03.2004 № 1, 14.06.2007 № 3, Декретов Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 № 5 и от 24.11.2006 № 18;

грубое нарушение инструкций и иных нормативных правовых актов Республики Беларусь;

халатное отношение к сохранению материальных ценностей, повлекшее за собой материальный ущерб.

44. Размер премии заместителям директора, руководителям структурных подразделений может быть снижен за каждый несчастный

Наниматель



Профком



случай на производстве по вине нанимателя:

со смертельным исходом – на 100%;

приведший к тяжелым производственным травмам – на 50%;

не относящийся к тяжелым – на 25%.

45. Размер премии работника согласно пунктов 41-42 раздела 4 данного Положения снижается в зависимости от тяжести проступка.

46. Лишение работника премии частично или полностью производится за период, когда произошло нарушение в работе. По факту произошедшего работником дается письменное объяснение, издается приказ директора колледжа с указанием причин лишения премии, с которым работник должен быть ознакомлен под роспись в сроки согласно законодательству.

## 5. СОСТАВ И РАБОТА КОМИССИИ

47. Для рассмотрения вопроса о премировании работников, понижении или повышении уровня премии и распределения премиального фонда приказом директора создается постоянно действующая комиссия по премированию, установлению надбавок и оказанию материальной помощи (далее – комиссия) в следующем составе:

директор и его заместители;

старший инспектор по кадрам;

главный бухгалтер;

ведущий экономист;

представитель профсоюзной организации, избранный на профсоюзном собрании;

другие лица, привлекаемые директором.

48. Комиссия в своей деятельности руководствуется законодательством Республики Беларусь, нормативными документами вышестоящих органов управления, локальными актами, регулирующими деятельность МГЭК и настоящим Положением.

49. Деятельностью комиссии руководит ее председатель.

50. Секретарь комиссии обеспечивает организацию ее заседаний, оформление протоколов и подготовку проекта приказа о премировании работников.

51. Заседания комиссии проводятся ежемесячно не позднее 30 числа текущего месяца.

52. Постоянно действующая комиссия рассматривает итоги работы как колледжа в целом, так и каждого структурного подразделения, а также итоги работы отдельных групп работников, не входящих в структурные подразделения, в соответствии с показателями, определенными для оценки их деятельности и распределяет премиальный фонд.

53. Комиссия рассматривает поступившие предложения и определяет конкретные размеры премии каждому работнику колледжа.

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

54. Решение комиссии принимается открытым голосованием и считается принятым, если за него проголосовало более половины членов комиссии, участвующих в ее заседании. При равном распределении голосов принимается решение, за которое проголосовал председатель комиссии.

55. Решение комиссии оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем комиссии.

56. Секретарь комиссии обязан в течение одного рабочего дня с момента заседания комиссии подготовить приказ и представить его на подпись директору, а в случае его отсутствия – заместителю директора по учебной работе.

57. После подписания приказ направляется в бухгалтерию не позднее 31 числа текущего месяца, для начисления премии.

#### 6. ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ УО «МИНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭНЕРГЕТИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ», ДЛЯ КОТОРЫХ РАЗМЕРЫ ПРЕМИРОВАНИЯ УСТАНОВЛИВАЕТСЯ ДИРЕКТОРОМ

58. Размеры премирования устанавливаются директором МГЭК для следующих работников:

заместитель директора по учебной работе;

заместитель директора по учебно-методической работе;

заместитель директора по воспитательной работе;

заместитель директора по производственному обучению;

заместитель директора по хозяйственной работе;

руководитель физвоспитания;

заведующий отделением;

главный бухгалтер;

заместитель главного бухгалтера;

ведущий экономист;

ведущий юрисконсульт;

старший инспектор по кадрам;

начальник отдела программного обеспечения и вычислительной техники;

заведующий лабораторией инновационного развития;

инженер по охране труда;

бухгалтер;

экономист;

секретарь приемной;

архивариус.

Наниматель \_\_\_\_\_



Профком \_\_\_\_\_



## 7. ПРЕМИРОВАНИЕ РУКОВОДИТЕЛЯ УО «МИНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭНЕРГЕТИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»

59. Настоящий раздел Положения определяет размеры, условия и порядок премирования руководителя МГЭК, а также показатели эффективности работы учреждения образования, за выполнение которых осуществляется премирование руководителя организации (далее - руководитель).

60. Премирование руководителя МГЭК является материальным поощрением, за достижение руководимым им учреждением определенных количественных и качественных показателей в работе, а также за личный вклад в развитие и совершенствование системы образования в Республике Беларусь.

61. Материальное стимулирование руководителя МГЭК осуществляется в порядке, предусмотренном вышестоящим органом управления по согласованию с профсоюзным комитетом колледжа и ГПО «Белэнерго».

62. Источниками средств, направляемых на премирование, являются: средства республиканского бюджета, в размере 20 процентов от суммы окладов работников, а также неиспользованные средства республиканского бюджета, предусмотренные на оплату труда;

внебюджетных средства в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации;

средства из иных источников, не запрещенных законодательством Республики Беларусь.

## 8. ПОКАЗАТЕЛИ, УСЛОВИЯ И РАЗМЕРЫ ПРЕМИРОВАНИЯ РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ «МИНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭНЕРГЕТИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»

63. Премирование руководителя производится за эффективное проведение государственной образовательной политики в соответствии с Кодексом об образовании Республики Беларусь, Конституцией, актами законодательства и нормативными документами Министерства образования Республики Беларусь и Министерства энергетики Республики Беларусь.

64. Премия, исчисленная за фактически отработанное время, выплачивается руководителю по итогам работы за отчетный месяц за выполнение следующих показателей:

Наниматель



Профком



Показатели премирования	Размер премии к окладу (%)
Эффективная организация идеологической и воспитательной работы среди учащихся, обеспечивающая высокую дисциплину и культуру поведения, создание здорового микроклимата в коллективе, выполнение планов и программ по идеологической и воспитательной работе; организация досуга, оздоровления учащихся, создание условий для развития физкультурно-массовой работы	2,5
Соответствие учебно-материальной базы перечню подготавливаемых специальностей, ее обновление, внедрение передового педагогического опыта, новых форм организации учебного процесса, информационных технологий в учебный процесс	2,5
Осуществление эффективного руководства организационно-хозяйственной деятельностью организации, в том числе соблюдение штатной и финансовой дисциплины	2,5
Отсутствие случаев травматизма среди учащихся и работников, обеспечение и соблюдение правил безопасных условий труда, правил внутреннего трудового распорядка	2,5
Соблюдение обязательств по коллективному договору, недопущение возникновения ситуаций, требующих вмешательства вышестоящего органа управления, отсутствие обоснованных обращений в вышестоящий орган управления, другие органы государственного управления, соответствующий комитет профсоюза : - работников по вопросам соблюдения трудового законодательства; - учащихся и их родителей по вопросам стипендиального обеспечения, размещения в общежитии, перевода с платной формы обучения на бюджетную и др.	2,5
Обеспечение колледжем платных услуг, оказываемых населению, организациям	2,5
Создание надлежащих жилищно-бытовых условий в общежитии, отвечающих действующим санитарным правилам и нормам по их устройству и содержанию	2,5
Осуществление контроля за организацией качественного питания в столовой	2,5
Итого	20

65. На директора МГЭК распространяется действие пунктов 33, 34 раздела 3 настоящего Положения.

66. Дополнительно за счет средств превышения доходов над расходами директору МГЭК устанавливаются следующие показатели единовременного

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

премирования:

Показатели премирования	Размер премии к окладу (%)	Период
Организация подготовки материально-технической и учебно-методической базы учебного заведения к началу учебного года, качественное проведение приемной кампании в учебное заведение, выполнение утвержденных контрольных цифр приема	50	За год
Распределение не менее 90 процентов учащихся, обучающихся за счет средств республиканского бюджета, в соответствии с полученной специальностью	50	За год
Обеспечение высокого качества подготовки специалистов (текущая и итоговая аттестация учащихся), отсутствие претензий со стороны заказчиков, наличие положительных отзывов предприятий-заказчиков, слушателей о качестве подготовки и/или повышения квалификации кадров	100	За полугодие

#### 9. ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ «МИНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭНЕРГЕТИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»

67. Премирование директора МГЭК осуществляется за выполнение показателей в размерах, установленных в разделе 8 настоящего Положения в соответствии с заключенным Контрактом.

68. Премия директору МГЭК, исчисленная за фактически отработанное время, выплачивается руководителю по итогам работы за отчетный (предыдущий) месяц.

69. Срок выплаты ежемесячной и единовременной премий, как правило, производится в установленный Коллективным договором колледжа день выплаты заработной платы.

70. Выплата премии по итогам работы за второе полугодие и год осуществляется единовременно в месяце, следующим за месяцем подведения итогов, за указанные периоды.

71. Размер премии снижается за каждый несчастный случай на производстве по вине директора МГЭК:

- со смертельным исходом - на 100 процентов;
- приведший к тяжелым производственным травмам - на 50 процентов;
- не относящийся к тяжелым - на 25 процентов.

72. Выплата премии Руководителю осуществляется после подтверждения ГПО «Белэнерго» обеспечения выполнения условий

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

премирования, показателей прогноза, а также оснований для снижения (лишения) премии.

73. При начислении премий учитываются основания для снижения (лишения) премий Руководителю, предусмотренные нормативными правовыми актами, а также - Нанимателем в контракте, заключенном с Руководителем колледжа.

74. Премия директору МГЭК снижается приказом ГПО «Белэнерго» на размер, установленный контрактом, в месяце, следующем за месяцем издания приказа.

75. Премия не начисляется за периоды, не относящиеся к фактически отработанному времени:

- временной нетрудоспособности;
- отпусков без сохранения заработной платы;
- трудовых отпусков.

76. Директору МГЭК, проработавшему неполный период, за который производится выплата премии, в связи с переводом на другую работу, выходом на пенсию и по другим уважительным причинам выплата премии производится из расчета времени, фактически проработанного в данном периоде.

77. При увольнении директора МГЭК в связи с окончанием срока действия контракта премия ему выплачивается за проработанное время. При увольнении руководителя по другим основаниям вопрос о его премировании решается ГПО «Белэнерго».

78. Премии, выплачиваемые директору МГЭК в соответствии с настоящим Положением, учитываются при исчислении среднего заработка в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

79. Директору МГЭК, выполняющему педагогическую нагрузку, выплачивается премия за выполнение показателей и условий премирования, установленных в ЛПА для педагогических работников на основании соответствующего решения комиссии, принятого в порядке, определенном настоящим Положением.

Наниматель



Профком



Приложение 3  
к Коллективному договору  
на 2020—2023 годы

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома МГЭК  
Н.О. Мануйленко  
«24» 06 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МГЭК

А.А. Новиков  
«24» 06 2021 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и размерах осуществления стимулирующих и компенсирующих выплат работникам учреждения образования «Минский государственный энергетический колледж»

### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение разработано на основании Указа Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», постановления Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019 № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования», постановления Министерства энергетики Республики Беларусь от 23.07.2019 № 27 «Об оплате труда работников учреждения образования «Минский государственный энергетический колледж», постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 03.04.2019 № 13 «Об оплате труда работников бюджетной организаций», постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 16.06.2014 № 583 «Об установлении размера доплаты за работу в сверхурочное время, государственные праздники, праздничные и выходные дни» и определяет порядок и размеры осуществления стимулирующих и компенсирующих выплат.

2. Осуществление стимулирующих выплат производится с целью материального поощрения работников за достижение определенных количественных и качественных показателей в работе, усиления материальной заинтересованности работников в повышении эффективности деятельности учреждения образования «Минский государственный энергетический колледж» (далее – МГЭК), компенсирующих выплат – за работу с особыми условиями труда.

3. На осуществление стимулирующих и компенсирующих выплат направляются средства, предусматриваемые в соответствующих бюджетах, средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности, а также средства из иных источников, не запрещенных законодательством.

Наниматель

Профком

Размер надбавок работникам определяется в пределах средств, предусмотренных на эти цели.

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

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

6. Приведенные в настоящем Положении пределы числовых значений показателей, в которых указано «до», следует понимать «включительно».

## 2. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ

7. Стимулирующие выплаты включают в себя надбавки и премии.

8. Работникам колледжа устанавливаются следующие надбавки:

8.1. за стаж работы в бюджетных организациях в процентах от базовой ставки при стаже работы:

до 5 лет – 10 %,

от 5 до 10 лет – 15 %,

от 10 до 15 лет – 20 %,

от 15 лет и выше – 30 % (Указ Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 № 27).

Надбавка за стаж работы в бюджетных организациях исчисляется согласно постановлению Минтруда и соцзащиты от 03.04.2019 N 13.

Для педагогических работников тарифицируемых по часам надбавка за стаж работы в бюджетных организациях устанавливается пропорционально педагогической нагрузке.

8.2. в соответствии с абзацем третьим пункта три части первой статьи 261-2 Трудового кодекса Республики Беларусь.

Надбавка устанавливается в размере не более 50 процентов оклада. Конкретный размер надбавки устанавливается нанимателем в пределах средств, предусмотренных в соответствии с законодательством на оплату труда.

Для педагогических работников тарифицируемых по часам надбавка в соответствии с абзацем третьим пункта три части первой статьи 261-2 Трудового кодекса Республики Беларусь устанавливается пропорционально педагогической нагрузке.

8.3. за специфику работы в сфере образования:

8.3.1. мастерам производственного обучения, иным педагогическим работникам из числа специалистов (за исключением профессорско-преподавательского состава, работников указанных в подпунктах 8.3.2.-8.3.4 раздела 2 настоящего Положения) в следующих размерах от оклада:

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

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

имеющим вторую квалификационную категорию – 35 процентов;

имеющим первую квалификационную категорию – 45 процентов;

имеющим высшую квалификационную категорию – 60 процентов.

8.3.2. преподавателям (за исключением относящихся к профессорско-преподавательскому составу), педагогам дополнительного образования:

не имеющим квалификационной категории – 30 процентов;

имеющим вторую квалификационную категорию – 40 процентов;

имеющим первую квалификационную категорию – 50 процентов;

имеющим высшую квалификационную категорию – 65 процентов.

8.3.3. руководителям из числа педагогических работников и их заместителям – 30 процентов.

8.3.4. заведующему общежитием - 10 процентов.

8.3.5. Надбавка за специфику работы в сфере образования устанавливается в процентах от оклада (для педагогических работников тарифицируемых по часам пропорционально педагогической нагрузке).

8.4. за характер труда – педагогическим работникам за выполнение отдельных видов работ:

8.4.1. 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.

учитываются следующие виды работ:

результативная работа по снижению пропусков занятий без уважительной причины, отсутствие правонарушений и преступлений, совершенных учащимися из неблагополучных семей, детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;

организация помощи учащимся из неблагополучных семей, детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей по повышению качества успеваемости;

вовлечение учащихся из неблагополучных семей, детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей во внеурочную деятельность (кружки, спортивные секции, занятия по интересам);

помощь учащимся из неблагополучных семей, детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей в социализации в обществе;

индивидуальная работа педагога с родителями учащихся из неблагополучных семей: диагностика семьи (мониторинг условий жизни, анкетирование, профилактическая работа с родителями);

взаимодействие с родителями по предупреждению фактов правонарушений учащимися из неблагополучных семей;

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

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

учитываются следующие виды работ:

организация работы и представление докладов на внутриколледжных, городских и республиканских учебно-методических объединениях, педагогических советах и других форм коллективной методической работы;

организация и проведение мастер-классов, семинаров, иных мероприятий по вопросам совершенствования системы образования;

участие в разработке и совершенствовании образовательных стандартов, учебных программ по дисциплинам, типовых учебных планов по специальностям;

участие в рецензировании учебно-методических пособий, типовых учебных программ по учебным дисциплинам;

внедрение инновационных практико-ориентированных технологий в процесс обучения (спланированная, системная работа с обязательным проведением открытого урока, представлением учебно-методических материалов и результатов исследования);

разработка и внедрение учебно-методического обеспечения образовательного процесса (учебных и методических пособий, электронных образовательных ресурсов, инструкционных заданий по работе с техническим оборудованием, программным обеспечением);

за разработку, экспериментальную проверку и внедрение в учебно-воспитательный процесс содержания инновационных форм и методов обучения и воспитания;

представление опыта учебно-воспитательной деятельности на отечественных и зарубежных образовательных порталах;

системную научно-методическую работу при кабинете;

разработку учебных программ, методических пособий для выполнения ДКР для заочного отделения;

разработку и внедрение в процесс подготовки специалистов наиболее эффективных методик, содержания, форм и методов организации обучения, своевременное обобщение и распространение передового отечественного и зарубежного опыта в подготовке специалистов среднего звена;

методическое сопровождение учащихся при изучении наиболее трудных тем, вопросов, требующих взаимодействия преподавателей по различным предметам;

установление и развитие профессионального взаимодействия с аналогичными подразделениями (отделениями, цикловыми комиссиями в других учебных заведениях республики и за ее пределами.

8.4.3. за работу с одаренными и талантливыми обучающимися (подготовка обучающихся к участию в олимпиадах, конкурсах и других

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

образовательных мероприятиях, и творческих конкурсах, организация, проведение указанных мероприятий).

учитываются следующие виды работ:

вовлечение одарённых учащихся в научно-исследовательскую, конструкторскую, опытническую деятельность;

организацию представления научно – исследовательской деятельности одаренных учащихся на конференциях, семинарах, выставках, интернет ресурсах;

подготовку и реализацию на сайте колледжа материалов по участию одаренных учащихся в образовательных мероприятиях, творческих конкурсах и других мероприятиях.

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

учитываются следующие виды работ:

подготовка и участие обучающихся в предметных олимпиадах, конкурсах, чемпионатах (WorldSkills), других образовательных и творческих мероприятиях, выставках технического творчества, сопровождение их в период проведения мероприятий;

организация, сопровождение участия учащихся колледжа, в общегородских, региональных, республиканских мероприятиях семинарах, выставках, профориентационных и других общественно-значимых мероприятиях

8.4.5. на период осуществления экспериментальной и инновационной деятельности в сфере образования, проводимой в соответствии со статьей 97 Кодекса Республики Беларусь об образовании;

8.4.6. за работу с иностранными обучающимися;

8.4.7. за разработку учебно-программной документации на иностранном языке;

8.4.8. за работу по профессиональной ориентации.

8.5. На установление надбавки направляется 5 процентов суммы окладов педагогических работников. Размер надбавки по каждому основанию устанавливается до 60 процентов (включительно) от базовой ставки независимо от педагогической нагрузки педагогического работника.

8.6. Надбавка за характер труда устанавливается педагогическим работникам на срок не менее чем на квартал, полугодие, семестр: ежегодно с 1 сентября по 31 января включительно, с 1 февраля по 30 июня включительно.

Установление надбавки за характер труда педагогическим работникам производится по предложению (ходатайству) заместителей директора по учебной работе, по воспитательной работе, по производственному обучению, постоянно действующей комиссией по премированию, установлению

Наниматель



Профком



надбавок и оказанию материальной помощи, назначенной приказом директора (далее – комиссия).

Предложение (ходатайство) об установлении надбавки за характер труда педагогическим работникам должно содержать информацию-обоснование, подтверждающую выполнение педагогическим работником видов работ (функций), перечисленных в настоящем положении, в периоде, на который устанавливается надбавка.

Комиссия рассматривает предложения (ходатайства) заместителей директора колледжа не позднее 27-го числа последнего месяца квартала.

Решение комиссии оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем комиссии.

Конкретные размеры надбавки за характер труда педагогическим работникам устанавливаются приказом директора колледжа по согласованию с профсоюзом на основании протокола решения комиссии.

По истечению установленных приказом директора сроков, выплата надбавки за характер труда педагогическим работникам прекращается.

#### 8.7. молодым специалистам:

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 учреждение образования, в течение двух лет с даты приема их на работу по распределению (направлению) в размере 45 процентов от оклада;

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

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 учреждение образования, в течение двух лет с даты приема их на работу по распределению (направлению) в размере 30 процентов от оклада.

В случае приема на работу выпускников в учреждение образования до момента выдачи свидетельства о направлении на работу (при распределении (направлении) надбавка, указанная в настоящем подпункте, устанавливается в течение двух лет с даты выдачи свидетельства о направлении на работу (при распределении (направлении)).

Педагогическим работникам с высшим и средним специальным образованием, отработавшим два года по распределению (перераспределению), направлению (последующему направлению) на работу

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

и продолжающим работать в учреждении образования на условиях заключенных трудовых договоров (контрактов), надбавка молодым специалистам выплачивается в течение последующего одного года в размере 30 процентов от оклада.

Для педагогических работников тарифицируемых по часам надбавка молодым специалистам устанавливается пропорционально педагогической нагрузке.

#### 8.8. за высокие достижения в труде.

Надбавка за высокие достижения в труде устанавливается работникам в процентах от оклада за обеспечение устойчивого функционирования и развития колледжа и его структурных подразделений, обновление материально-технической базы, улучшение хозяйственной деятельности, высокий уровень осуществления учебно-воспитательного процесса и по другим основаниям.

На установление надбавки направляются средства в размере 15 процентов суммы окладов работников колледжа.

Основанием для установления работнику надбавки за высокие достижения в труде (творческие достижения в труде и(или) производственные достижения в труде) является высокая квалификация, результативность работы в предшествующем периоде, сложность выполнения возложенных обязанностей и решаемых задач в плановом периоде.

Надбавки за высокие достижения в труде устанавливаются работникам, успешно выполняющим следующие показатели: высокие творческие достижения в труде (достижения, требующие решения принципиально новых задач, применения нетрадиционных, новаторских подходов, форм и методов работы), а также высокие производственные достижения в труде (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).

Высокие творческие достижения в труде (достижения, требующие решения принципиально новых задач, применения нетрадиционных, новаторских подходов, форм и методов работы) включают в себя:

разработку, экспериментальную проверку и внедрение в учебно-воспитательный процесс содержания инновационных форм и методов обучения и воспитания;

координацию работы по творческому сотрудничеству с другими учреждениями образования, усилению интеграционных связей в системе непрерывной подготовки кадров, взаимодействие с предприятиями республики;

Наниматель \_\_\_\_\_



Профком \_\_\_\_\_



разработку и внедрение в процесс подготовки специалистов наиболее эффективных методик, содержания, форм и методов организации обучения (воспитания), своевременное обобщение и распространение передового отечественного и зарубежного опыта в подготовке специалистов среднего звена, организацию выставок;

участие в разработке комплексных приоритетных направлений развития колледжа;

качественную подготовку учебных кабинетов, классов, аудиторий и т.д. к началу учебного года;

разработку образовательных стандартов;

участвующих в научно-исследовательской работе;

достижение высоких и стабильных результатов в обучении и воспитании детей;

высокие оценки по результатам ведомственного контроля, проверок.

Высокие производственные достижения в труде (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) включают в себя:

обеспечение высокого качества профессиональной подготовки специалистов среднего звена, подтверждённое результатами защиты дипломных проектов, уровнем установленных разрядов, а также отзывов руководителей предприятий, учреждений, организаций;

достижение высоких стабильных результатов в успеваемости обучающихся, по отдельным направлениям работы;

развитие и обновление учебно-материальной базы, привлечение в этих целях внебюджетных средств;

достижение показателей, обеспечивающих устойчивое функционирование и развитие колледжа, в том числе за счет деятельности приносящей доходы;

подготовка и написание учебных и методических пособий на высоком уровне;

проведение педагогических чтений, научно-практических конференций и других мероприятий, направленных на распространение передового педагогического опыта, результатом которых стали признанные на городском и республиканском уровнях научно методические разработки;

подготовка победителей и призёров олимпиад, слётов рационализаторов, конкурсов профессионального мастерства;

широкое привлечение учащихся к конструкторской, опытнической и творческой работе;

Наниматель

Профком

экономия топливно-энергетических ресурсов, обеспечение безопасных условий труда и мер пожарной безопасности;

участие в работе по развитию и обновлению материально-технической базы колледжа;

руководство работой городских и республиканских учебно-методических объединений и других форм коллективной методической работы;

достижение стабильных результатов в процессе проведения оздоровительных мероприятий с обучающимися;

достижения наивысших результатов по итогам учебного года.

Для педагогических работников тарифицируемых по часам надбавка за высокие достижения в труде устанавливается пропорционально педагогической нагрузке.

Надбавка за высокие достижения в труде устанавливается работникам на срок не менее чем на квартал, полугодие, год.

Установление надбавки за высокие достижения в труде работникам производится по предложению (ходатайству) руководителей структурных подразделений, постоянно действующей комиссией по премированию, установлению надбавок и оказанию материальной помощи, назначенной приказом директора (далее – комиссия).

Комиссия рассматривает предложения (ходатайства) руководителей структурных подразделений не позднее 27-го числа последнего месяца квартала.

Решение комиссии оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем комиссии.

Конкретные размеры надбавки за высокие достижения в труде работникам устанавливаются приказом директора колледжа по согласованию с профсоюзом на основании протокола решения комиссии.

По истечению установленных приказом директора сроков, выплата надбавки за высокие достижения в труде работникам прекращается.

8.9. за сложность и напряженность труда.

Надбавка за сложность и напряженность устанавливается в процентах от оклада педагогическим работникам, руководителям, специалистам и другим служащим колледжа.

На установление надбавки направляются средства в размере 15 процентов суммы окладов указанных работников.

Надбавка за сложность и напряжённость труда устанавливаются работникам, которым поручаются задания повышенной сложности, выполнение которых влечёт за собой увеличение интенсивности труда.

При определении условий применения надбавок за сложность и напряжённость труда, учитываются следующие:

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

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

объем и разновидность выполняемой работы, ее интенсивность;  
качество выполняемых работ, творческий и перспективный подход при выполнении новых и сложных работ;

стабильное, непосредственное влияние работника на улучшение показателей работы организации;

Для педагогических работников тарифицируемых по часам надбавка за сложность и напряженность устанавливается пропорционально педагогической нагрузке.

Надбавка за сложность и напряженность устанавливается работникам на срок не менее чем на квартал, полугодие, год.

Установление надбавки за сложность и напряженность работникам производится по предложению (ходатайству) руководителей структурных подразделений, постоянно действующей комиссией по премированию, установлению надбавок и оказанию материальной помощи, назначенной приказом директора (далее – комиссия).

Комиссия рассматривает предложения (ходатайства) руководителей структурных подразделений не позднее 27-го числа последнего месяца квартала.

Решение комиссии оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем комиссии.

Конкретные размеры надбавки за сложность и напряженность работникам устанавливаются приказом директора колледжа по согласованию с профсоюзом на основании протокола решения комиссии.

По истечению установленных приказом директора сроков, выплата надбавки за сложность и напряженность работникам прекращается.

#### 8.10. Иные стимулирующие выплаты- надбавки

8.10.1. Надбавка за выполнение особо важных (срочных) работ может устанавливаться работнику, выполняющему в срочном порядке задания, имеющие важное государственное значение, требующее высокой квалификации, дополнительных затрат времени и повышенной интенсивности труда.

Надбавка за выполнение особо важных (срочных) работ может устанавливаться за выполнение поручений вышестоящих органов управления, заданий соответствующих государственных программ, срочных и важных заданий, требующих оперативности, высокой квалификации, повышенной интенсивности труда и др.

Степень важности (срочности) работ определяется директором исходя из конкретных задач, стоящих перед колледжем.

Показатели установления надбавок за выполнение особо важных (срочных) работ:

ликвидация последствий аварий, стихийных бедствий и других чрезвычайных обстоятельств;

срочный ремонт оборудования;

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

выполнение особо срочной работы, не предусмотренной непосредственно должностными обязанностями сотрудника.

выполнение поручений директора колледжа, требующих дополнительных затрат времени;

подготовка и проведение мероприятий, семинаров, открытых занятий для района, области, республики;

общественная работа в интересах коллектива работников;

Надбавка за выполнение особо важных (срочных) работ устанавливается приказом директора колледжа по согласованию с профсоюзным комитетом на основе представлений (ходатайств) руководителей структурных подразделений.

9. Надбавки уменьшаются, либо отменяются при ухудшении качества работы, несоблюдении сроков выполнения порученной работы, нарушении трудовой, производственной и исполнительской дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка по приказу директора колледжа, который согласовывается с профсоюзным комитетом.

Работники, нарушившие трудовую и исполнительскую дисциплину, могут лишаться до 100% надбавок на срок до 12 месяцев, в зависимости от тяжести совершенного проступка.

Работники, не обеспечившие соблюдение требований нормативных актов при выполнении обязанностей, оказании услуг могут лишаться до 50% надбавок на срок до 12 месяцев, в зависимости от тяжести совершенного проступка.

10. Директору МГЭК размеры стимулирующих выплат устанавливает Министерство энергетики Республики Беларусь.

### 3. КОМПЕНСИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ

11. Работникам колледжа могут устанавливаться следующие компенсирующие выплаты:

11.1. доплата за каждый час работы в ночное время.

Доплата за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) или в ночную смену при сменном режиме работы (при продолжительности рабочей смены не более 12 часов) устанавливается в размере 35 процентов часового оклада работника.

11.2. доплата за каждый час работы в сверхурочное время, в государственные праздники, праздничные и выходные дни.

Доплата за каждый час работы в сверхурочное время, в государственные праздники, праздничные и выходные дни устанавливается сверх заработной платы, начисленной за указанное время. Доплата производится работникам с повременной оплатой труда в размере часового оклада работника.

За работу в сверхурочное время, в государственные праздники, праздничные и выходные дни взамен доплаты с согласия работника может

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

54. Решение комиссии принимается открытым голосованием и считается принятым, если за него проголосовало более половины членов комиссии, участвующих в ее заседании. При равном распределении голосов принимается решение, за которое проголосовал председатель комиссии.

55. Решение комиссии оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем комиссии.

56. Секретарь комиссии обязан в течение одного рабочего дня с момента заседания комиссии подготовить приказ и представить его на подпись директору, а в случае его отсутствия – заместителю директора по учебной работе.

57. После подписания приказ направляется в бухгалтерию не позднее 31 числа текущего месяца, для начисления премии.

#### 6. ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ УО «МИНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭНЕРГЕТИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ», ДЛЯ КОТОРЫХ РАЗМЕРЫ ПРЕМИРОВАНИЯ УСТАНОВЛИВАЕТСЯ ДИРЕКТОРОМ

58. Размеры премирования устанавливаются директором МГЭК для следующих работников:

заместитель директора по учебной работе;

заместитель директора по учебно-методической работе;

заместитель директора по воспитательной работе;

заместитель директора по производственному обучению;

заместитель директора по хозяйственной работе;

руководитель физвоспитания;

заведующий отделением;

главный бухгалтер;

заместитель главного бухгалтера;

ведущий экономист;

ведущий юрисконсульт;

старший инспектор по кадрам;

начальник отдела программного обеспечения и вычислительной техники;

заведующий лабораторией инновационного развития;

инженер по охране труда;

бухгалтер;

экономист;

секретарь приемной;

архивариус.

Наниматель \_\_\_\_\_



Профком \_\_\_\_\_



## 7. ПРЕМИРОВАНИЕ РУКОВОДИТЕЛЯ УО «МИНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭНЕРГЕТИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»

59. Настоящий раздел Положения определяет размеры, условия и порядок премирования руководителя МГЭК, а также показатели эффективности работы учреждения образования, за выполнение которых осуществляется премирование руководителя организации (далее - руководитель).

60. Премирование руководителя МГЭК является материальным поощрением, за достижение руководимым им учреждением определенных количественных и качественных показателей в работе, а также за личный вклад в развитие и совершенствование системы образования в Республике Беларусь.

61. Материальное стимулирование руководителя МГЭК осуществляется в порядке, предусмотренном вышестоящим органом управления по согласованию с профсоюзным комитетом колледжа и ГПО «Белэнерго».

62. Источниками средств, направляемых на премирование, являются: средства республиканского бюджета, в размере 20 процентов от суммы окладов работников, а также неиспользованные средства республиканского бюджета, предусмотренные на оплату труда;

внебюджетных средства в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации;

средства из иных источников, не запрещенных законодательством Республики Беларусь.

## 8. ПОКАЗАТЕЛИ, УСЛОВИЯ И РАЗМЕРЫ ПРЕМИРОВАНИЯ РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ «МИНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭНЕРГЕТИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»

63. Премирование руководителя производится за эффективное проведение государственной образовательной политики в соответствии с Кодексом об образовании Республики Беларусь, Конституцией, актами законодательства и нормативными документами Министерства образования Республики Беларусь и Министерства энергетики Республики Беларусь.

64. Премия, исчисленная за фактически отработанное время, выплачивается руководителю по итогам работы за отчетный месяц за выполнение следующих показателей:

Наниматель \_\_\_\_\_



Профком \_\_\_\_\_



Показатели премирования	Размер премии к окладу (%)
Эффективная организация идеологической и воспитательной работы среди учащихся, обеспечивающая высокую дисциплину и культуру поведения, создание здорового микроклимата в коллективе, выполнение планов и программ по идеологической и воспитательной работе; организация досуга, оздоровления учащихся, создание условий для развития физкультурно-массовой работы	2,5
Соответствие учебно-материальной базы перечню подготавливаемых специальностей, ее обновление, внедрение передового педагогического опыта, новых форм организации учебного процесса, информационных технологий в учебный процесс	2,5
Осуществление эффективного руководства организационно-хозяйственной деятельностью организации, в том числе соблюдение штатной и финансовой дисциплины	2,5
Отсутствие случаев травматизма среди учащихся и работников, обеспечение и соблюдение правил безопасных условий труда, правил внутреннего трудового распорядка	2,5
Соблюдение обязательств по коллективному договору, недопущение возникновения ситуаций, требующих вмешательства вышестоящего органа управления, отсутствие обоснованных обращений в вышестоящий орган управления, другие органы государственного управления, соответствующий комитет профсоюза : - работников по вопросам соблюдения трудового законодательства; - учащихся и их родителей по вопросам стипендиального обеспечения, размещения в общежитии, перевода с платной формы обучения на бюджетную и др.	2,5
Обеспечение колледжем платных услуг, оказываемых населению, организациям	2,5
Создание надлежащих жилищно-бытовых условий в общежитии, отвечающих действующим санитарным правилам и нормам по их устройству и содержанию	2,5
Осуществление контроля за организацией качественного питания в столовой	2,5
Итого	20

65. На директора МГЭК распространяется действие пунктов 33, 34 раздела 3 настоящего Положения.

66. Дополнительно за счет средств превышения доходов над расходами директору МГЭК устанавливаются следующие показатели единовременного

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

премирования:

Показатели премирования	Размер премии к окладу (%)	Период
Организация подготовки материально-технической и учебно-методической базы учебного заведения к началу учебного года, качественное проведение приемной кампании в учебное заведение, выполнение утвержденных контрольных цифр приема	50	За год
Распределение не менее 90 процентов учащихся, обучающихся за счет средств республиканского бюджета, в соответствии с полученной специальностью	50	За год
Обеспечение высокого качества подготовки специалистов (текущая и итоговая аттестация учащихся), отсутствие претензий со стороны заказчиков, наличие положительных отзывов предприятий-заказчиков, слушателей о качестве подготовки и/или повышения квалификации кадров	100	За полугодие

#### 9. ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ «МИНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭНЕРГЕТИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»

67. Премирование директора МГЭК осуществляется за выполнение показателей в размерах, установленных в разделе 8 настоящего Положения в соответствии с заключенным Контрактом.

68. Премия директору МГЭК, исчисленная за фактически отработанное время, выплачивается руководителю по итогам работы за отчетный (предыдущий) месяц.

69. Срок выплаты ежемесячной и единовременной премий, как правило, производится в установленный Коллективным договором колледжа день выплаты заработной платы.

70. Выплата премии по итогам работы за второе полугодие и год осуществляется единовременно в месяце, следующим за месяцем подведения итогов, за указанные периоды.

71. Размер премии снижается за каждый несчастный случай на производстве по вине директора МГЭК:

со смертельным исходом - на 100 процентов;

приведший к тяжелым производственным травмам - на 50 процентов;

не относящийся к тяжелым - на 25 процентов.

72. Выплата премии Руководителю осуществляется после подтверждения ГПО «Белэнерго» обеспечения выполнения условий

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

премирования, показателей прогноза, а также оснований для снижения (лишения) премии.

73. При начислении премий учитываются основания для снижения (лишения) премий Руководителю, предусмотренные нормативными правовыми актами, а также - Нанимателем в контракте, заключенном с Руководителем колледжа.

74. Премия директору МГЭК снижается приказом ГПО «Белэнерго» на размер, установленный контрактом, в месяце, следующем за месяцем издания приказа.

75. Премия не начисляется за периоды, не относящиеся к фактически отработанному времени:

- временной нетрудоспособности;
- отпусков без сохранения заработной платы;
- трудовых отпусков.

76. Директору МГЭК, проработавшему неполный период, за который производится выплата премии, в связи с переводом на другую работу, выходом на пенсию и по другим уважительным причинам выплата премии производится из расчета времени, фактически проработанного в данном периоде.

77. При увольнении директора МГЭК в связи с окончанием срока действия контракта премия ему выплачивается за проработанное время. При увольнении руководителя по другим основаниям вопрос о его премировании решается ГПО «Белэнерго».

78. Премии, выплачиваемые директору МГЭК в соответствии с настоящим Положением, учитываются при исчислении среднего заработка в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

79. Директору МГЭК, выполняющему педагогическую нагрузку, выплачивается премия за выполнение показателей и условий премирования, установленных в ЛПА для педагогических работников на основании соответствующего решения комиссии, принятого в порядке, определенном настоящим Положением.

Наниматель



Профком



Приложение 3  
к Коллективному договору  
на 2020—2023 годы

СОГЛАСОВАНО  
Председатель профкома МГЭК  
  
Н.О. Мануйленко  
«24» 06 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МГЭК  
  
А.А. Новиков  
«24» 06 2021 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и размерах осуществления стимулирующих и компенсирующих выплат работникам учреждения образования «Минский государственный энергетический колледж»

### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение разработано на основании Указа Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», постановления Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019 № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования», постановления Министерства энергетики Республики Беларусь от 23.07.2019 № 27 «Об оплате труда работников учреждения образования «Минский государственный энергетический колледж», постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 03.04.2019 № 13 «Об оплате труда работников бюджетной организаций», постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 16.06.2014 № 583 «Об установлении размера доплаты за работу в сверхурочное время, государственные праздники, праздничные и выходные дни» и определяет порядок и размеры осуществления стимулирующих и компенсирующих выплат.

2. Осуществление стимулирующих выплат производится с целью материального поощрения работников за достижение определенных количественных и качественных показателей в работе, усиления материальной заинтересованности работников в повышении эффективности деятельности учреждения образования «Минский государственный энергетический колледж» (далее – МГЭК), компенсирующих выплат – за работу с особыми условиями труда.

3. На осуществление стимулирующих и компенсирующих выплат направляются средства, предусматриваемые в соответствующих бюджетах, средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности, а также средства из иных источников, не запрещенных законодательством.

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

Размер надбавок работникам определяется в пределах средств, предусмотренных на эти цели.

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

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

6. Приведенные в настоящем Положении пределы числовых значений показателей, в которых указано «до», следует понимать «включительно».

## 2. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ

7. Стимулирующие выплаты включают в себя надбавки и премии.

8. Работникам колледжа устанавливаются следующие надбавки:

8.1. за стаж работы в бюджетных организациях в процентах от базовой ставки при стаже работы:

до 5 лет – 10 %,

от 5 до 10 лет – 15 %,

от 10 до 15 лет – 20 %,

от 15 лет и выше – 30 % (Указ Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 № 27).

Надбавка за стаж работы в бюджетных организациях исчисляется согласно постановлению Минтруда и соцзащиты от 03.04.2019 N 13.

Для педагогических работников тарифицируемых по часам надбавка за стаж работы в бюджетных организациях устанавливается пропорционально педагогической нагрузке.

8.2. в соответствии с абзацем третьим пункта три части первой статьи 261-2 Трудового кодекса Республики Беларусь.

Надбавка устанавливается в размере не более 50 процентов оклада. Конкретный размер надбавки устанавливается нанимателем в пределах средств, предусмотренных в соответствии с законодательством на оплату труда.

Для педагогических работников тарифицируемых по часам надбавка в соответствии с абзацем третьим пункта три части первой статьи 261-2 Трудового кодекса Республики Беларусь устанавливается пропорционально педагогической нагрузке.

8.3. за специфику работы в сфере образования:

8.3.1. мастерам производственного обучения, иным педагогическим работникам из числа специалистов (за исключением профессорско-преподавательского состава, работников указанных в подпунктах 8.3.2.-8.3.4 раздела 2 настоящего Положения) в следующих размерах от оклада:

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

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

имеющим вторую квалификационную категорию – 35 процентов;

имеющим первую квалификационную категорию – 45 процентов;

имеющим высшую квалификационную категорию – 60 процентов.

8.3.2. преподавателям (за исключением относящихся к профессорско-преподавательскому составу), педагогам дополнительного образования:

не имеющим квалификационной категории – 30 процентов;

имеющим вторую квалификационную категорию – 40 процентов;

имеющим первую квалификационную категорию – 50 процентов;

имеющим высшую квалификационную категорию – 65 процентов.

8.3.3. руководителям из числа педагогических работников и их заместителям – 30 процентов.

8.3.4. заведующему общежитием - 10 процентов.

8.3.5. Надбавка за специфику работы в сфере образования устанавливается в процентах от оклада (для педагогических работников тарифицируемых по часам пропорционально педагогической нагрузке).

8.4. за характер труда – педагогическим работникам за выполнение отдельных видов работ:

8.4.1. 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.

учитываются следующие виды работ:

результативная работа по снижению пропусков занятий без уважительной причины, отсутствие правонарушений и преступлений, совершенных учащимися из неблагополучных семей, детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;

организация помощи учащимся из неблагополучных семей, детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей по повышению качества успеваемости;

вовлечение учащихся из неблагополучных семей, детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей во внеурочную деятельность (кружки, спортивные секции, занятия по интересам);

помощь учащимся из неблагополучных семей, детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей в социализации в обществе;

индивидуальная работа педагога с родителями учащихся из неблагополучных семей: диагностика семьи (мониторинг условий жизни, анкетирование, профилактическая работа с родителями);

взаимодействие с родителями по предупреждению фактов правонарушений учащимися из неблагополучных семей;

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

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

учитываются следующие виды работ:

организация работы и представление докладов на внутриколледжных, городских и республиканских учебно-методических объединениях, педагогических советах и других форм коллективной методической работы;

организация и проведение мастер-классов, семинаров, иных мероприятий по вопросам совершенствования системы образования;

участие в разработке и совершенствовании образовательных стандартов, учебных программ по дисциплинам, типовых учебных планов по специальностям;

участие в рецензировании учебно-методических пособий, типовых учебных программ по учебным дисциплинам;

внедрение инновационных практико-ориентированных технологий в процесс обучения (спланированная, системная работа с обязательным проведением открытого урока, представлением учебно-методических материалов и результатов исследования);

разработка и внедрение учебно-методического обеспечения образовательного процесса (учебных и методических пособий, электронных образовательных ресурсов, инструкционных заданий по работе с техническим оборудованием, программным обеспечением);

за разработку, экспериментальную проверку и внедрение в учебно-воспитательный процесс содержания инновационных форм и методов обучения и воспитания;

представление опыта учебно-воспитательной деятельности на отечественных и зарубежных образовательных порталах;

системную научно-методическую работу при кабинете;

разработку учебных программ, методических пособий для выполнения ДКР для заочного отделения;

разработку и внедрение в процесс подготовки специалистов наиболее эффективных методик, содержания, форм и методов организации обучения, своевременное обобщение и распространение передового отечественного и зарубежного опыта в подготовке специалистов среднего звена;

методическое сопровождение учащихся при изучении наиболее трудных тем, вопросов, требующих взаимодействия преподавателей по различным предметам;

установление и развитие профессионального взаимодействия с аналогичными подразделениями (отделениями, цикловыми комиссиями в других учебных заведениях республики и за ее пределами.

8.4.3. за работу с одаренными и талантливыми обучающимися (подготовка обучающихся к участию в олимпиадах, конкурсах и других

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

образовательных мероприятиях, и творческих конкурсах, организация, проведение указанных мероприятий).

учитываются следующие виды работ:

вовлечение одарённых учащихся в научно-исследовательскую, конструкторскую, опытническую деятельность;

организацию представления научно – исследовательской деятельности одаренных учащихся на конференциях, семинарах, выставках, интернет ресурсах;

подготовку и реализацию на сайте колледжа материалов по участию одаренных учащихся в образовательных мероприятиях, творческих конкурсах и других мероприятиях.

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

учитываются следующие виды работ:

подготовка и участие обучающихся в предметных олимпиадах, конкурсах, чемпионатах (WorldSkills), других образовательных и творческих мероприятиях, выставках технического творчества, сопровождение их в период проведения мероприятий;

организация, сопровождение участия учащихся колледжа, в общегородских, региональных, республиканских мероприятиях семинарах, выставках, профориентационных и других общественно-значимых мероприятиях

8.4.5. на период осуществления экспериментальной и инновационной деятельности в сфере образования, проводимой в соответствии со статьей 97 Кодекса Республики Беларусь об образовании;

8.4.6. за работу с иностранными обучающимися;

8.4.7. за разработку учебно-программной документации на иностранном языке;

8.4.8. за работу по профессиональной ориентации.

8.5. На установление надбавки направляется 5 процентов суммы окладов педагогических работников. Размер надбавки по каждому основанию устанавливается до 60 процентов (включительно) от базовой ставки независимо от педагогической нагрузки педагогического работника.

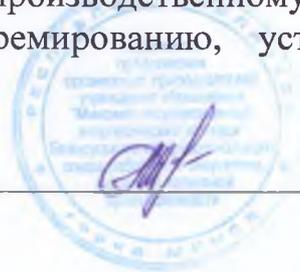
8.6. Надбавка за характер труда устанавливается педагогическим работникам на срок не менее чем на квартал, полугодие, семестр: ежегодно с 1 сентября по 31 января включительно, с 1 февраля по 30 июня включительно.

Установление надбавки за характер труда педагогическим работникам производится по предложению (ходатайству) заместителей директора по учебной работе, по воспитательной работе, по производственному обучению, постоянно действующей комиссией по премированию, установлению

Наниматель



Профком



надбавок и оказанию материальной помощи, назначенной приказом директора (далее – комиссия).

Предложение (ходатайство) об установлении надбавки за характер труда педагогическим работникам должно содержать информацию-обоснование, подтверждающую выполнение педагогическим работником видов работ (функций), перечисленных в настоящем положении, в периоде, на который устанавливается надбавка.

Комиссия рассматривает предложения (ходатайства) заместителей директора колледжа не позднее 27-го числа последнего месяца квартала.

Решение комиссии оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем комиссии.

Конкретные размеры надбавки за характер труда педагогическим работникам устанавливаются приказом директора колледжа по согласованию с профсоюзом на основании протокола решения комиссии.

По истечению установленных приказом директора сроков, выплата надбавки за характер труда педагогическим работникам прекращается.

#### 8.7. молодым специалистам:

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 учреждение образования, в течение двух лет с даты приема их на работу по распределению (направлению) в размере 45 процентов от оклада;

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

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 учреждение образования, в течение двух лет с даты приема их на работу по распределению (направлению) в размере 30 процентов от оклада.

В случае приема на работу выпускников в учреждение образования до момента выдачи свидетельства о направлении на работу (при распределении (направлении) надбавка, указанная в настоящем подпункте, устанавливается в течение двух лет с даты выдачи свидетельства о направлении на работу (при распределении (направлении)).

Педагогическим работникам с высшим и средним специальным образованием, ~~отработавшим~~ два года по распределению (перераспределению), ~~направлению~~ (последующему направлению) на работу

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

и продолжающим работать в учреждении образования на условиях заключенных трудовых договоров (контрактов), надбавка молодым специалистам выплачивается в течение последующего одного года в размере 30 процентов от оклада.

Для педагогических работников тарифицируемых по часам надбавка молодым специалистам устанавливается пропорционально педагогической нагрузке.

#### 8.8. за высокие достижения в труде.

Надбавка за высокие достижения в труде устанавливается работникам в процентах от оклада за обеспечение устойчивого функционирования и развития колледжа и его структурных подразделений, обновление материально-технической базы, улучшение хозяйственной деятельности, высокий уровень осуществления учебно-воспитательного процесса и по другим основаниям.

На установление надбавки направляются средства в размере 15 процентов суммы окладов работников колледжа.

Основанием для установления работнику надбавки за высокие достижения в труде (творческие достижения в труде и(или) производственные достижения в труде) является высокая квалификация, результативность работы в предшествующем периоде, сложность выполнения возложенных обязанностей и решаемых задач в плановом периоде.

Надбавки за высокие достижения в труде устанавливаются работникам, успешно выполняющим следующие показатели: высокие творческие достижения в труде (достижения, требующие решения принципиально новых задач, применения нетрадиционных, новаторских подходов, форм и методов работы), а также высокие производственные достижения в труде (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).

Высокие творческие достижения в труде (достижения, требующие решения принципиально новых задач, применения нетрадиционных, новаторских подходов, форм и методов работы) включают в себя:

разработку, экспериментальную проверку и внедрение в учебно-воспитательный процесс содержания инновационных форм и методов обучения и воспитания;

координацию работы по творческому сотрудничеству с другими учреждениями образования, усилению интеграционных связей в системе непрерывной подготовки кадров, взаимодействие с предприятиями республики;

Наниматель



Профком



разработку и внедрение в процесс подготовки специалистов наиболее эффективных методик, содержания, форм и методов организации обучения (воспитания), своевременное обобщение и распространение передового отечественного и зарубежного опыта в подготовке специалистов среднего звена, организацию выставок;

участие в разработке комплексных приоритетных направлений развития колледжа;

качественную подготовку учебных кабинетов, классов, аудиторий и т.д. к началу учебного года;

разработку образовательных стандартов;

участвующих в научно-исследовательской работе;

достижение высоких и стабильных результатов в обучении и воспитании детей;

высокие оценки по результатам ведомственного контроля, проверок.

Высокие производственные достижения в труде (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) включают в себя:

обеспечение высокого качества профессиональной подготовки специалистов среднего звена, подтверждённое результатами защиты дипломных проектов, уровнем установленных разрядов, а также отзывов руководителей предприятий, учреждений, организаций;

достижение высоких стабильных результатов в успеваемости обучающихся, по отдельным направлениям работы;

развитие и обновление учебно-материальной базы, привлечение в этих целях внебюджетных средств;

достижение показателей, обеспечивающих устойчивое функционирование и развитие колледжа, в том числе за счет деятельности приносящей доходы;

подготовка и написание учебных и методических пособий на высоком уровне;

проведение педагогических чтений, научно-практических конференций и других мероприятий, направленных на распространение передового педагогического опыта, результатом которых стали признанные на городском и республиканском уровнях научно методические разработки;

подготовка победителей и призёров олимпиад, слётов рационализаторов, конкурсов профессионального мастерства;

широкое привлечение учащихся к конструкторской, опытнической и творческой работе;

Наниматель

Профком

экономия топливно-энергетических ресурсов, обеспечение безопасных условий труда и мер пожарной безопасности;

участие в работе по развитию и обновлению материально-технической базы колледжа;

руководство работой городских и республиканских учебно-методических объединений и других форм коллективной методической работы;

достижение стабильных результатов в процессе проведения оздоровительных мероприятий с обучающимися;

достижения наивысших результатов по итогам учебного года.

Для педагогических работников тарифицируемых по часам надбавка за высокие достижения в труде устанавливается пропорционально педагогической нагрузке.

Надбавка за высокие достижения в труде устанавливается работникам на срок не менее чем на квартал, полугодие, год.

Установление надбавки за высокие достижения в труде работникам производится по предложению (ходатайству) руководителей структурных подразделений, постоянно действующей комиссией по премированию, установлению надбавок и оказанию материальной помощи, назначенной приказом директора (далее – комиссия).

Комиссия рассматривает предложения (ходатайства) руководителей структурных подразделений не позднее 27-го числа последнего месяца квартала.

Решение комиссии оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем комиссии.

Конкретные размеры надбавки за высокие достижения в труде работникам устанавливаются приказом директора колледжа по согласованию с профсоюзом на основании протокола решения комиссии.

По истечению установленных приказом директора сроков, выплата надбавки за высокие достижения в труде работникам прекращается.

8.9. за сложность и напряженность труда.

Надбавка за сложность и напряженность устанавливается в процентах от оклада педагогическим работникам, руководителям, специалистам и другим служащим колледжа.

На установление надбавки направляются средства в размере 15 процентов суммы окладов указанных работников.

Надбавка за сложность и напряжённость труда устанавливаются работникам, которым поручаются задания повышенной сложности, выполнение которых влечёт за собой увеличение интенсивности труда.

При определении условий применения надбавок за сложность и напряжённость труда, учитываются следующие:

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

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

объем и разновидность выполняемой работы, ее интенсивность;  
качество выполняемых работ, творческий и перспективный подход при выполнении новых и сложных работ;

стабильное, непосредственное влияние работника на улучшение показателей работы организации;

Для педагогических работников тарифицируемых по часам надбавка за сложность и напряженность устанавливается пропорционально педагогической нагрузке.

Надбавка за сложность и напряженность устанавливается работникам на срок не менее чем на квартал, полугодие, год.

Установление надбавки за сложность и напряженность работникам производится по предложению (ходатайству) руководителей структурных подразделений, постоянно действующей комиссией по премированию, установлению надбавок и оказанию материальной помощи, назначенной приказом директора (далее – комиссия).

Комиссия рассматривает предложения (ходатайства) руководителей структурных подразделений не позднее 27-го числа последнего месяца квартала.

Решение комиссии оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем комиссии.

Конкретные размеры надбавки за сложность и напряженность работникам устанавливаются приказом директора колледжа по согласованию с профсоюзом на основании протокола решения комиссии.

По истечению установленных приказом директора сроков, выплата надбавки за сложность и напряженность работникам прекращается.

#### 8.10. Иные стимулирующие выплаты- надбавки

8.10.1. Надбавка за выполнение особо важных (срочных) работ может устанавливаться работнику, выполняющему в срочном порядке задания, имеющие важное государственное значение, требующее высокой квалификации, дополнительных затрат времени и повышенной интенсивности труда.

Надбавка за выполнение особо важных (срочных) работ может устанавливаться за выполнение поручений вышестоящих органов управления, заданий соответствующих государственных программ, срочных и важных заданий, требующих оперативности, высокой квалификации, повышенной интенсивности труда и др.

Степень важности (срочности) работ определяется директором исходя из конкретных задач, стоящих перед колледжем.

Показатели установления надбавок за выполнение особо важных (срочных) работ:

ликвидация последствий аварий, стихийных бедствий и других чрезвычайных обстоятельств;

срочный ремонт оборудования;

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

выполнение особо срочной работы, не предусмотренной непосредственно должностными обязанностями сотрудника.

выполнение поручений директора колледжа, требующих дополнительных затрат времени;

подготовка и проведение мероприятий, семинаров, открытых занятий для района, области, республики;

общественная работа в интересах коллектива работников;

Надбавка за выполнение особо важных (срочных) работ устанавливается приказом директора колледжа по согласованию с профсоюзным комитетом на основе представлений (ходатайств) руководителей структурных подразделений.

9. Надбавки уменьшаются, либо отменяются при ухудшении качества работы, несоблюдении сроков выполнения порученной работы, нарушении трудовой, производственной и исполнительской дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка по приказу директора колледжа, который согласовывается с профсоюзным комитетом.

Работники, нарушившие трудовую и исполнительскую дисциплину, могут лишаться до 100% надбавок на срок до 12 месяцев, в зависимости от тяжести совершенного проступка.

Работники, не обеспечившие соблюдение требований нормативных актов при выполнении обязанностей, оказании услуг могут лишаться до 50% надбавок на срок до 12 месяцев, в зависимости от тяжести совершенного проступка.

10. Директору МГЭК размеры стимулирующих выплат устанавливает Министерство энергетики Республики Беларусь.

### 3. КОМПЕНСИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ

11. Работникам колледжа могут устанавливаться следующие компенсирующие выплаты:

11.1. доплата за каждый час работы в ночное время.

Доплата за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) или в ночную смену при сменном режиме работы (при продолжительности рабочей смены не более 12 часов) устанавливается в размере 35 процентов часового оклада работника.

11.2. доплата за каждый час работы в сверхурочное время, в государственные праздники, праздничные и выходные дни.

Доплата за каждый час работы в сверхурочное время, в государственные праздники, праздничные и выходные дни устанавливается сверх заработной платы, начисленной за указанное время. Доплата производится работникам с повременной оплатой труда в размере часового оклада работника.

За работу в сверхурочное время, в государственные праздники, праздничные и выходные дни взамен доплаты с согласия работника может

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

предоставляться другой неоплачиваемый день отдыха. При этом за часы работы в сверхурочное время один неоплачиваемый день отдыха предоставляется из расчета восьмичасового рабочего дня (один день отдыха за восемь часов работы в сверхурочное время).

Если работа в государственные праздники и праздничные дни выполнялась сверх месячной нормы рабочего времени, работнику по его желанию помимо доплаты предоставляется другой неоплачиваемый день отдыха.

11.3. доплата за совмещение профессий (должностей, расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются в размере до 100 процентов (включительно) оклада в зависимости от объема выполняемых работ, рассчитанного по профессии (должности), по которой производится совмещение, расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполняются обязанности.

Доплаты, предусмотренные подпунктом 3.1.3. пункта 3.1 раздела 3 настоящего Положения, не устанавливаются в случаях, когда работа по другой профессии (должности) предусмотрена трудовым договором (контрактом), должностной (рабочей) инструкцией.

11.4. доплата за особые условия труда.

Доплата за особые условия труда заведующему библиотекой, библиотекарям колледжа за работу с библиотечным фондом учебников в размере 1 (одного) процента от базовой ставки за каждую тысячу учебников, но не более 15% одному работнику.

11.5. базовая доплата до минимальной заработной платы.

По решению директора колледжа работникам, должности служащим (профессий рабочих) которые являются общими для всех видов экономической деятельности, дежурному по общежитию, секретарю учебной части, может устанавливаться базовая доплата до минимальной заработной платы (далее – базовая доплата).

Базовая доплата определяется как разница между размером минимальной заработной платы, установленной в Республики Беларусь, и суммой размеров оклада, надбавки за стаж работы с бюджетной организации и надбавки в соответствии с абзацем третьим пункта 3 части первой статьи 261-2 Трудового кодекса Республики Беларусь работника колледжа.

Базовая доплата выплачивается с учетом фактически отработанного времени. При определении размера базовой доплаты учитываются фактически начисленные работнику колледжа за отработанное время размеры оклада, надбавок за стаж работы в бюджетных организациях и за

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

работу по контракту, а размер минимальной заработной платы определяется пропорционально отработанному времени, за которое начислен оклад, надбавки за стаж работы в бюджетных организациях и за работу по контракту.

При изменении размера минимальной заработной платы, размеров оклада, надбавок за стаж работы в бюджетных организациях и за работу по контракту размер базовой доплаты подлежит пересчету.

Выплата работнику колледжа базовой доплаты не исключает установление ему стимулирующих и компенсирующих выплат.

11.6. Иные компенсирующие выплаты, размеры и порядок осуществления которых определен законодательством Республики Беларусь.

Наниматель \_\_\_\_\_



Профком \_\_\_\_\_



Приложение 5  
к Коллективному договору  
на 2020—2023 годы

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома МГЭК  
  
Н.О. Мануйленко  
«24» 06 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МГЭК  
  
А.А. Новиков  
«24» 06 2021 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке осуществления единовременной выплаты на оздоровление и оказания материальной помощи работникам учреждения образования «Минский государственный энергетический колледж»

### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Положение о порядке осуществления единовременной выплаты на оздоровление и оказания материальной помощи работникам учреждения образования «Минский государственный энергетический колледж» (далее – Положение) разработано на основании Указа Президента Республики Беларусь от 18.01.2019г. № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций».

2. Настоящее положение регулирует вопросы осуществления единовременной выплаты на оздоровление и оказания материальной помощи работникам учреждения образования «Минский государственный энергетический колледж» (далее – МГЭК).

3. Единовременная выплата на оздоровление осуществляется один раз в календарном году, как правило, при предоставлении трудового отпуска (а при разделении его на части – одной из них) по письменному заявлению работника из расчета:

по 31 декабря 2021 г. – 0,5 оклада;

с 1 января 2022 г. – 1 оклада.

4. На осуществление единовременной выплаты на оздоровление направляются:

средства республиканского бюджета;

средства от приносящей доходы деятельности;

средства из иных источников, не запрещенных законодательством Республики Беларусь.

5. На оказание материальной помощи направляются:

средства республиканского бюджета, в размере 0,3 среднемесячной суммы окладов работников;

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

средства от приносящей доходы деятельности в размере 0,3 среднемесячной суммы окладов работников;

внебюджетных средства в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации;

средства из иных источников, не запрещенных законодательством Республики Беларусь.

6. Конкретные размеры материальной помощи устанавливаются работникам, с учетом возникших объективных причин, постоянно действующей комиссией по премированию, установлению надбавок и оказанию материальной помощи (далее – комиссия), назначенной приказом директора.

7. Единовременная выплата на оздоровление и материальная помощь не оказывается работникам, работающим на условиях совместительства.

8. Списки работников, размеры и суммы оказываемой материальной помощи согласовываются с профсоюзным комитетом.

9. Приведенные в настоящем Положении пределы числовых значений показателей, в которых указано «до», следует понимать «включительно».

## 2. ПОРЯДОК ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ЕДИНОВРЕМЕННОЙ ВЫПЛАТЫ НА ОЗДОРОВЛЕНИЕ

10. Размер оклада работника, из которого исчисляется единовременная выплата на оздоровление, определяется на день начала трудового отпуска работника учреждения. При последующем изменении оклада работника после даты начала отпуска, перерасчет единовременной выплаты на оздоровление не производится.

11. В случае, если единовременная выплата на оздоровление произведена работнику при предоставлении одной части трудового отпуска за соответствующий рабочий год, то при предоставлении оставшейся части (частей) трудового отпуска этого рабочего года единовременная выплата на оздоровление не производится.

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

13. Работникам, принятым на работу в течение календарного года, а также находившимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при предоставлении им трудового отпуска, отпуска в этом календарном году, единовременная выплата на оздоровление выплачивается пропорционально отработанному времени, если указанная выплата не

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

осуществлялась (либо осуществлялась пропорционально отработанному времени) по данной должности в текущем календарном году.

14. Работникам, принятым на работу в течение календарного года, а также находившимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, в случае, если единовременная выплата на оздоровление выплачивалась в полном размере по занимаемой им должности (профессии) в текущем календарном году, данная выплата может быть произведена в конце календарного года пропорционально отработанному времени, при наличии средств на эти цели.

15. При увольнении работника, не использовавшего трудовой отпуск в текущем календарном году, единовременная выплата на оздоровление не выплачивается.

16. Единовременная выплата на оздоровление осуществляется на основании приказа руководителя учреждения.

### 3. ПОРЯДОК ОКАЗАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

17. По решению комиссии может быть оказана материальная помощь из средств 0,3 среднемесячной суммы окладов работников в случае:

вступления в брак впервые – в размере до 5 базовых величин (на основании письменного заявления работника);

рождения (усыновления) ребенка – в размере до 5 базовых величин (на основании письменного заявления работника);

смерти близких родственников (отца, матери, супруги(а), детей) – в размере до 10 базовых величин (на основании письменного заявления работника);

юбилейной даты работника (50,60 лет) – в зависимости от стажа работы в МГЭЖ: от 1-го до 2-х лет – в размере 1 базовой величины; от 2-х до 5-ти лет – в размере 2 базовых величин; свыше 5-ти лет – в размере 3-х базовых величин (без письменного заявления работника);

профессионального праздника (День энергетика) – размер определяется комиссией;

праздничных дней (День защитников Отечества и Вооруженных Сил Республики Беларусь, День женщин) – размер определяется комиссией;

непредвиденных материальных затруднений – в размере до 10 базовых величин (на основании письменного заявления работника);

увольнения работника, достигшего общеустановленного пенсионного возраста или которому назначена пенсия по инвалидности, проработавшим в колледже свыше 5 лет – в размере 3 базовых величин (без письменного заявления работника).

18. По решению комиссии в осенний период работникам может оказываться материальная помощь для приобретения плодово-овощной продукции – размер определяется комиссией.

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_

Приложение 8.2  
к Коллективному договору  
на 2020-2023 годы

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома МГЭК  
Н.О. Мануйленко  
«24» 06 2021 г.



УТВЕРЖДАЮ  
Директор МГЭК

А.А. Новиков  
«24» 06 2021 г.



### РАЗДЕЛЕНИЕ ОТПУСКА

По договору между работником и нанимателем трудовой отпуск может быть разделен более чем на две, но не более, чем четыре части, одна из которых не менее 14 календарных дней, а также в следующих случаях:

1. В связи с работой в летних загородных оздоровительных лагерях.
2. При необходимости оздоровления работника или его ребенка в возрасте до 16 лет.
3. При необходимости ухода за больными родителями или детьми.
4. По уходу за больным ребенком, внуком, инвалидом в возрасте до 18 лет.
5. По уходу за ребенком, внуком в возрасте до 10 лет.
6. В связи с производственной необходимостью.

**Основание:** Статья 174 Трудового кодекса Республики Беларусь.

Наниматель



Профком



Приложение 8.6  
к Коллективному договору  
на 2020-2023 годы

СОГЛАСОВАНО  
Председатель профкома МГЭК  
  
Н.О. Мануйленко  
«24» 06 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МГЭК  
  
А.А. Новиков  
«24» 06 2021 г.

**ПЕРЕЧЕНЬ**

работников, имеющих право на дополнительный отпуск  
за продолжительный стаж работы в учреждении образования «Минский  
государственный энергетический колледж» (отрасли) ( кроме преподавателей  
и приравненных к ним лиц, а также рабочих)

№ п/п	Стаж работы	Продолжительность дополнительного отпуска, дней
1.	От 5 до 8 лет	1
2.	От 8 до 13 лет	2
3.	Свыше 13 лет	3

Примечание: при наличии дисциплинарных взысканий продолжительность дополнительного отпуска уменьшается.

Наниматель \_\_\_\_\_

Профком \_\_\_\_\_



В данном деле прошнуровано и  
пронумеровано

93

листов

Директор

*А.А.Новиков*  
А.А.Новиков

Председатель

Н.О.Мануйленко

профкома

