

Администрация Центрального района
г. Минска
Коллективный договор (соглашение)
зарегистрирован
№ 136/6 Дата 27.04.2023
Подпись [подпись]

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного учреждения образования
«Республиканская гимназия-колледж
при Белорусской государственной академии музыки»
на 2023-2025 гг.

Директор гимназии-колледжа

[подпись]

Н.А.Коротина

Председатель Первичной профсоюзной
организации

[подпись]

О.В.Беликова

ГЛАВА 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Трудовым кодексом Республики Беларусь, Указом Президента Республики Беларусь от 15 июля 1995 г. № 278 «О развитии социального партнерства в Республике Беларусь» и Тарифным соглашением между Министерством культуры Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников культуры, информации, спорта и туризма на 2022 – 2024 годы (далее – Тарифное соглашение).

2. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работниками государственного учреждения образования «Республиканская гимназия-колледж при Белорусской государственной академии музыки», от имени которых выступает профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации Белорусского профессионального союза работников культуры, информации, спорта и туризма (далее – Профком), в лице председателя Профкома Беликовой Оксаны Владимировны и государственным учреждением образования «Республиканская гимназия-колледж при Белорусской государственной академии музыки» (далее – Наниматель) в лице директора Коротиной Наталии Аркадьевны.

3. Наниматель признает Профком единственным полномочным представителем всех работников гимназии-колледжа в коллективных переговорах.

Трудовой коллектив гимназии-колледжа признает единственным и полномочным выразителем своих интересов Профсоюз и поручает ему рассматривать все вопросы, связанные с заключением и исполнением настоящего договора Нанимателем.

4. Договор является локальным правовым актом, регулирующим трудовые и социально-экономические отношения между Нанимателем и работниками гимназии-колледжа, и направлен на обеспечение устойчивого социально-экономического развития, занятости работников, уровня оплаты труда, безопасных условий труда, эффективной работы гимназии-колледжа, регулирования трудовых и связанных с ними отношений на основе социального партнерства.

5. Действие Договора распространяется на Нанимателя и работников гимназии-колледжа – членов Профсоюза. Положения Договора о рабочем времени и времени отдыха, регулировании внутреннего трудового распорядка, нормах труда, формах, системах, размерах оплаты труда, сроках выплаты заработной платы, охране труда, гарантиях и компенсациях, предоставляемых в соответствии с законодательством, применяются в отношении всех работников гимназии-колледжа.

6. Договор вступает в силу с момента подписания (12) апреля 2023 года и действует до заключения нового коллективного договора, но не более шести месяцев после окончания срока его действия.

С согласия сторон действие коллективного договора может продлеваться на срок не более трех лет и не более одного раза. Продление срока действия коллективного договора оформляется дополнительным соглашением к нему.

Договор подписывается после его одобрения на собрании трудового коллектива гимназии-колледжа.

6. Если в течение срока действия Договора законодательством устанавливаются условия, улучшающие положение работников гимназии-колледжа

Директор гимназии-колледжа

 Н.А.Коротина

Председатель Первичной профсоюзной организации

 О.В.Беликова

по сравнению с Договором, то действуют нормы, предусмотренные законодательством.

7. Изменения и (или) дополнения в Договор вносятся с согласия сторон. Письменное предложение одной из сторон о внесении изменений и (или) дополнений в договор рассматриваются другой стороной в двухнедельный срок. Разногласия сторон рассматриваются на совместном заседании Профкома и представителей Нанимателя. Стороны не вправе в течение срока действия Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

8. Наниматель обязуется зарегистрировать Договор, а также внесенные в него изменения и дополнения, в местном исполнительном или распорядительном органе по месту нахождения (регистрации) Нанимателя.

10. Условия коллективного договора, которые ухудшают положение работников по сравнению с действующим законодательством и Соглашением, считаются недействительными.

ГЛАВА 2 ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

9. Наниматель обязуется:

11.1 утверждать по согласованию с Профкомом локальные правовые акты (Правила внутреннего трудового распорядка, должностные (рабочие) инструкции работников, графики трудовых отпусков, графики работы (сменности) и другие);

11.2 заключать при приеме на работу письменный трудовой договор (контракт) с работником, каждая страница которого нумеруется и подписывается работником и Нанимателем в лице Руководителя, либо уполномоченным им приказом должностным лицом; знакомить его под роспись с приказом о приеме на работу; должностными обязанностями, предусмотренными должностной (рабочей) инструкцией; инструкциями по охране труда и технике безопасности; Правилами внутреннего трудового распорядка; Договором, иными локальными правовыми актами, действующими у Нанимателя; проводить вводный инструктаж по охране труда, первичный противопожарный инструктаж;

11.3 заключать трудовой договор с работником, выполняющим дистанционную работу, только при личном присутствии такого работника, заключать дополнительные соглашения об изменении определенных сторонами условий трудового договора с работником, выполняющим дистанционную работу, путем обмена электронными документами либо при личном присутствии работника;

11.4 согласовать с Профкомом содержание трудового договора (контракта) работника, являющегося членом профсоюза;

11.5 приглашать председателя Профкома на все совещания, проводимые Нанимателем;

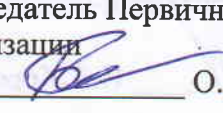
11.6 информировать коллектив работников своевременно об изменениях в действующем законодательстве Республики Беларусь, касающихся вопросов гимназии-колледжа, нормирования, охраны и оплаты труда, социально-экономического положения работников гимназии-колледж;

11.7 направлять Профкому проекты документов, регулирующие правовое положение коллектива работников, социально-экономические и трудовые отношения для согласования и ознакомления;

Директор гимназии-колледжа

 Н.А.Коротина

Председатель Первичной профсоюзной организации

 О.В.Беликова

11.8 при решении затрагивающих интересы работников вопросов привлекать делегированных Профкомом представителей к разработке проектов соответствующих решений, согласовывать их с Профкомом, принятие решений осуществлять с согласия Профкома и (или) на основании его представлений. Предусматривать данный порядок другими локальными нормативными правовыми актами.

10. Профком обязуется:

12.1 осуществлять общественными инспекторами по охране труда в установленном законом порядке общественный контроль за соблюдением законодательства о труде и Правил по охране труда в гимназии-колледже;

12.2 оказывать помощь Нанимателю в обучении работников по вопросам законодательства о труде, профессиональных союзах, об охране труда, о социальном партнерстве, в разработке локальных правовых актов, консультировать по вопросам законодательства Республики Беларусь.

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

12.4 принимать участие в совещаниях, семинарах и иных мероприятиях, проводимых Нанимателем;

12.5 обеспечить полную гласность в работе Профкома;

12.6 рассматривать на заседаниях Профкома в двухдневный срок после их представления Руководителем проекты документов, которые утверждаются по согласованию с Профкомом.

13 Стороны договорились о том, что:

13.1 на работников, выполняющих дистанционную работу, распространяются нормы продолжительности рабочего времени и времени отдыха, установленные законодательством о труде;

13.2 по договоренности между работником и Нанимателем, в установленных законодательством о труде случаях, в гимназии-колледже может устанавливаться неполное рабочее время как при приеме на работу, так и впоследствии, в соответствии со статьей 118 Трудового кодекса и в порядке, предусмотренном статьей 289 Трудового кодекса, заключающегося в следующем:

наниматель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю:

по просьбе беременной женщины, женщины, имеющей ребенка в возрасте до четырнадцати лет (в том числе находящегося на ее попечении), работника, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинской справкой о состоянии здоровья;

инвалидам в соответствии с индивидуальными программами реабилитации, абилитации инвалидов;

при приеме на работу по совместительству;

другим категориям работников, предусмотренным коллективным договором.

Условие о работе с неполным рабочим временем включается в трудовой договор при приеме работника на работу. Переход на неполное рабочее время в период трудовой деятельности оформляется приказом (распоряжением).

13.3 Профком выступает в качестве полномочного представителя работников Нанимателя при:

ведении переговоров по вопросам защиты трудовых и социально-

Директор гимназии-колледжа

 Н.А.Коротина

Председатель Первичной профсоюзной организации

 О.В.Беликова

экономических прав;

регулировании вопросов оплаты труда (размеров окладов, доплат и надбавок), размеров и форм материального поощрения, норм труда, занятости, найма; определении условий охраны труда, режима труда и отдыха; решении других вопросов социальной поддержки коллективов и отдельных работников.

13.4 обеспечивают возможность участия в семинарах, совещаниях, проводимых одной из Сторон по вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав и интересов работников, представителей другой Стороны;

13.5 проводят совместные проверки соблюдения законодательства о труде в гимназии-колледже с последующим рассмотрением итогов на расширенном заседании Профкома с участием представителей Нанимателя;

13.6 гарантируются работнику права, предусмотренные Трудовым кодексом (статья 11), а преподавательскому составу – еще и Кодексом об образовании Республики Беларусь (статья 52).

13.7 в целях обеспечения прав работников на оперативное рассмотрение индивидуальных трудовых споров признать необходимым создание комиссии по трудовым спорам.

ГЛАВА 3 ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА

14 Наниматель:

14.1 устанавливает и изменяет формы, системы, размеры оплаты труда и материального стимулирования, материальной помощи по согласованию с Профсоюзом в соответствии с действующим законодательством и Положениями об оплате труда, действующими в гимназии-колледже (Приложения 1-4);

14.2 утверждает локальные правовые акты, регулирующие вопросы нормирования и охраны труда, трудовые правоотношения и другие вопросы, касающиеся трудовых и социально-экономических прав работников гимназии-колледже (Правила внутреннего трудового распорядка, графики работ (сменности) и отпусков, расписание учебных занятий, должностные (рабочие) инструкции и другие) по согласованию с Профкомом;

14.3 доводит до сведения коллектива работников нормативные правовые акты по организации и оплате труда в течение 2 (двух) дней с момента получения информации. Разъяснять их содержание, права и обязанности работникам;

14.4 уведомляет работников об изменении существенных условий труда не позднее, чем за 1 (один) месяц;

14.5 не допускает снижения размеров заработной платы работников при введении новых условий оплаты труда на момент их введения.

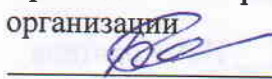
14.6 обеспечивает при составлении расписания учебных занятий оптимальный режим работы для женщин, имеющих 2 (двух) и более детей до 14 (четырнадцати) лет, одиноким родителям, усыновителям (удочерителям), опекунам, попечителям, работникам, совмещающим работу с обучением в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального и высшего образования;

14.7 обеспечивает условия и гарантии многодетным родителям, усыновителям (удочерителям) и опекунам, попечителям в соответствии со статьей 265 Трудового кодекса (предоставление свободного от работы дня в неделю, иные

Директор гимназии-колледжа

 Н.А.Коротина

Председатель Первичной профсоюзной организации

 О.В.Беликова

условия, предусмотренные законодательством о труде).

14.8 предоставляет работникам, которые являются руководителями методических объединений; учителям (преподавателям), концертмейстерам свободный от учебной работы день для методической работы, исходя из возможностей составления расписания в соответствии с санитарными нормами и правилами, гигиеническими нормативами.

14.9 производит по согласованию с Профкомом распределение объема преподавательской работы педагогических работников, включая часы организационно-воспитательной работы и дополнительного контроля учебной деятельности учащихся, между педагогическими работниками, которым установлены нормы преподавательской работы за ставку.

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

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

14.10 устанавливает рабочую неделю следующей продолжительности:

40 часов – для работников на работах с нормальными условиями труда с двумя выходными днями в субботу и воскресенье;

36 часов – для концертмейстеров, преподавателей, учителей, учителей начальных классов, музыкальных руководителей с одним выходным днём в воскресенье с выполнением учебной работы в соответствии с утверждёнными нормами годовой учебной работы и расписанием учебных занятий.

Выполнение указанными работниками воспитательной, научно-исследовательской, методической, организационно-методической и творческой работы осуществляется в соответствии с утверждёнными нормами годовой воспитательной, научно-исследовательской, методической, организационно-методической и творческой работы и индивидуальными планами работы в рабочие дни в свободное от учебных занятий время;

30 часов – для воспитателей;

35 часов – для работников с вредными и (или) опасными условиями труда, работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет и инвалидов I и II группы с двумя выходными днями в субботу и воскресенье;

23 часа для работников в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет с двумя выходными днями в субботу и воскресенье.

Продолжительность ежедневной работы (смены) определяется трудовыми договорами, правилами внутреннего трудового распорядка или графиками работ (сменности).

14.11 устанавливает суммированный учёт рабочего времени для сторожей; помощников воспитателей и воспитателей, осуществляющих уход за иногородними обучающимися. Продолжительность учётного периода для указанных категорий работников равна одному календарному году. Ежедневная продолжительность рабочего времени может быть больше или меньше нормы продолжительности рабочего времени в неделю, установленной подпунктом 12.10 пункта 12 настоящего Договора. При этом ежедневная продолжительность рабочего времени не должна превышать 12 часов в среднем за учётный период;

14.12 устанавливает режим рабочего времени преподавательского состава,

Директор гимназии-колледжа



Н.А.Коротина

Председатель Первичной профсоюзной организации



О.В.Беликова

учебно-вспомогательного, административно управленческого, технического персоналов Нанимателя, Правилами внутреннего трудового распорядка и Договором или графиком работ (сменности), расписанием занятий за исключением работников, выполняющих дистанционную работу;

14.13 устанавливает режим рабочего времени и времени отдыха работника, выполняющего дистанционную работу, по согласованию с Нанимателем трудовым договором либо определяется работником самостоятельно, что указывается в трудовом договоре (контракте).

На работников, находящихся в служебной командировке, распространяется режим рабочего времени и времени отдыха, установленный по месту служебной командировки.

14.14 обеспечивает работникам гарантированную справедливую долю вознаграждения за труд в соответствии с его количеством, качеством и общественным значением, но не ниже уровня, обеспечивающего работникам и их семьям свободное и достойное существование.

14.15 производит выплату заработной платы 2 раза в месяц: 19 числа - за первую половину текущего месяца (аванс) и 5 числа - окончательный расчет за предыдущий месяц.

В случае задержки (превышающей 1 (один) месяц) выплаты заработной платы, среднего заработка за время трудового отпуска и других выплат по вине Нанимателя, причитающаяся работникам, сумма индексируется в порядке и размерах, определенных законодательством Республики Беларусь.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику Нанимателем, в том числе при неправильном применении закона, не может быть взыскана за исключением случаев счетной ошибки.

Обеспечивает выдачу работникам расчетных листков не позднее, чем за день до установленного срока выплаты заработной платы.

При совпадении срока выплаты заработной платы с выходными и праздничными днями зарплату выплачивает накануне.

14.16 производит выплату среднего заработка за время запланированного графиком трудового отпуска не позднее, чем за 2 (два) дня до начала отпуска;

В случае несоблюдения сроков выплаты работник имеет право продолжить работу (не уходить в отпуск), письменно уведомив об этом Руководителя, а отпуск по желанию работника переносится на другое время текущего рабочего года, определяемое по договоренности между работником и Нанимателем.

14.17 ежегодно осуществляет единовременную выплату на оздоровление. Размер, порядок и условия осуществления единовременной выплаты определяются Положением о единовременной выплате на оздоровление работникам государственного учреждения образования «Республиканская гимназия-колледж при Белорусской государственной академии музыки», согласно приложению 1 к Договору;

14.18 производит повышенное авансирование работников по согласованию с соответствующими финансовыми органами с последующим перерасчетом заработной платы, при введении новых условий оплаты труда, невозможности своевременного исчисления заработной платы в новых размерах.

14.19 производит компенсирующие выплаты (доплаты):
за совмещение должностей служащих (профессий рабочих), расширение зон обслуживания (увеличение объема работы), исполнение обязанностей временно

Директор гимназии-колледжа



Н.А.Коротина

Председатель Первичной профсоюзной организации



О.В.Беликова

отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (контрактом), должностной (рабочей) инструкцией, устанавливаются в размере до 100 (ста) процентов (включительно) оклада в зависимости от объема выполняемых работ, рассчитанного по должности служащего (профессии рабочего), по которой производится совмещение, расширение зон обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполняются обязанности. Конкретный размер доплаты устанавливается Нанимателем.

Доплаты, предусмотренные частью первой настоящего подпункта, не устанавливаются в случаях, когда работа по другой должности служащего (профессии рабочего) служащего (профессии рабочего) предусмотрена трудовым договором (контрактом), должностной (рабочей) инструкцией.

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 (двенадцати) часов) устанавливает доплату в размере 35 (тридцати пяти) процентов часового оклада работника.

14.20 производит оплату за работу в выходные и праздничные дни в соответствии с законодательством Республики Беларусь;

14.21 производит повышение тарифной ставки (тарифного оклада) не более чем на 50 процентов, если больший размер не предусмотрен законодательством, работникам, работающим по контрактной форме найма;

14.22 исчисляет все выплаты на основе среднего заработка с учетом базовой ставки, устанавливаемой Советом Министров Республики Беларусь и коэффициентов тарифных разрядов тарифной сетки (кратных размеров базовой ставки) на основе действующего законодательства.

14.23 выплачивает при увольнении работника все выплаты, причитающиеся ему от Нанимателя на день увольнения (кроме выплат, размер которых определяется по результатам работы за месяц или иной отчетный период), не позднее дня увольнения.

Выплаты, установленные Положением о премировании (Приложение ...), размер которых определяется по результатам работы за месяц или иной отчетный период, производит в порядке, установленном локальными правовыми актами, не позднее дня выплаты заработной платы за отчетный период работникам гимназии-колледжа.

При невыплате по вине Нанимателя причитающихся работнику сумм Наниматель выплачивает работнику средний заработок за каждый день просрочки в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

14.24. установление, замену и пересмотр норм труда производить с участием и по согласованию с профсоюзным комитетом.

15 Профком обязуется:

15.1 разъяснять членам коллектива Нанимателя содержание нормативных документов по организации и оплате труда, их права и обязанности;

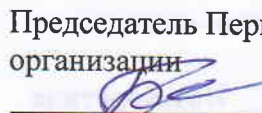
15.2 осуществлять постоянный контроль за своевременным введением в действие нормативных документов по вопросам организации, нормирования, оплаты труда, распределением учебной нагрузки, премированием, установлением доплат и надбавок, производением обязательных выплат, предусмотренных законодательством, оказанием материальной помощи.

Контролировать полноту исчисления премиального фонда, фонда надбавок, материальной помощи, а также средств, сэкономленных по фонду заработной платы.

Директор гимназии-колледжа

 Н.А.Коротина

Председатель Первичной профсоюзной организации

 О.В.Беликова

О результатах проверок информировать Нанимателя, вносить предложения по устранению недостатков.

15.3 способствовать укреплению трудовой, производственной и исполнительской дисциплины. Не реже одного раза в год анализировать ее состояние, результаты обсуждать на заседании Профкома. По результатам обсуждения вносить предложения Нанимателю.

15.4 содействовать Нанимателю в обеспечении своевременной выплаты заработной платы и среднего заработка за время трудового отпуска (отпуска);

15.5 реализовывать права, предоставленные Профкомом, согласно Инструкции об порядке проведения аттестации педагогических работников системы образования (акт педагогических работников с листа профессорско-преподавательского состава), утвержденной постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 22 августа 2012 г. № 101 «Об утверждении инструкции об порядке проведения аттестации педагогических работников системы образования (акт педагогических работников с листа профессорско-преподавательского состава)».

16 Стороны пришли к соглашению:

16.1 установить работникам учет рабочего времени из расчета полной нормы продолжительности рабочего времени;

16.2 установить работникам, принятым Нанимателем на должности сторожа; помощника воспитателя и воспитателя, осуществляющих деятельность с иногородними обучающимися, суммированный учет рабочего времени.

По соглашению работника с Руководителем, посредством согласования с Профкомом, может быть установлен индивидуальный режим рабочего времени для каждого работника Нанимателя или работников одного структурного подразделения.

Организация учета рабочего времени и времени отдыха работника, выполняющего дистанционную работу, необходимость предоставления перерывов в течение рабочего дня определяются трудовым договором.

16.3 установить у Нанимателя пятидневную рабочую неделю с двумя выходными днями и шестидневную рабочую неделю с выходным днем в воскресенье категориям работников, установленным Правилами внутреннего трудового распорядка;

16.4 решать все вопросы, касающиеся нормирования, оплаты и материального стимулирования труда, решаются Нанимателем в пределах его компетенции по согласованию с Профкомом и с учетом действующего законодательства.

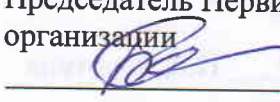
При оплате труда работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени, оплата производится пропорционально отработанному времени в соответствии с графиком сменности, утвержденным Нанимателем по согласованию с Профкомом.

16.5 производить премирование работников в строгом соответствии с Положением о премировании работников государственного учреждения образования «Республиканская гимназия-колледж при Белорусской государственной академии музыки» (далее – Положение о премировании), согласно приложению 2 к Договору, которое утверждается Нанимателем по согласованию с Профкомом после его одобрения на Общем собрании коллектива работников и является неотъемлемой частью Договора. При этом учитывается вклад каждого работника в конечные результаты деятельности гимназии-колледжа в целях

Директор гимназии-колледжа

 Н.А.Коротина

Председатель Первичной профсоюзной организации

 О.В.Беликова

мотиваций высокопроизводительного труда.

Премирование Руководителя и установление надбавок стимулирующего характера к его должностному окладу из средств гимназии-колледжа осуществляется по согласованию с Министерством культуры (далее - Учредитель).

16.6 обчислять ежемесячно сэкономленные по фонду заработной платы средства и при наличии таковых направлять их на премирование работников в соответствии с действующим законодательством и Положением о премировании, согласно приложению 2 к Договору;

16.7 оказывать материальную помощь в соответствии с Положением о порядке оказания материальной помощи работникам государственного учреждения образования «Республиканская гимназия-колледж при Белорусской государственной академии музыки» (далее – Положением о порядке оказания материальной помощи), согласно приложению 3 к Договору;

16.8 устанавливать надбавки работникам в соответствии Положением об установлении стимулирующих (кроме премий) выплат работникам государственного учреждения образования «Республиканская гимназия-колледж при Белорусской государственной академии музыки», согласно приложению 4 к Договору и действующим законодательством Республики Беларусь.

16.9 расходовать по согласованию с Профкомом средства, полученные Нанимателем от приносящей доходы деятельности, направляемые в фонды материального поощрения, производственного и социального развития и используемые на стимулирование качественного труда и выплаты социального характера, на повышение заработной платы работникам Нанимателя;

16.10 производить оплату в размере 100 (ста) процентов оклада за время вынужденного простоя не по вине работника (отмена учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим показаниям, выход из строя оборудования, механизмов, отсутствие электроэнергии и другие обстоятельства) за весь период простоя.

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии с действующим законодательством.

16.11 проводить аттестацию работников (за исключением педагогических работников) не реже одного раза в три года для определения его соответствия выполняемой им работе, т.е. соответствия их знаний, опыта, навыков успешному выполнению данной работы.

С этой целью Наниматель создаёт аттестационные комиссии, в которые в обязательном порядке включается представитель (представители) Профсоюза. Работники извещаются о предстоящей аттестации не позднее чем за один месяц. Рабочим, выполняющим нормы труда, присвоение более высокой квалификации производится в первую очередь.

Аттестационная комиссия назначается из числа руководящих работников и высококвалифицированных специалистов Нанимателя. В состав аттестационной комиссии могут входить представители вышестоящих государственных органов (организаций), а также профессиональных союзов.

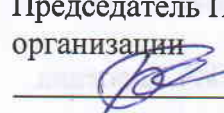
У Нанимателя могут создаваться несколько аттестационных комиссий, специализация которых зависит от особенностей профессионально квалификационного состава работников, подлежащих аттестации.

Присвоение соответствующей квалификационной категории работникам

Директор гимназии-колледжа

 Н.А.Коротина

Председатель Первичной профсоюзной организации

 О.В.Беликова

(кроме педагогических работников) осуществляется в следующем порядке:

медицинские работники - в квалификационной комиссии главного управления по здравоохранения Минского городского исполнительного комитета;

бухгалтера, экономиста, юрисконсульта, инженера-программиста и других работников, подлежащих категорированию, согласно утвержденным Министерством труда и социальной защиты квалификационным справочникам должностей служащих в аттестационной комиссии у Нанимателя, в составе специалистов, обладающих специальными познаниями в соответствующей области, в том числе, посредством включения в состав аттестационной комиссии вышеупомянутых лиц, не являющихся работниками Нанимателя.

Специалисты, работающие у Нанимателя в условиях неполного рабочего времени, в том числе на условиях совместительства, допускаются к аттестации для присвоения квалификационных категорий по занимаемой должности служащего на общих основаниях, предусмотренных действующим законодательством.

Состав, численность аттестационной комиссии и другие условия присвоения квалификационных категорий работникам (кроме педагогических работников) определяются с учетом порядка, предусмотренного Типовым положением об аттестации руководителей и специалистов организаций, утвержденным постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 25 мая 2010 г. № 784 «Об утверждении Типового положения об аттестации руководителей и специалистов организаций», а также Общими положениями Единого квалификационного справочника должностей служащих, утвержденными постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 2 января 2012 г. № 1 «Об утверждении Общих положений Единого квалификационного справочника должностей служащих» и иными актами законодательства.

Присвоение соответствующей квалификационной категории педагогическим работникам осуществляется в порядке, предусмотренном Инструкцией об порядке проведения аттестации педагогических работников системы образования (акрамя педагогических работнікаў з ліку прафесарска-выкладчыцкага складу), утвержденной постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 22 августа 2012 г. № 101, а также квалификационным справочником «Должности служащих, занятых в культуре и искусстве», утвержденным постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 29 декабря 2001 г. № 25 «Об утверждении квалификационного справочника «Должности служащих, занятых в культуре и искусстве», выпуском 28 Единого квалификационного справочника должностей служащих «Должности служащих, занятых в образовании», утвержденным постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 28 апреля 2001 г. № 53 «Об утверждении квалификационного справочника должностей служащих» и иными актами законодательства.

16.12 руководитель несет ответственность в соответствии с законодательством Республики Беларусь за нарушение сроков выплаты заработной платы, установленных Договором.

Персональная ответственность Руководителя за несвоевременные выплаты заработной платы работникам предусматривается в трудовом договоре (контракте), заключаемом между Руководителем и Учредителем.

16.13 условия оплаты труда, предусмотренные трудовыми договорами

Директор гимназии-колледжа

 Н.А.Коротина

Председатель Первичной профсоюзной организации

 О.В.Беликова

(контрактами), не могут быть хуже условий, установленных Договором и действующим законодательством.

ГЛАВА 4 ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

17 Наниматель обязуется:

17.1 обеспечить полную занятость работников в соответствии с трудовым договором (контрактом) и квалификацией;

17.2 не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, массового увольнения работников (более 5% от общей численности);

17.3 не допускать увольнения по сокращению численности или штата работников, имеющих право остаться на работе в соответствии с законодательством, а также лиц предпенсионного возраста (за пять лет до общеустановленного пенсионного возраста), добросовестно работающих, не допускающих нарушений трудовой и исполнительской дисциплины и не имеющих дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта;

17.4 не допускать увольнения по сокращению численности или штата, а также по истечении срока контракта одновременно двух работников из одной семьи, работников, воспитывающих детей в неполных семьях (одиноким родители, опекуны), многодетных матерей (отцов), лиц, избранных в состав профсоюзных органов, за исключением нарушителей исполнительской и трудовой дисциплины;

17.5 не допускать расторжения трудового договора по инициативе нанимателя в связи с сокращением численности или штата работников (пункт 1 статьи 42) и в случае, предусмотренном пунктом 5 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, - с одиноким родителем, имеющим ребенка в возрасте от трех до четырнадцати лет (ребенка-инвалида - до восемнадцати лет).

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

имеющим неполную семью (статья 63 Кодекса о браке и семье);

родителям, опекунам, попечителям, усыновителям (удочерителям), воспитывающим детей-инвалидов;

попечителям, на иждивении которых находятся несовершеннолетние дети;

имеющим трех и более детей;

одному из работающих в организации родителей, имеющих несовершеннолетних детей;

работникам, получившим в данной организации трудовое увечье или профзаболевание на производстве;

женщинам, мужья которых призваны на срочную военную службу;

лицу, избранному председателем первичной профсоюзной организации;

работникам, обучающимся в заочной форме получения образования по направлению данной организации;

работникам предпенсионного возраста (за пять лет до общеустановленного пенсионного возраста);

опекунам;

не имеющим в составе семьи членов с самостоятельным заработком;

ветеранам боевых действий на территории других государств.

Директор гимназии-колледжа

 Н.А.Коротина

Председатель Первичной профсоюзной организации

 О.В.Беликова

17.7 предоставлять работнику в период срока уведомления об увольнении в связи с ликвидацией организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, сокращения численности или штата работников, а также в период уведомления нанимателя о нежелании продолжить трудовые отношения время для решения вопроса о дальнейшем трудоустройстве у другого нанимателя в пределах 8 рабочих часов в неделю без сохранения заработной платы;

17.8 нести ответственность за обеспечение занятости работников и молодых специалистов, принятых на работу после окончания высших и средних специальных учебных заведений;

17.9 применять гибкие формы занятости (установление неполного рабочего времени, режима гибкого рабочего времени, надомный труд и др.) в отношении работников, воспитывающих детей в возрасте до 14 (четырнадцати) лет;

17.10 сокращать классы, группы в течение учебного года только после предварительного согласования с Профкомом;

17.11 уведомлять Профком не позднее, чем за 3 (три) месяца о ликвидации, реорганизации, смене собственника организации, реорганизации структурных подразделений, о полной или частичной приостановке работы, если это влечет сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда. Реализацию этих мер осуществлять только после проведения переговоров с Профкомом и выработки согласованной программы по соблюдению прав и законных интересов работников;

17.12 не допускать привлечение работников к выполнению работы, не обусловленной трудовым договором (контрактом), за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

18 Профсоюз обязуется:

18.1 осуществлять контроль за выполнением законодательства о занятости, за предоставлением высвобождаемым работникам соответствующих гарантий и компенсаций;

18.2 не снимать с профсоюзного учета высвобождаемых работников вплоть до их трудоустройства (но не более одного года);

18.3 представлять интересы членов Профсоюза при ликвидации организации, сокращении рабочих мест, при разрешении трудовых споров и принимать меры по защите законных прав работников.

19 Стороны пришли к соглашению:

19.1 условия трудового договора (контракта), ухудшающие положение работника по сравнению с законодательством о труде и Договором, являются недействительными;

19.2 не допускать заключения договоров гражданско-правового характера на выполнение работ, которые в соответствии с законодательством о труде должны осуществляться на основании трудового договора (контракта);

с председателем первичной профсоюзной организации, не освобожденным от основной работы, при переводе на контрактную форму найма или при продлении (заключении нового) контракта, заключать (продлевать) с ним контракт на срок не менее его выборных полномочий. Расторжение контракта по инициативе нанимателя с таким работником, за исключением случаев, вызванных его виновными действиями, допускается только с согласия вышестоящего профсоюзного органа, с работниками, избранными в состав профсоюзного органа, и

Директор гимназии-колледжа



Н.А.Коротина

Председатель Первичной профсоюзной организации



О.В.Беликова

общественными инспекторами по охране труда – с согласия Профкома

19.3 Наниматель вправе изменять существенные условия труда работника в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами, предупредив об этом его письменно не позднее чем за 1 (один) месяц (часть 3 статьи 32 Трудового кодекса);

19.4 допускается расторжение трудового договора (контракта) по основаниям, указанным в пунктах 1 (за исключением ликвидации организации, прекращения деятельности обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности), 3 и 4 статьи 42 Трудового кодекса, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу;

19.5 не допускается увольнение работника по основаниям, указанным в статье 42 Трудового Кодекса, в период временной нетрудоспособности, за исключением увольнения в соответствии с пунктом 5 статьи 42 Трудового Кодекса, и в период пребывания работника в отпуске, за исключением случаев ликвидации организации, прекращения деятельности обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности. При этом нахождение работника в отпуске, а также его временная нетрудоспособность не препятствуют Нанимателю расторгнуть с работником трудовой договор, заключенный на неопределенный срок в порядке, предусмотренном статьей 40 Трудового кодекса.

19.6 передача организации из подчинения одного органа в подчинение другого не прекращает действия трудового договора (контракта).

При смене собственника имущества Нанимателя, сдаче имущественного комплекса Нанимателя в аренду или передаче в доверительное управление акций (долей в уставном фонде) организации трудовой договор (контракт) с Руководителем, его заместителями и главным бухгалтером может быть расторгнут не позднее 3 (трех) месяцев со дня возникновения права собственности у нового собственника, сдачи имущественного комплекса Нанимателя в аренду или передачи в доверительное управление акций (долей в уставном фонде) организации.

При смене собственника имущества и (или) реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Нанимателя, сдаче имущественного комплекса Нанимателя в аренду или передаче в доверительное управление акций (долей в уставном фонде) организации трудовые отношения с согласия работника на условиях, предусмотренных трудовым договором (контрактом), продолжаются. При отказе работника от продолжения работы по той же должности служащего (профессии рабочего) трудовой договор (контракт) прекращается в соответствии с пунктом 5 части второй статьи 35 Трудового кодекса.

Если условия, предусмотренные трудовым договором (контрактом) по той же профессии рабочего, не могут быть сохранены, трудовой договор (контракт) может прекращаться в соответствии с пунктом 1 статьи 42 Трудового кодекса.

При смене собственника имущества Нанимателя сокращение численности или штата работников допускается только после государственной регистрации перехода права собственности.

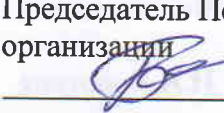
19.7 при расторжении трудового договора (контракта) в соответствии с пунктами 1 и 2 статьи 42 Трудового кодекса Наниматель обязан не менее чем за 2 (два) месяца до увольнения письменно предупредить работника о предстоящем увольнении.

В течение всего срока предупреждения о предстоящем увольнении Наниматель предлагает работнику другую имеющуюся у него работу, которую

Директор гимназии-колледжа

 Н.А.Коротина

Председатель Первичной профсоюзной организации

 О.В.Беликова

работник может выполнять с учетом его квалификации. В период предупреждения о предстоящем увольнении по решению Нанимателя работник, подлежащий увольнению, с его согласия может направляться на переподготовку.

При расторжении трудового договора (контракта) в соответствии с пунктом 1 статьи 42 Трудового кодекса Наниматель вправе с согласия работника заменить предупреждение о предстоящем увольнении выплатой компенсации в размере двухмесячного среднего заработка. При этом, если инициатива в достижении такого соглашения исходит от Нанимателя после предупреждения работника о предстоящем увольнении, компенсация выплачивается пропорционально времени, оставшемуся до окончания двухмесячного срока предупреждения.

При расторжении трудового договора (контракта) в соответствии с пунктом 2 статьи 42 Трудового кодекса Наниматель обязан заменить предупреждение о предстоящем увольнении выплатой компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

В течение всего срока предупреждения о предстоящем увольнении работник исполняет трудовые обязанности, подчиняется Правилам внутреннего трудового распорядка и ему гарантируется оплата труда наравне с другими работниками. До истечения срока предупреждения увольнение работника по указанным основаниям без его согласия не допускается.

В течение всего срока предупреждения, предусмотренного настоящим подпунктом, работнику предоставляется один свободный день в неделю без сохранения заработной платы для решения вопроса о самостоятельном трудоустройстве у других нанимателей.

19.8 Увольнение работников по инициативе нанимателя осуществлять с предварительного согласия Профкома.

19.9 при расторжении трудового договора (контракта) в соответствии с абзацем вторым пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса, когда прогул без уважительных причин продолжается два и более рабочих дня подряд. Наниматель вправе издать приказ (распоряжение) об увольнении работника с первого дня прогула.

19.10. Не допускается расторжение трудового договора по инициативе Нанимателя:

в связи с сокращением численности или штата работников (пункт 1 статьи 42 Трудового кодекса) и в случаях, предусмотренных пунктами 3-5 статьи 42 Трудового кодекса, – с беременной женщиной, женщиной, имеющей ребенка в возрасте до 3 (трех) лет, одиноким родителем, имеющим ребенка в возрасте до 3 (трех) лет;

в связи с сокращением численности или штата работников (пункт 1 статьи 42 Трудового кодекса) и в случае, предусмотренном пунктом 5 статьи 42 Трудового кодекса, – с одиноким родителем, имеющим ребенка в возрасте от 3 (трех) до 14 (четырнадцати) лет (ребенка-инвалида до 18 (восемнадцати) лет).

Увольнение указанных категорий граждан по инициативе Нанимателя в случае ликвидации Нанимателя допускается с обязательным трудоустройством.

Расторжение трудового договора (контракта) по основаниям, предусмотренным абзацем третьим, седьмым и восьмым пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса, производится без предварительного согласия Профкома.

19.10 каждая из сторон, заключивших трудовой договор (контракт), не позднее чем за 1 (один) месяц до истечения срока его действия письменно

Директор гимназии-колледжа



Н.А.Коротина

Председатель Первичной профсоюзной организации



О.В.Беликова

предупреждает другую сторону о решении продолжить или прекратить трудовые отношения.

При увольнении работника по истечению срока трудового договора (контракта) с нарушением срока предупреждения работника, Наниматель выплачивает ему компенсацию в размере 1 (одной) среднемесячной заработной платы.

19.11 расторгать трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также расторгать досрочно контракт с работником только по основаниям, предусмотренным законодательством Республики Беларусь;

Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор может быть в любое время прекращен по соглашению сторон трудового договора. •

19.12 Работник имеет право в любое время расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом Нанимателя письменно за 1 (один) месяц – расторжение трудового договора по желанию работника.

19.12.1 С согласия сторон и в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и Договором, трудовой договор (контракт) может быть расторгнут до истечения срока предупреждения.

19.12.2 Работник имеет право до истечения срока предупреждения письменно отозвать свое заявление, если на его место не приглашен другой работник, которому в соответствии с законодательством не может быть отказано в заключении трудового договора.

19.12.3 Установить, что Наниматель обязан расторгнуть трудовой договор (контракт) по соглашению сторон досрочно в срок, указанный в заявлении работника, в случае:

необходимости ухода за больными членами семьи или инвалидами первой группы;

перевода мужа или жены на работу в другую местность, переезда в другую местность;

избрания на выборную должность;

зачисления на дневное отделение в учреждение образования;

увольнения в порядке перевода;

переезда в другую местность;

наличие обстоятельств, исключающих или значительно затрудняющих продолжение работы (состояние здоровья, пенсионный возраст, радиоактивное загрязнение территории и другие случаи);

нарушения Нанимателем законодательства о труде, Договора, трудового договора (контракта).

19.12.4 По истечении срока предупреждения работник вправе прекратить работу. В последний день работы Наниматель обязан выдать работнику трудовую книжку (статья 50 Трудового кодекса) и не позднее дня увольнения произвести с ним окончательный расчет (статья 77 Трудового кодекса).

19.13 Расторжение трудового договора с работниками моложе 18 (восемнадцати) лет по основаниям, предусмотренным пунктами 1-5 статьи 42 Трудового кодекса, допускается, помимо соблюдения общего порядка, только с согласия, а по основаниям, предусмотренным пунктами 6-11 статьи 42 и пунктами 2 и 3 статьи 44 Трудового кодекса, – после предварительного, не менее чем за две недели, уведомления районной (городской) комиссии по делам

Директор гимназии-колледжа

 Н.А.Коротина

Председатель Первичной профсоюзной организации

 О.В.Беликова

несовершеннолетних, если иное не установлено Трудовым кодексом.

19.14 Расторжение трудового договора (контракта) в связи с истечением его срока с одинокими матерями, отцами, воспитывающими детей без матери, разведенными женщинами, вдовами, не состоящими в браке, имеющими детей в возрасте от 3 (трех) до 14 (четырнадцати) лет (детей-инвалидов – до 18 (восемнадцати) лет) не допускается.

19.15 Выходное пособие выплачивается в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, иными актами законодательства, Договором.

19.15.1 При расторжении трудового договора, за исключением контракта, в связи с нарушением Нанимателем законодательства о труде, Договора, трудового договора работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее двухнедельного среднего заработка.

19.15.2 При прекращении трудового договора (контракта) по основаниям, указанным в пункте 1 статьи 42 Трудового кодекса, работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее 3 (трех) среднемесячных заработков.

19.15.3 При прекращении трудового договора (контракта) по основаниям, указанным в пункте 5 части второй статьи 35, пунктах 3 и 4 статьи 42, пунктах 1 и 2 статьи 44 Трудового кодекса, работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее двухнедельного среднего заработка. При этом в случае прекращения трудового договора (контракта) по основанию, указанному в пункте 5 части второй статьи 35 Трудового кодекса (отказ от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда), по причине установления неполного рабочего времени менее половины нормальной продолжительности рабочего времени работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее 1 (одного) среднемесячного заработка.

19.15.4 При расторжении трудового договора с Руководителем, его заместителем и главным бухгалтером по основанию, указанному в пункте 1-1 части первой статьи 47 Трудового кодекса, новый собственник, арендатор имущественного комплекса организации или лицо, которому в доверительное управление переданы акции (доли в уставном фонде) организации, обязаны выплатить указанным работникам выходное пособие в размере не менее 3 (трех) среднемесячных заработков.

19.15.5 Размер пособия может быть увеличен в порядке и на условиях, предусмотренных Договором, Нанимателем.

19.15.6 Совместителям выходное пособие не выплачивается.

19.16 Расторжение трудового договора (контракта) с работником в связи с сокращением численности или штата работников только в случае, если экономическая необходимость заставит идти на сокращение численности или штата работников.

19.16.1 В случае, если экономическая необходимость заставит идти на сокращение численности или штата работников, принять следующие меры:

использовать естественное сокращение рабочих мест (ликвидация вакансий, увольнение совместителей);

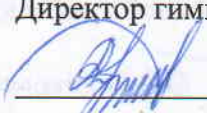
сократить административно-управленческие расходы;

не заключать новых срочных трудовых договоров (контрактов);

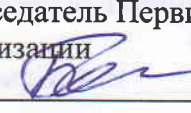
ограничить круг временных работников;

предупреждать работника о предстоящем высвобождении не менее чем за 3

Директор гимназии-колледжа

 Н.А.Коротина

Председатель Первичной профсоюзной организации

 О.В.Беликова

(три) месяца;

расширить практику индивидуальных рабочих графиков (гибкий режим труда, сокращенный рабочий день, сокращенная рабочая неделя, гибкий режим рабочего времени);

предоставлять, по желанию работников, краткосрочные отпуска без сохранения заработной платы.

19.16.2 При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией и в других случаях, предусмотренных законодательством.

19.16.3 В том числе, при сокращении численности или штата работников Наниматель вправе в пределах однородных профессий и должностей произвести перестановку (перегруппировку) работников и перевести более квалифицированного работника, должность (профессия) которого сокращается, с его согласия на другую должность (профессию), уволив с нее менее квалифицированного работника (пункт 28 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29 марта 2001 г. № 2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде»).

19.16.4 При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе отдается следующим категориям работников:

- участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС;
- заболевшим и перенесшим лучевую болезнь, вызванную последствиями катастрофы на Чернобыльской АЭС, других радиационных аварий;
- инвалидам;
- являющимся единственными кормильцами в семье;
- родителям, усыновителям (удочерителям), опекунам, попечителям, имеющим двух и более детей, находящихся у них на иждивении;
- родителям, опекунам, усыновителям (удочерителям), попечителям, на иждивении которых находятся несовершеннолетние дети;
- родителям, усыновителям (удочерителям), опекунам, попечителям, воспитывающим детей-инвалидов;
- имеющим непрерывный стаж работы у Нанимателя в течение 15 (пятнадцати) лет;
- добросовестно работающих и не допускающих нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, отработавших у Нанимателя не менее 10 (десяти) лет;
- получившим у Нанимателя трудовое увечье или профзаболевание на производстве;
- лицам предпенсионного возраста без их согласия (но не более чем за 5 (пять) лет до общеустановленного пенсионного возраста);
- женщинам, мужья которых призваны на действительную воинскую службу;
- работникам, избраным в состав Профкома, комиссий по трудовым спорам;
- лицу, избранному председателем Профкома;
- повышающим свою квалификацию без отрыва от производства в высших и средних специальных учебных заведениях, а также обучающимся в заочной форме получения образования по направлению Нанимателя;
- ветеранам боевых действий на территории других государств;

Директор гимназии-колледжа



Н.А.Коротина

Председатель Первичной профсоюзной организации



О.В.Беликова

другим категориям работников, предусмотренным законодательством.

19.16.5 Наниматель вправе с согласия работника заменить предупреждение о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников выплатой компенсации в размере двухмесячного среднего заработка. При этом, если инициатива в достижении такого соглашения исходит от Нанимателя после предупреждения работника о предстоящем увольнении, компенсация выплачивается пропорционально времени, оставшемуся до окончания двухмесячного срока предупреждения.

19.16.6 Предоставлять работнику в период срока уведомления об увольнении в связи с сокращением численности или штата работников время для решения вопроса о дальнейшем трудоустройстве у другого Нанимателя в пределах 8 (восьми) рабочих часов в неделю без сохранения заработной платы (по договоренности с нанимателем - с сохранением заработной платы).

19.16.7 Предоставлять преимущественное право при приеме на работу, в случае появления вакансий, работникам, уволенным по сокращению численности или штата.

19.16.8 Работникам, получившим предупреждение о предстоящем их высвобождении в связи с сокращением численности (штата), выплачивать в этот период заработок в размере и порядке, предусмотренном вновь введенными условиями оплаты труда и в соответствии с законодательством.

19.17 Предусмотреть следующий порядок регулирования отношений, связанных с трудовыми правоотношениями, действующими на основании срочного трудового договора.

19.17.1 Срочный трудовой договор, за исключением контракта, заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения:

на время выполнения определенной работы, когда время завершения работы не может быть определено точно;

на время исполнения обязанностей временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с Трудовым кодексом сохраняются место работы, должность служащего (профессия рабочего);

на время выполнения сезонных работ, когда работы в силу природных и климатических условий могут выполняться только в течение определенного сезона;

с лицами, принимаемыми на профессию рабочего, которую занимал молодой специалист, молодой рабочий до призыва его на военную службу, направления на альтернативную службу, на период такой службы и в течение 3 (трех) месяцев после ее окончания;

с Руководителем, его заместителями и главным бухгалтером организации на период проведения процедур, установленных законодательством и (или) учредительным документом организации для назначения на соответствующую должность служащего;

с лицами, направленными органами по труду, занятости и социальной защите на оплачиваемые общественные работы;

в иных случаях, установленных Трудовым кодексом или иными законодательными актами.

19.17.2 По соглашению работника с Нанимателем в лице его Руководителя срочный трудовой договор может заключаться с лицами,

Директор гимназии-колледжа



Н.А.Коротина

Председатель Первичной профсоюзной организации



О.В.Беликова

поступающими на работу по совместительству.

19.17.3 Срочный трудовой договор (контракт) подлежит расторжению досрочно по требованию работника в случае:

- беременность;
- необходимость ухода за больным членом семьи (согласно медицинской справке о состоянии здоровья);
- перевод одного из супругов на работу (военную службу) в другую местность;
- переезд на постоянное место жительства в другую местность;
- наличие у женщины детей до 5 (пяти) лет;
- зачисление на дневную форму получения образования;
- состояние здоровья (согласно медицинской справке о состоянии здоровья - болезнь, медицинскому заключению - инвалидность);
- призыв на военную службу;
- поступление на военную службу по контракту;
- нарушения нанимателем законодательства о труде, Договора, трудового договора (контракта);
- иных уважительных причин, препятствующих выполнению работы по трудовому договору (контракту).

19.18 Контракт заключается в порядке и на условиях, предусмотренных Трудовым кодексом.

19.18.1 Контракт заключается на срок не менее 1 (одного) года и не более 5 (пяти) лет (максимальный срок действия контракта). Конкретный срок действия контракта определяется по соглашению Нанимателя с работником.

19.18.2 Содержание контракта работника, являющегося членом профсоюза, согласовывается с председателем первичной профсоюзной организации.

19.18.3 Установить, что с молодыми специалистами, прибывшими на работу по направлению после окончания государственного учреждения образования, контракты при приеме на работу могут быть заключены только с их письменного согласия.

19.18.4 Заключение контрактов с работниками, трудовые договора с которыми заключены на неопределенный срок, осуществляется в связи с обоснованными производственными, организационными и экономическими причинами, о чем работник должен быть письменно предупрежден не позднее, чем за 1 (один) месяц до заключения контракта. Одновременно с предупреждением работнику вручается проект заключаемого контракта.

19.18.5 Заключать новый контракт с матерью (отцом, воспитывающим ребенка вместо матери в связи с ее смертью, лишением родительских прав, длительным – более месяца - пребыванием в лечебном учреждении и другими причинами, опекуном) воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до 18 (восемнадцати) лет или двоих и более детей в возрасте до 16 (шестнадцати) лет, не допускающей нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, на максимальный срок с ее (его) согласия.

19.18.6 Категории работников, на которых не распространяется контрактная форма найма, определяются с участием Профкома.

19.18.7 Определить следующие категории работников, на которые не может быть распространена контрактная форма найма:

- несовершеннолетние;
- женщины, имеющие детей до 3 (трех) лет.

Директор гимназии-колледжа

 Н.А.Коротина

Председатель Первичной профсоюзной организации

 О.В.Беликова

19.18.8 Контракты с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до 3 (трех) лет (детей-инвалидов - до 18 (восемнадцати) лет), трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, не заключаются без их согласия на заключение контрактов.

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

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

с работающей женщиной, находящейся в отпуске по беременности и родам, матерью (отцом ребенка вместо матери, опекуном), находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 (трех) лет, - на срок не менее чем до окончания указанных отпусков;

с работающей матерью (отцом ребенка вместо матери, опекуном), приступившей к работе до или после окончания отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 (трех) лет, - на срок не менее чем до достижения ребенком возраста 5 (пяти) лет;

с работником, добросовестно работающим и не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, которому до достижения общеустановленного пенсионного возраста остается не более 2 (двух) лет, - не менее чем до достижения указанного возраста.

19.18.10 С согласия вышеуказанных работников, с которыми заключен трудовой договор на неопределенный срок, при заключении контракта срок его действия определяется в соответствии с установленными законодательством предельными сроками действия контракта, в том числе с учетом конкретной категории работников.

19.18.11 Установить, что контракты с одинокими матерями, отцами, воспитывающими детей без матери, усыновителями (удочерителями), опекунами, попечителями, имеющими несовершеннолетних детей, находящихся на их иждивении, не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, заключаются, как правило, на срок не менее 5 (пяти) лет.

19.18.12 Продление контракта в пределах пятилетнего срока его действия осуществляется по соглашению Нанимателя с работником на срок не менее 1 (одного) года, а с работником, не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, - на срок до истечения максимального срока действия контракта. На меньший срок контракт продлевается с письменного согласия работника, если иное не установлено Президентом Республики Беларусь.

19.18.13 По истечении пятилетнего срока действия контракта, а также в случае перевода работника с его согласия на другую работу по соглашению сторон заключается новый контракт на срок не менее 1 (одного) года, а с работником, не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, - на срок не менее 3 (трех) лет либо с письменного согласия работника на меньший срок, но не менее 1 (одного) года.

19.18.14 Контракт прекращается в связи с истечением срока его действия, если стороны не приняли решение о продлении срока действия контракта, заключении нового контракта, если статьей 261-5 Трудового кодекса или иными законодательными актами не установлена обязанность нанимателя продлить срок действия контракта, заключить новый контракт, а также если возникли основания

Директор гимназии-колледжа



Н.А.Коротина

Председатель Первичной профсоюзной организации



О.В.Беликова

для продолжения трудовых отношений на условиях трудового договора, заключенного на неопределенный срок (статья 261-4 Трудового кодекса).

19.18.15 Наниматель с письменного согласия работника, не допускающего нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, проработавшего у данного нанимателя не менее 5 (пяти) лет, по истечении срока действия контракта вправе заключить с работником трудовой договор на неопределенный срок. Данное положение не распространяется на работников, заключение контрактов с которыми в соответствии с законодательством является обязательным.

19.18.16 Если по истечении срока действия контракта трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения, то трудовые отношения считаются продолженными на условиях трудового договора, заключенного на неопределенный срок. Началом действия трудового договора считается день, следующий за днем истечения срока действия контракта. При этом трудовые отношения оформляются в соответствии с требованиями, установленными законодательством, не позднее дня, следующего за днем предъявления одной из сторон требования о заключении трудового договора.

19.18.17 При досрочном расторжении контракта в связи с нарушением Нанимателем законодательства о труде, Договора, контракта работнику выплачивается минимальная компенсация в размере 3 (трех) среднемесячных заработков - расторжение контракта по требованию работника. Расторжение контракта по желанию работника невозможно.

19.19 При временном переводе работника на другую работу в связи с простоем оплата труда производится по выполняемой работе. При этом при временном переводе на нижеоплачиваемую работу за работниками, выполняющими нормы выработки или переведенными на повременно оплачиваемую работу, сохраняется средний заработок по прежней работе, а работникам, не выполняющим нормы выработки, производится оплата труда по выполняемой работе, но не ниже их тарифного оклада.

19.20 Наниматель предоставляет работникам дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день продолжительностью до 7 (семи) календарных дней на основании части первой статьи 158 Трудового кодекса и в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 18 марта 2008 г. № 408 "О предоставлении дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день". Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем с указанием количества календарных дней дополнительного отпуска приведен в Приложении 5 к Договору.

Оплата дополнительного отгула работнику за установленный ему ненормированный рабочий день производится из внебюджетных денежных средств Нанимателя.

19.21 Работающие отцы, воспитывающие детей без матери (в связи с ее длительным (более месяца) пребыванием в организации здравоохранения и по другим причинам), одинокие родители, усыновители (удочерители), а также опекуны, попечители детей имеют право на гарантии, предоставляемые законодательством, Договором, работающим женщинам-матерям, в том числе, право на отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 (трех) лет, предоставляемый в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством.

19.22 Порядок и условия предоставления и обеспечения гарантий для

Директор гимназии-колледжа



Н.А.Коротина

Председатель Первичной профсоюзной организации



О.В.Беликова

отдельных категорий граждан (молодежи; женщин и лиц, приравненных к ним в определенных законодательством случаях; лиц, уволенных с военной службы, альтернативной службы; молодых специалистов; лиц, в период временной нетрудоспособности; инвалидов и другие), устанавливается трудовым законодательством Республики Беларусь.

ГЛАВА 5 ОХРАНА ТРУДА

20 Наниматель обязуется:

20.1 обеспечивать безопасность при эксплуатации территории, зданий и помещений, сооружений, оборудования, а также контроль за использованием и правильным применением средств индивидуальной защиты и средств коллективной защиты;

20.2 обеспечить выполнение в установленные сроки ежегодно утверждаемого и согласуемого с Профкомом Плана мероприятий по охране труда в гимназии-колледже;

20.3 организовать кабинет или уголки по охране труда;

20.4 обеспечивать проведение аттестации рабочих мест по условиям труда;

20.5 обеспечивать на каждом рабочем месте условия труда, соответствующие требованиям по охране труда, за исключением работников, выполняющих работу дистанционно. В связи с этим в трудовом договоре работника, выполняющего работу дистанционно, обязательно должно быть указано, что работа является дистанционной;

20.6 привести к началу учебного года помещения Нанимателя в соответствие с требованиями санитарных норм и правил, гигиенических нормативов для качественного проведения в них учебных занятий;

20.7 обеспечивать режим труда и отдыха работников, установленный законодательством, Договором, трудовым договором (контрактом);

20.8 создать нормальный температурный режим и требуемую нормами освещенность на рабочих местах, обеспечить радиационную безопасность на рабочих местах;

20.9 давать каждому работнику при приеме на работу и в период работы полную информацию о состоянии и изменении условий труда на его рабочем месте, существующем риске повреждения здоровья, полагающихся индивидуальных средствах защиты и компенсациях, установленных законодательством и Договором;

20.10 проводить обучение работников по вопросам охраны труда и пожарной безопасности, согласно требованиям нормативных правовых актов и не реже 1 (одного) раза в 3 (три) года, проводить все виды инструктажей (вводный, на рабочем месте, текущий, внеплановый) по охране труда и техники безопасности;

20.11 ознакомить работника, выполняющего дистанционную работу, с требованиями по охране труда при работе с оборудованием и средствами, предоставленными или рекомендованными нанимателем.

Иные обязанности Нанимателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда могут предусматриваться трудовым договором (контрактом).

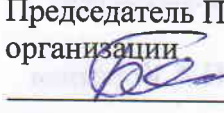
20.12 осуществлять контроль за соблюдением законодательства об охране труда работниками;

20.13 предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или)

Директор гимназии-колледжа

 Н.А.Коротина

Председатель Первичной профсоюзной организации

 О.В.Беликова

опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением и (или) выполняемых в неблагоприятных температурных условиях, необходимые средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с установленными нормами (приложение 8);

20.14 не препятствовать работникам в реализации их права на охрану труда;

20.14.1 признавать права работников на отказ от выполнения порученной работы, в случае возникновения непосредственной опасности для жизни и здоровья его и окружающих до устранения этой опасности, а также при не предоставлении ему средств индивидуальной защиты, непосредственно обеспечивающих безопасность труда.

Перечень средств индивидуальной защиты, непосредственно обеспечивающих безопасность труда, утверждается республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области труда.

При отказе от выполнения порученной работы по указанным основаниям работник обязан незамедлительно письменно сообщить Руководителю либо уполномоченному должностному лицу Руководителя о мотивах такого отказа, подчиняться Правилам внутреннего трудового распорядка, за исключением выполнения вышеуказанной работы.

20.14.2 предоставить работникам до устранения нарушений или до создания новых рабочих мест другую работу, соответствующую их квалификации, либо, с согласия работников, работу с оплатой не ниже среднего заработка по прежней работе на срок до 1 (одного) месяца.

20.14.3 при необходимости обеспечить направление работников на переподготовку, профессиональную подготовку с сохранением на период получения образования среднего заработка.

20.14.4 при отсутствии возможности выполнить указанные мероприятия осуществить оплату из расчета среднего заработка за:

простой из-за возникновения непосредственной опасности для жизни и здоровья работников и окружающих:

непредоставления средств индивидуальной защиты, непосредственно обеспечивающих безопасность труда;

приостановления и запрещения проведения работ органами, уполномоченными на осуществление контроля (надзора).

20.14.5 осуществлять совместно с Профкомом и профсоюзными органами на местах:

формирование и организацию деятельности совместных комиссий по охране труда;

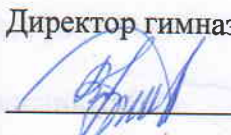
организацию работы уполномоченных лиц по охране труда;

проведение общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда;

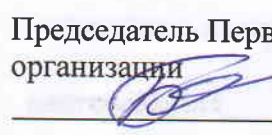
контроль за соблюдением нормативных правовых актов по охране труда;

оказывать содействие в обучении общественных инспекторов по охране труда, иных уполномоченных лиц по охране труда из работников Нанимателя, создании условий для их эффективной работы и реализации мер морального и материального поощрения в соответствии с Договором, например, освобождать от основной работы для выполнения общественных обязанностей с сохранением среднего заработка; предоставлять дополнительные дни к отпуску и прочее;

Директор гимназии-колледжа

 Н.А.Коротина

Председатель Первичной профсоюзной организации

 О.В.Беликова

20.15 принимать локальные правовые акты, содержащие требования по охране труда;

20.16 при отсутствии в правовых актах, в том числе технических правовых актах, требований по охране труда, принимать необходимые меры, обеспечивающие сохранение жизни, здоровья и работоспособности работников в процессе трудовой деятельности;

20.17 осуществлять обязательное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством;

20.18 обеспечивать допуск должностных лиц, контролирующих (надзорных) органов, уполномоченных на проведение проверок соблюдения законодательства об охране труда (далее - проверяющие), к проверке и представлять необходимые для проверки документы, а также допускать проверяющих для обследования территорий, помещений и иных объектов, используемых для осуществления деятельности гимназии-колледжа;

20.19 обеспечить своевременное пополнение медикаментами аптек первой медицинской помощи;

20.20 организовать в соответствии с установленными нормами санитарно-бытовое обеспечение, медицинское обслуживание работников;

20.21 обеспечить своевременное прохождение периодических медицинских осмотров по профессиям, должностям, подлежащих периодическому медицинскому осмотру согласно приложению № 7;

20.22 не допускать к работе, отстранять от работы в соответствующий день (смену) работника, не прошедшего инструктаж, стажировку и проверку знаний по вопросам охраны труда, не использующего средства индивидуальной защиты, не прошедшего медицинский осмотр, в случаях и порядке, предусмотренных законодательством (при отстранении от работы работника, не прошедшего не по его вине инструктаж, проверку знаний по охране труда либо не прошедшего медицинский осмотр в порядке, предусмотренном законодательством);

20.23 не допускать к работе, отстранять от работы в соответствующий день (смену), не допускать к выполнению работ (оказанию услуг), отстранять от выполнения работ (оказания услуг) работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также в состоянии, связанном с болезнью, препятствующем выполнению работ (оказанию услуг);

20.24 принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работающих при возникновении таких ситуаций, оказанию потерпевшим при несчастных случаях на производстве необходимой помощи, их доставке в организацию здравоохранения;

20.25 обеспечивать в порядке, установленном законодательством, расследование и учет несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, техническое расследование причин аварий, инцидентов на опасных производственных объектах, разработку и реализацию мер по их профилактике и предупреждению;

20.26 обеспечить перевод работников, получивших профессиональное заболевание или травму, на другие рабочие места с сохранением среднего заработка по прежнему месту работы в течение не менее двух недель со дня перевода;

20.27 выплатить выходное пособие в размере не менее среднемесячного заработка лицам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание,

Директор гимназии-колледжа



Н.А.Коротина

Председатель Первичной профсоюзной организации



О.В.Беликова

при прекращении трудового договора (контракта) по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом, в случаях несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы, а также неявки на работу в течение более 4 (четырех) месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности (не считая отпуска по беременности и родам), если законодательством не установлен более длительный срок сохранения места работы (должности) при определенном заболевании.

За работниками, утратившими трудоспособность в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, место работы (должность) сохраняется до восстановления трудоспособности или установления инвалидности.

20.28 производить выплату из средств Нанимателя:

семье погибшего по вине Нанимателя на производстве работника, помимо установленного законодательством возмещения ущерба, единовременной материальной помощи в размере не менее 10 (десяти) годовых заработков погибшего, исчисленных по заработку за год от месяца, предшествующего несчастному случаю;

работнику, утратившему трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания по вине Нанимателя, единовременной материальной помощи в размере 1 (одного) среднемесячного заработка за каждый процент утраты трудоспособности. Выплачиваемая материальная помощь снижается пропорционально степени вины потерпевшего, определенной в документах расследования несчастного случая на производстве или профессионального заболевания в случаях и порядке, определенном законодательством;

по согласию Сторон – в других случаях, связанных с гибелью, утратой трудоспособности или профессиональным заболеванием работника;

20.29 порядок и условия выплаты материальной помощи определяются Положением о порядке оказания материальной помощи, согласно приложению 3 к Договору;

20.30 выполнять в срок до 1 (первого) октября запланированные мероприятия по подготовке гимназии-колледжа к работе в зимних условиях;

20.31 обеспечивать выполнение ежегодных организационно-технических мероприятий по охране труда, разработанных на основе анализа состояния охраны труда и техники безопасности, пожарной безопасности;

20.32 приобретать новую компьютерную технику, соответствующую стандартам безопасности. Проводить обследование имеющейся техники на соответствие стандартам.

21 Профком обязуется:

21.1 осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства Республики Беларусь о труде, правил по охране труда в гимназии-колледже;

21.2 провести в установленные сроки выборы общественных инспекторов, утвердить составы комиссий по охране труда и соблюдению законодательства о труде, провести обучение актива по этим вопросам;

21.3 периодически (1 (один) раз в квартал) на заседании Профкома с участием представителей Нанимателя рассматривать вопрос о состоянии охраны труда и заболеваемости работников в гимназии-колледже;

21.4 совместно с государственными органами и инспекциями по надзору и

Директор гимназии-колледжа



Н.А.Коротина

Председатель Первичной профсоюзной организации



О.В.Беликова

контролю за соблюдением законодательства об охране труда участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве, выявлении причин, приведших к гибели или травмам работников, добиваться применения срочных мер по их устранению, оказывать материальную помощь пострадавшим или членам семей погибших;

21.5 осуществлять постоянный общественный контроль за выплатой возмещения вреда, причиненного жизни и здоровью работникам в следствие получения ими увечья на производстве, в соответствии с действующим законодательством Республики Беларусь и Договором;

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

22 Стороны пришли к соглашению:

22.1 осуществлять административно-общественный контроль по вопросам охраны труда и техники безопасности;

22.2 локальные правовые акты по охране труда утверждаются руководителем по согласованию с Профкомом;

22.3 обеспечивать работников средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами законодательства и в установленные сроки по перечню профессий и должностей работников, ежегодно утверждаемому Нанимателем по согласованию с Профкомом. Указанный перечень определяется исходя из действующего в гимназии-колледже штатного расписания и в соответствии с требованиями, установленными актами законодательства;

22.4 на работах, связанных с загрязнениями, обеспечивать работников смывающими и обезвреживающими средствами;

22.5 организовать проведение предварительных (при приеме на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными условиями труда в порядке, установленном действующим законодательством, и в соответствии с перечнем профессий, подлежащих периодическому медицинскому осмотру, ежегодно утверждаемым Нанимателем по согласованию с Профкомом;

Указанный перечень определяется исходя из действующего в гимназии-колледже штатного расписания, с учетом комплексной гигиенической оценки условия труда, вредных и (или) опасных факторов производственной среды, показателей тяжести и напряженности трудового процесса.

22.6 выделять в необходимых объемах финансовые средства, оборудование и материалы для осуществления мероприятий по улучшению условий и охраны труда, предусмотренных Договором, планами мероприятий по улучшению условий и охраны труда, утвержденными в гимназии-колледже;

22.7 назначать должностных лиц, ответственных за организацию охраны труда в организации и структурных подразделениях;

22.8 предоставлять общественным инспекторам по охране труда не менее 5 (пяти) часов в неделю по согласованию с Профкомом для осуществления ими общественного контроля за состоянием условий и охраны труда работников, а также освобождать от работы на время обучения с сохранением на эти периоды средней заработной платы.

Директор гимназии-колледжа



Н.А.Коротина

Председатель Первичной профсоюзной организации



О.В.Беликова

ГЛАВА 6

СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЖИЛИЩНО-БЫТОВЫЕ УСЛОВИЯ, ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ И ОРГАНИЗАЦИЯ ОТДЫХА РАБОТНИКОВ

23 Наниматель обязуется:

23.1 содействовать организации отдыха, санаторно-курортного лечения работников, дополнительных медицинских осмотров работников, связанных с опасными и вредными условиями труда.

С этой целью создавать в гимназии-колледже комиссию по оздоровлению и санаторно-курортному лечению работников;

В состав комиссии по оздоровлению и санаторно-курортному лечению работников Нанимателя на правах ее членов включать представителей Профкома.

23.2 содействовать работе молодежных советов, советов ветеранов труда отрасли на республиканском и региональном уровнях, проведению ими мероприятий;

23.3 приглашать ветеранов труда отрасли и Профсоюза к участию в воспитательных, праздничных мероприятиях, проводимых в гимназии-колледже и организационных Профкомом;

23.4 содействовать развитию в гимназии-колледже института наставничества.

24 Профком обязуется:

24.1 организовать оказание помощи в решении бытовых проблем пенсионерам, состоящим на учете в Профсоюзе;

24.2 ежегодно анализировать состояние обеспеченности жильем работников гимназии-колледжа;

24.3 организовывать в течение года проведение 2 (двух) дней здоровья с выездом за город;

24.4 проводить Дни пожилых людей, семейные вечера отдыха, посвященные дню Учителя, 8 Марта, Новому году. Обеспечить приглашение и поздравление ветеранов труда и пенсионеров.

25 Стороны пришли к соглашению:

25.1 обеспечивать полное информирование работников о правах и гарантиях в области пенсионного обеспечения, о правомерности применения списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на пенсию за работу с особыми условиями труда;

25.2 учет граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, и распределение жилых помещений производится совместным решением Нанимателя и Профкома в соответствии с законодательными актами Республики Беларусь;

25.2.1 учет граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, по месту работы ведут работники, назначенные Нанимателем по согласованию с Профкомом;

25.2.2 списки лиц, которым предоставляется жилье, доводятся до сведения коллектива работников;

25.2.3 при увольнении работников в связи с сокращением численности или штата работников за уволенными работниками сохраняется право состоять на учете нуждающихся в улучшении жилищных условий до даты трудоустройства в другую организацию.

25.3 способствовать получению работниками кредитов на строительство

Директор гимназии-колледжа



Н.А.Коротина

Председатель Первичной профсоюзной организации



О.В.Беликова

индивидуальных жилых домов, кооперативных квартир, садовых домиков;

25.4 обеспечить полную гласность при распределении путевок. Путевки на лечение выделять в первую очередь часто и длительно болеющим работникам, хронически больным и состоящим на диспансерном учете при наличии соответствующих документов.

25.5 при наличии внебюджетных средств оплачивать цветы, ценные подарки и сувениры, транспортные услуги и нести иные расходы в случаях смерти работников и их близких родственников, а также бывших работников Нанимателя;

25.6 предоставлять работнику, при наличии у него путевки на санаторно-курортное лечение в течение учебного года в период, не совпадающий с трудовым отпуском, трудовой отпуск, а в случае его использования - отпуск без сохранения заработной платы;

25.7 Продолжительность основного отпуска работников гимназии-колледжа составляет не менее 24 (двадцать четырех) календарных дней.

Продолжительность основного отпуска педагогических работников Нанимателя и отдельных категорий работников, для которых Правительством Республики Беларусь установлен основной отпуск продолжительностью более 24 (двадцать четырех) календарных дней, определяется в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 24 января 2008 г. № 100 «О предоставлении основного отпуска продолжительностью более 24 (двадцати четырех) календарных дней».

25.8 Дополнительный отпуск присоединяется к основному отпуску продолжительностью 24 (двадцать четыре) календарных дня, если иное не предусмотрено законодательством. При наличии у работника права на несколько дополнительных отпусков их продолжительность суммируется.

25.8.1 При составлении графика трудовых отпусков Наниматель обязан запланировать отпуск по желанию работника в летнее или другое удобное время:

лицам моложе 18 (восемнадцати) лет;

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

матери (мачехе), воспитывающей двоих и более детей в возрасте до четырнадцати лет, а также матери (мачехе), отцу (отчиму), воспитывающим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;

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

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

участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС;

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

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

Героям Беларуси, Героям Советского Союза, Героям Социалистического

Директор гимназии-колледжа

 Н.А.Коротина

Председатель Первичной профсоюзной организации

 О.В.Беликова

Труда, полным кавалерам орденов Отечества, Славы, Трудовой Славы;

в других случаях, предусмотренных Договором, трудовым договором (контрактом) или по соглашению с Нанимателем;

25.8.2 в определенный период:

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

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

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

учителям, преподавателям и концертмейстерам - в летнее время;

женщинам перед отпуском по беременности и родам или после него;

работающим женам (мужьям) военнослужащих - одновременно с отпуском их мужей (жен);

супругам, работающим в одной организации, по их заявлению - одновременно;

25.9 Предоставлять работникам, успешно обучающимся без отрыва от производства в аспирантурах, учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального и высшего образования по вечерней или заочной форме обучения, гарантии, предусмотренные статьями 215, 216, 219, 220, 220-1 кодекса.

25.10 Наниматель не вправе принудить работника к уходу в отпуск без сохранения заработной платы, без его согласия.

25.11 На время социальных отпусков (отпусков без сохранения заработной платы) за работником сохраняется прежняя работа, а в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом или Договором, - заработная плата.

25.12 О времени начала трудового отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 15 (пятнадцать) календарных дней до его начала (при отражении в графике трудовых отпусков конкретной даты планируемого трудового отпуска).

В случае отражения в графике трудовых отпусков у работника только месяца (без конкретной даты) планируемого трудового отпуска отпуск предоставляется по заявлению работника за 15 (пятнадцать) календарных дней до планируемой даты ухода в трудовой отпуск, в том числе, за 15 (пятнадцать) календарных дней до окончания соответствующего месяца работник должен быть извещен о времени начала трудового отпуска.

25.13 Работникам, работающим по контрактной форме найма, предоставлять дополнительный поощрительный отпуск - до 5 (пяти) календарных дней с сохранением заработной платы.

25.14 По соглашению между Работником и Нанимателем трудовой отпуск может быть разделен на две и более частей. При этом одна часть должна быть не менее 14 (четырнадцати) календарных дней.

25.15 Трудовой отпуск может быть прерван по предложению Нанимателя и с согласия работника (отзыв из отпуска).

Неиспользованная в связи с этим часть отпуска по договоренности между работником и нанимателем предоставляется в течение текущего рабочего года или

Директор гимназии-колледжа



Н.А.Коротина

Председатель Первичной профсоюзной организации



О.В.Беликова

по желанию работника присоединяется к отпуску за следующий рабочий год либо компенсируется в денежной форме. При этом денежная компенсация за не использованную в связи с отзывом часть отпуска допускается при условии использования работником в текущем рабочем году не менее 14 календарных дней трудового отпуска.

Не допускается отзыв из отпуска работников моложе 18 (восемнадцати) лет, работников, имеющих право на дополнительные отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за особый характер работы.

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

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

Не допускается замена денежной компенсацией отпусков, предоставляемых авансом, беременным женщинам, работникам, признанными инвалидами, работникам моложе 18 (восемнадцати) лет и работникам за работу в зонах радиоактивного загрязнения, а также дополнительных отпусков за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за особый характер работы.

25.17 Трудовой отпуск может быть перенесен или продлен в порядке и на условиях, определенных трудовым законодательством (в частности статьей 171 Трудового кодекса).

25.18 По письменному заявлению работника в обязательном порядке предоставлять отпуск:

25.18.1 без сохранения заработной платы или в счет трудового отпуска в следующих случаях:

бракосочетания работника - 3 (три) дня;
рождения ребенка - 3 (три) дня;
смерти близкого члена семьи (отец, мать, супруг, супруга, дети) - 3 (три) дня без учета дороги.

25.18.2 без сохранения заработной платы в следующих случаях:
первый учебный день детей (1-4 классы) или внуков-первоклассников - 1 (один) день;
юбилейных дат (40, 50, 60 лет и т.д. (через 10 лет)) - 1 (один) день.

25.19 Предоставлять кратковременные отпуска продолжительностью до 14 (четырнадцати) календарных дней без сохранения заработной платы:

женщинам, одиноким отцам, усыновителям (удочерителям), опекунам, попечителям, имеющим 2 (двух) и более детей в возрасте до 14 (четырнадцати) лет или ребенка-инвалида в возрасте до 18 (восемнадцати) лет;

отцам (отчимам) при рождении ребенка в течение 6 (шести) месяцев с даты рождения ребенка. Иная продолжительность и (или) оплата отпуска при рождении ребенка могут быть предусмотрены по соглашению с Нанимателем;

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

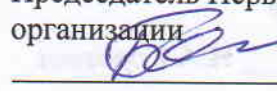
ветеранам Великой Отечественной войны и ветеранам боевых действий на территории других государств;

Директор гимназии-колледжа



Н.А.Коротина

Председатель Первичной профсоюзной организации



О.В.Беликова

осуществляющим уход за больным членом семьи (согласно медицинской справке о состоянии здоровья);

работникам из числа индивидуальных застройщиков и участвующих в долевом строительстве жилья;

при переезде работника Нанимателя на новое место жительства;

25.20 В случаях, предусмотренных законодательными актами, отдельным категориям работников Наниматель предоставляет кратковременный отпуск без сохранения заработной платы иной продолжительности.

25.21 Работникам, успешно обучающимся в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального, высшего и послевузовского образования по специальности, а также обучающимся в институтах по переподготовке кадров без направления Нанимателя предоставляются отпуска продолжительностью, предусмотренной статьей 216 Трудового кодекса без сохранения средней заработной платы.

Работникам, успешно обучающимся в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального, высшего и послевузовского образования по специальности, а также обучающимся в институтах по переподготовке кадров по направлению Нанимателя предоставляются отпуска продолжительностью, предусмотренной статьей 216 Трудового кодекса с сохранением средней заработной платы.

25.22 Отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению работника может быть представлен на срок более 30 (тридцати) календарных дней в календарном году по усмотрению Нанимателя.

25.23 По договоренности между работником и Нанимателем, а также в случаях, предусмотренных Договором, Наниматель вместо отпуска без сохранения заработной платы может предоставить часть трудового отпуска по правилам, установленным частью первой статьи 174 Трудового кодекса, а равно, отраженного в подпункте 22.15 пункта 33 Договора.

25.24 Дополнительный свободный от работы день предоставляется:

матери (мачехе) или отцу (отчиму), усыновителю (удочерителю), опекуну, попечителю, воспитывающей (воспитывающему) ребенка-инвалида в возрасте до 18 (восемнадцати) 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 в порядке и на условиях, определяемых Министерством труда и социальной защиты;

матери (мачехе) или отцу (отчим)), усыновителю (удочерителю), опекуну, попечителю, воспитывающей (воспитывающему) ребенка-инвалида в возрасте до 18 (восемнадцати) лет либо 3 (троих) и более детей в возрасте до 16 (шестнадцати) лет, по ее (его) письменному заявлению предоставляется один дополнительный свободный от работы день в неделю с оплатой в размере среднего дневного заработка в порядке и на условиях, определяемых республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области труда;

матери (мачехе) или отцу (отчим)), усыновителю (удочерителю), опекуну, попечителю, воспитывающей (воспитывающему) 2 (двоих) детей в возрасте до 16 (шестнадцати) лет, по ее (его) заявлению ежемесячно предоставляется один дополнительный свободный от работы день.

Право на дополнительные свободные дни может быть использовано матерью

Директор гимназии-колледжа



Н.А.Коротина

Председатель Первичной профсоюзной организации



О.В.Беликова

(мачехой) или отцом (отчимом) либо разделено указанными лицами между собой по их усмотрению.

Дополнительный свободный от работы день в неделю не предоставляется в ту неделю, в которую предоставляется дополнительный свободный от работы день в месяц.

25.25 Работнику, усыновившему (удочерившему) ребенка в возрасте до 3 (трех) месяцев либо назначенному его опекуном, предоставляется отпуск по беременности и родам продолжительностью 70 (семьдесят) календарных дней со дня усыновления (удочерения), установления опеки. За время нахождения в отпуске по беременности и родам назначается и выплачивается государственное пособие по государственному социальному страхованию в порядке, установленном законодательством.

По желанию работника, усыновившего (удочерившего) ребенка, либо назначенного его опекуном, ему предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 (трех) лет в порядке и на условиях, предусмотренных статьей 185 Трудового кодекса.

25.26 Продолжительность отпусков работникам устанавливается в соответствии с законодательством Республики Беларусь о труде.

25.27 Изменение существенных условий труда (гарантии, режим работы, распределения учебной нагрузки, присвоение разряда) в связи с обоснованными производственными, организационными и экономическими причинами осуществляется Руководителем по согласованию с Профкомом.

25.28 Очередность предоставления трудовых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Нанимателем по согласованию с Профкомом.

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

25.29 Порядок предоставления работнику, выполняющему дистанционную работу, отпусков определяется трудовым договором в соответствии с Трудовым кодексом и иными актами законодательства.

25.30 Случаи переноса или продления трудового отпуска в течение текущего рабочего года предусмотрены статьей 171 Трудового кодекса.

25.31 Работа в государственные праздники и праздничные дни допускается по предложению Руководителя и только с письменного согласия работника или по инициативе работника с согласия Руководителя с обязательным оформлением приказа, уведомлением Профкома и последующим предоставлением другого дня отдыха или оплатой.

25.32 К работе в выходные и праздничные дни привлекать работников только в исключительных случаях.

25.33 Продолжительность рабочего времени в рабочий день, непосредственно предшествующий государственному празднику или праздничному дню, сокращается на один час, если иное не предусмотрено законодательством о труде.

25.34 Привлечение к сверхурочным работам допускается только с согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных статьей 121 Трудового кодекса, а также Договором, с учетом ограничений, предусмотренных законодательством, в части категорий лиц, привлечение которых к таким работам недопустимо (часть вторая и третья статьи 120, статьи 263, 276 и часть пятая статьи

Директор гимназии-колледжа

 Н.А.Коротина

Председатель Первичной профсоюзной организации

 О.В.Беликова

287 Трудового кодекса).

25.35 За каждый час работы в сверхурочное время, в государственные праздники, праздничные и выходные дни сверх заработной платы, начисленной за указанное время, производится доплата не ниже часовых окладов.

Конкретный размер доплаты устанавливается Правительством Республики Беларусь.

25.36 За работу в сверхурочное время и выходные дни взамен доплаты с согласия работника может 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.

Неоплачиваемый день отдыха предоставляется в том календарном году, в котором производилась работа в сверхурочное время или в выходные дни, и должен быть использован работником не позднее следующего месяца после возникновения права на другой день отдыха либо перед трудовым отпуском.

25.37 При работе в ночное время установленная продолжительность работы (смены) сокращается на один час с соответствующим сокращением рабочей недели, за исключением категорий лиц, предусмотренных законодательством, которые не допускаются к работе в ночное время.

Это правило не распространяется на работников, для которых уже предусмотрено сокращение рабочего времени (статьи 113 и 114 Трудового кодекса), а также когда такое сокращение невозможно по условиям производства, в том числе в непрерывных производствах, или если работник принят для выполнения работы только в ночное время.

За каждый час работы в ночное время или в ночную смену при сменном режиме работы производятся доплаты в размере, устанавливаемом Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом. При этом ночной сменой считается смена, в которой более 50 (пятидесяти) процентов времени приходится на ночное время.

25.38 К работе в ночное время, даже если она приходится на часть рабочего дня или смены, не допускаются следующие категории граждан:

беременные женщины;

работники моложе 18 (восемнадцати) лет.

Инвалиды при условии, что такая работа не запрещена им индивидуальными программами реабилитации инвалидов, а также женщины, имеющие детей в возрасте до 14 (четырнадцати) лет, могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия.

ГЛАВА 7

СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА И ГАРАНТИИ ДЛЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

26 Стороны пришли к соглашению:

26.1 Выпускникам, которым место работы предоставлено путем распределения, предоставляется отдых продолжительностью 31 (тридцать один) календарный день, а выпускникам, направленным для работы в качестве

Директор гимназии-колледжа



Н.А.Коротина

Председатель Первичной профсоюзной организации



О.В.Беликова

педагогических работников, - 45 (сорок пять) календарных дней. По инициативе выпускника продолжительность отдыха может быть сокращена.

26.2 Молодым специалистам, получившим среднее специальное или высшее образование, выплачивается денежная помощь в размере месячной стипендии, назначенной им в последнем перед выпуском семестре; молодым рабочим (служащим), получившим профессионально-техническое образование - из расчета тарифного оклада.

Выплата денежной помощи осуществляется нанимателем в месячный срок после заключения трудового договора (контракта) с выпускником в полном размере независимо от количества использованных им дней отдыха.

26.3 Руководитель оказывает содействие молодым специалистам, молодым семьям в обеспечении местами в общежитиях организаций независимо от их ведомственной подчиненности. Эта работа проводится через местные исполнительные и распорядительные органы и иные организации - собственники общежитий.

26.4 Молодым специалистам, прибывшим на работу по распределению организации, при недостаточности собственного жилого фонда могут выделяться средства с целью компенсации затрат по найму жилых помещений у граждан ежемесячно в размере не менее 2 (двух) базовых величин.

26.5 Руководитель, при участии Профкома, оказывает содействие молодым специалистам, приступившим к работе по распределению не по месту жительства родителей, в получении кредитов на приобретение домашнего имущества и товаров первой необходимости в соответствии с законодательством.

26.6 Руководитель оказывает содействие молодым специалистам в получении кредитов и средств на строительство и покупку жилья.

ГЛАВА 8

ПРАВОВЫЕ ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА И ЕГО ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА

27 Наниматель обязуется:

27.1 Соблюдать права и гарантии Профкома, способствовать его деятельности.

27.2 Не препятствует представителям профсоюзных органов в посещении гимназии-колледжа для реализации предоставленных законодательством прав.

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

27.4 Рассматривать по представлению Профкома обоснованные критические замечания и предложения, высказанные членами Профсоюза в ходе профсоюзных собраний, в письменных и устных обращениях, а также по итогам проверок, проведенных представителями профсоюзных организаций. Принимать в установленном порядке необходимые меры.

27.5 Обеспечить материальные условия для деятельности Профкома (бесплатное предоставление и содержание помещений, оргтехники, канцтоваров, бумаги, средств связи, в необходимых случаях транспортных средств и другое).

27.6 Производят удержание суммы профсоюзных взносов из заработной платы работника по его письменному заявлению и перечисляют их на

Директор гимназии-колледжа



Н.А.Коротина

Председатель Первичной профсоюзной организации



О.В.Беликова

соответствующий счет Профсоюза одновременно с выплатой заработной платы.

27.7 Обязанности по классному руководству (проведению внеклассных мероприятий для учащихся и другое) председателю Профкома определяются только с его согласия.

27.8 За работниками, участвующими в коллективных переговорах от имени Профкома, сохраняется средний заработок на весь период переговоров.

27.9 Сохранить за работниками, избранными в вышестоящие профсоюзные органы с отрывом от производства, право состоять на учете для улучшения жилищных условий по месту прежней работы.

27.10 Создавать в гимназии-колледже условия для обеспечения гласности в деятельности Профкома.

27.11 Отчислять денежные средства один раз в календарном году при наличии средств от приносящей доходы деятельности в размере не менее 0,15 процентов от фонда заработной платы Профсоюзу для проведения культурных и спортивно-массовых мероприятий, новогодних ёлок, удешевления стоимости детских новогодних подарков, пропаганды здорового образа жизни, возрождения национальной культуры и иные социально-значимые цели.

28 Профком обязуется:

28.1 Проводить обучение работников и членов Профкома, Руководителя по вопросам законодательства о труде, охраны труда.

28.2 Оказывать материальную помощь остро нуждающимся членам Профкома из профсоюзного бюджета в соответствии с утвержденными сметами.

28.3 Устанавливать за счет средств профсоюзного бюджета профсоюзные стипендии учащимся, за высокие достижения в учебе и активное участие в жизни Профсоюза.

Иные отношения между гимназией-колледжем и его учащимися определяются законодательством Республики Беларусь, Правилами внутреннего распорядка для учащихся и законных представителей учащихся гимназии-колледжа, Положением об общежитии, иными локальными правовыми актами, регулирующими правовое положение учащихся гимназии-колледжа.

29 Стороны пришли к соглашению:

29.1 Соблюдать права и гарантии Профсоюза, способствовать его деятельности.

29.2 Предоставлять Профсоюзу в пользование необходимые для его деятельности оборудование, помещения, средства связи в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 29 марта 2012 г. N 150 "О некоторых вопросах аренды и безвозмездного пользования имуществом" - недвижимое имущество предоставляется в безвозмездное пользование профсоюзам (их объединениям) и организационным структурам профсоюзов (их объединений) - для проведения собраний членов профсоюзов, размещения аппаратов управления, библиотек, клубов по интересам, кружков, самодеятельных художественных коллективов, не занимающихся предпринимательской деятельностью, безвозмездного оказания членам профсоюзов, иным гражданам юридических, культурно-просветительных и образовательных услуг, если коллективными договорами (соглашениями), участниками которых являются эти профсоюзы (их объединения), предусмотрено предоставление соответствующего недвижимого имущества (недвижимое имущество, занимаемое ими на 1 октября 2005 г.).

29.3 Не препятствовать представителю Профкома в посещении организаций

Директор гимназии-колледжа



Н.А.Коротина

Председатель Первичной профсоюзной организации



О.В.Беликова

для реализации предоставленных законодательством прав.

29.4 Производить удержание суммы профсоюзных взносов из заработной платы работника по его письменному заявлению и перечислять их на соответствующий счет Профсоюза одновременно с выплатой заработной платы.

29.5 Предоставлять Профсоюзу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

29.6 В случаях участия работников гимназии-колледжа в качестве делегатов (представителей выборных органов Профсоюза) на съездах, пленумах, конференциях, кратковременной учебе, обучающих семинарах, организованных Профсоюзом, сохранять по месту их работы средний заработок за период участия в названных выше мероприятиях.

29.7 Предоставлять председателям и членам профкома, исполняющим профсоюзные обязанности на общественных началах, до 8 часов рабочего времени в неделю для исполнения профсоюзных обязанностей с сохранением среднемесячного заработка.

29.8 При наличии финансовых средств отчислять денежные средства профсоюзу для проведения культурных и спортивно-массовых мероприятий, новогодних елок и удешевления стоимости детских новогодних подарков, пропаганды здорового образа жизни и возрождения национальной культуры и на иные социально значимые цели в размере не менее 0,15 процентов от фонда заработной платы.

29.9 Расторгать трудовой договор по инициативе нанимателя с работниками, избранными в состав профсоюзных органов и не освобожденными от работы (за исключением случаев, вызванных виновными действиями работника), с предварительного уведомления Профкома, членами которого они избраны, не менее чем за 2 месяца.

29.10 Расторгать трудовой договор по инициативе нанимателя (за исключением случаев, вызванных виновными действиями работников) с работниками, избранными руководителями Профкома и не освобожденными от работы, с предварительного письменного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

29.11 Заключать (продлевать) контракты с работниками, избранными в Профкома (с их согласия), на срок не менее чем до истечения срока их полномочий.

29.12 Обеспечивать работников - членов профсоюза возможность принимать участие в отраслевых городских, областных, республиканских и межотраслевых спартакиадах, конкурсах, туристических слетах и иных мероприятиях Профсоюза.

29.13 Устанавливать с периодичностью, определенной Нанимателем, но не реже одного раза в квартал, материальное стимулирование неосвобожденным председателям Профкома в размере не менее 10 процентов тарифной ставки (тарифного оклада), оклада, а также членам Профкома - по представлению Профкома, за общественную работу, содействие в решении вопросов охраны труда, обеспечения дисциплины и создания нормального морально-психологического климата в коллективе.

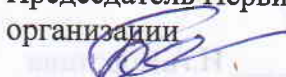
29.14. Не привлекать к дисциплинарной ответственности лиц, избранных в состав профсоюзных органов, без письменного согласия того профсоюзного органа, членом которого они избраны;

Директор гимназии-колледжа



Н.А.Коротина

Председатель Первичной профсоюзной организации



О.В.Беликова

29.15 Не привлекать к дисциплинарной ответственности представителей профсоюза, участвующих в работе комиссий по трудовым спорам, членов профсоюза, уполномоченных вести переговоры по коллективным договорам, а также общественных инспекторов по охране труда без согласия соответствующего профсоюза;

29.16 При истечении срока действия контракта у работника, являющегося членом профкома, заключать (продлевать) контракт не менее чем до истечения срока общественных полномочий в соответствии с Уставом.

ГЛАВА 9

ОРГАНИЗАЦИЯ ИСПОЛНЕНИЯ ДОГОВОРА И КОНТРОЛЬ ЗА ЕГО ИСПОЛНЕНИЕМ. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА НЕИСПОЛНЕНИЕ (НАРУШЕНИЕ) ПОЛОЖЕНИЙ ДОГОВОРА

30 Наниматель обязуется:

30.16 Обеспечивать социально-экономические гарантии работникам гимназии-колледжа, установленные Договором и законодательством Республики Беларусь.

30.17 Рассматривать предложения Профкома по устранению недостатков в исполнении Договора в недельный срок и давать Профкому мотивированный ответ в письменной форме, принимать меры дисциплинарной, материальной ответственности к виновным в неисполнение обязательств, предусмотренных Договором, либо уклоняющимся от участия в переговорах.

31 Профком обязуется:

31.16 Содействовать работе гимназии-колледжа в выполнении уставных задач, соблюдении трудового распорядка и трудовой дисциплины, добиваться включения в Договор мероприятий, направленных на решение неотложных социальных проблем коллектива работников гимназии-колледжа, обеспечение занятости, безопасности труда, достойной оплаты, соблюдение установленных государством льгот, а также введение в гимназии-колледже дополнительных льгот для особо нуждающихся в социальной защите и не способных на равных условиях конкурировать на рынке труда.

31.17 Осуществлять систематический контроль за соблюдением законодательства о труде, пресекать случаи нарушения трудовых и социальных прав работников Нанимателя.

32 Стороны пришли к соглашению:

32.16 Каждая из Сторон несет ответственности за своевременное и полное исполнение Договора в пределах своих полномочий и обязательств.

32.17 В случае неисполнения положений Договора любая из Сторон имеет право в письменной форме заявить о нарушении Договора, после чего в трехдневный срок должны быть назначены переговоры по урегулированию разногласий.

32.18 Стороны обязаны не позднее чем в двухнедельный срок принять решение в письменном виде, которое является дополнением к Договору.

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

32.20 Должностные лица, виновные в неисполнении (нарушении) положений Договора могут быть полностью или частично депремированы, подвергнуты мерам

Директор гимназии-колледжа



Н.А.Коротина

Председатель Первичной профсоюзной организации



О.В.Беликова

дисциплинарного взыскания.

Представления о наложении дисциплинарных взысканий на представителей Сторон направляются в порядке подчиненности в вышестоящие органы, которые должны информировать коллектив работников о принятых мерах в месячный срок.

32.21 Представители Нанимателя или Профкома, виновные в не представлении информации, необходимой для разработки проекта Договора, срыве переговоров и препятствующие осуществлению контроля за исполнением Договора, несут дисциплинарную ответственность.

32.22 Довести текст Договора до коллектива работников, содействовать его исполнению.

32.23 Контроль за исполнением Договора осуществляется Профкомом, Нанимателем, Комиссией по Договору, Профсоюзом, а также профсоюзными организациями республиканского уровня.

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

32.25 Анализ исполнения Договора проводится ежеквартально Комиссией по Договору, в составе 6 (шести) человек (по 3 (три) человека с каждой Стороны).

Не реже 1 (одного) раза в полугодие проводить проверку исполнения Договора (с составлением акта), итоги рассматривать на расширенных заседаниях Профкома с участием представителей Руководителя, с последующими отчетами Руководителя и председателя Профкома на Общем собрании коллектива работников Нанимателя.

ГЛАВА 10 РАЗРЕШЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ И КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

33 Индивидуальные трудовые споры в соответствии с действующим законодательством в рамках своей компетенции рассматривает комиссия по трудовым спорам Нанимателя.

33.16 Делопроизводство комиссией по трудовым спорам ведётся в соответствии с Инструкцией по делопроизводству в государственных органах, иных организациях, утвержденной Постановлением Министерства юстиции Республики Беларусь от 19.01.2009 № 4.

33.17 Заявление работника в комиссию по трудовым спорам регистрируется у секретаря в журнале регистрации внутренних документов.

33.18 На заседаниях комиссии по трудовым спорам ведётся протокол полной формы, который подписывается не позднее следующего дня после заседания комиссии. Порядковая нумерация протоколов заседания комиссии начинается с цифры «1» и является непрерывной и единой. С наступлением нового календарного года порядковая нумерация вновь начинается с единицы.

33.19 Совместным решением Профсоюза и Нанимателя при создании комиссии по трудовым спорам назначается ответственный за хранение документации комиссии из числа её членов.

34 Коллективные трудовые споры разрешаются в соответствии с действующим законодательством Республики Беларусь.

Директор гимназии-колледжа



Н.А.Коротина

Председатель Первичной профсоюзной организации



О.В.Беликова

35 Стороны обязуются делать всё от них зависящее для предотвращения возможных конфликтов, решать все спорные вопросы на основе взаимного доверия и уважения путём переговоров.

36 В случае неисполнения условий настоящего Договора совместным решением Сторон создаётся примирительная комиссия из представителей Нанимателя и Профсоюза.

37 Стороны обязуются:

37.16 назначить в состав примирительной комиссии своих представителей в количестве не более пяти человек (в равном количестве от Нанимателя и Профсоюза).

37.17 на время работы примирительной комиссии её членов освободить от работы с сохранением средней заработной платы.

37.18 производить замену выбывших членов комиссии.

38 Решение примирительной комиссии после утверждения является дополнением к настоящему Договору.

Директор государственного учреждения образования «Республиканская гимназия-колледж при Белорусской государственной академии музыки» г. Минска



Н.А.Коротина

Председатель профсоюзного комитета Первичной профсоюзной организации государственного учреждения образования «Республиканская гимназия-колледж при Белорусской государственной академии музыки» г. Минска



О.В.Беликова

Коллективный договор одобрен на профсоюзном собрании трудового коллектива

«31 марта 2023г. Протокол № 1

Коллективный договор подписан «12 апреля 2023 г.

Директор гимназии-колледжа

Н.А.Коротина

Председатель Первичной профсоюзной организации

О.В.Беликова

Приложение 1
к коллективному договору
государственного
учреждения образования
«Республиканская
гимназия-колледж при Белорусской
государственной академии музыки» на
2023-2025 годы

УТВЕРЖДАЮ

Директор
государственного учреждения
образования «Республиканская
гимназия-колледж при Белорусской
государственной академии музыки»

Н.А.Коротина

« 12 » 04 2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о единовременной выплате на оздоровление работникам государственного учреждения образования «Республиканская гимназия-колледж при Белорусской государственной академии музыки»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение (далее – Положение) разработано на основании абзаца 2 пункта 4 Указа Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» и определяет порядок осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам государственного учреждения образования «Республиканская гимназия-колледж при Белорусской государственной академии музыки» (далее – гимназия-колледж).

1.2. Единовременная выплата на оздоровление работникам гимназии-колледжа (далее – Работники) оказывается с целью создания условий, направленных на поддержку здоровья Работников, повышения их уровня жизнеобеспечения и относится к единовременным выплатам социального характера, не связанным с выполнением Работником трудовых обязанностей.

1.3. Порядок и условия осуществления единовременной выплаты на оздоровление применяются в отношении всех работников гимназии-колледжа, независимо от источника выплаты их заработной платы (пункт 2 Инструкции о порядке и условиях оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 3 апреля 2019 г. № 13 «Об оплате труда работников бюджетных организаций»).

2. ИСТОЧНИКИ СРЕДСТВ НА ОСУЩЕСТВЛЕНИЕ ВЫПЛАТЫ НА ОЗДОРОВЛЕНИЕ

Директор гимназии-колледжа

Н.А.Коротина

Председатель Первичной профсоюзной
организации

О.В.Беликова

2.1. Порядок и условия осуществления единовременной выплаты на оздоровление применяются в отношении всех работников гимназии-колледжа, независимо от источника выплаты их заработной платы (пункт 2 Инструкции о порядке и условиях оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 3 апреля 2019 г. № 13 «Об оплате труда работников бюджетных организаций»).

2.2. На осуществление единовременной выплаты на оздоровление ежегодно направляются:

- 2.2.1. средства, выделяемые из республиканского бюджета;
- 2.2.2. средства, получаемые от приносящей доходы деятельности;
- 2.2.3. средства из иных источников, не запрещенных законодательством, если иное не установлено Президентом Республики Беларусь.

2.3. Для работников:

содержащихся за счет бюджетных средств, источником выплаты являются средства республиканского бюджета;

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

3. РАЗМЕРЫ ЕДИНОВРЕМЕННОЙ ВЫПЛАТЫ НА ОЗДОРОВЛЕНИЕ

3.1. Единовременная выплата на оздоровление осуществляется из расчета 1 оклад в год всем работникам, работающим как на условиях контракта, так и по иному трудовому договору, как по основному месту работы, так и по совместительству (внешнему и внутреннему), кроме работников, проработавших менее 15 календарных дней в месяц.

3.2. Размер оклада работника, из которого исчисляется единовременная выплата на оздоровление, определяется на день расчета. При последующем изменении оклада работника перерасчет ранее выплаченной единовременной выплаты на оздоровление не производится.

3.3. Если в течение года размер оклада работника изменился, выплаты на оздоровление производятся, исходя из существующего оклада на дату расчета.

3.4. Единовременная выплата на оздоровление выплачивается пропорционально отработанному времени работающим на условиях неполного рабочего времени, педагогическим работникам – пропорционально нагрузке.

4. ПОРЯДОК ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТЫ НА ОЗДОРОВЛЕНИЕ

4.1. Единовременная выплата на оздоровление всем работникам, кроме педагогических работников, работающих по совместительству (внешнему) по срочному трудовому договору, осуществляется ежеквартально в день выплаты зарплаты за вторую половину последнего месяца квартала в размере 25% от суммы, указанной в подпункте 3.1. Положения (25 % от оклада), в декабре может выплачиваться в межпериод до окончания финансового года при наличии финансовых средств.

Единовременная выплата на оздоровление осуществляется из расчета пропорционально отработанным полным месяцам в квартале. Расчет производится:

Директор гимназии-колледжа

Н.А.Коротина

Председатель Первичной профсоюзной организации

О.В.Беликова

при увольнении – в день окончательного расчета;
 при уходе в отпуск по уходу за ребенком в возрасте до 3-х лет – при выплате первого пособия по уходу за ребенком до 3-х лет;
 при приходе из отпуска по уходу за ребенком в возрасте до 3-х лет – при очередной выплате всем работникам;
 при нахождении в социальном отпуске более месяца в текущем квартале – при выплате всем работникам.

За полный месяц принимается время отработки не менее 15 календарных дней.

Только при отработке полного календарного года работник получает выплату на оздоровление в полном объеме.

4.2. Единовременная выплата на оздоровление осуществляется по 31 декабря текущего года в размере 1 оклада Работников за счет средств республиканского бюджета (в разрезе параграфов бюджетной классификации) и внебюджетных средств.

4.3. Единовременная выплата на оздоровление педагогическим работникам, работающим по совместительству (внешнему) по срочному трудовому договору, осуществляется два раза в год из расчета пропорционально отработанным месяцам:
 в декабре – при выплате всем работникам;
 при увольнении – в день окончательного расчета.

4.4. При увольнении работников, вновь принятым, также после выхода из отпуска по уходу за ребенком, проработавшим менее 15 календарных дней, единовременная выплата на оздоровление не выплачивается.

4.5. Выплаты на оздоровление осуществляются без предъявления работниками документов, подтверждающих оздоровление (санаторно-курортное лечение).

4.6. Выплаты на оздоровление осуществляются на основании приказа Руководителя по согласованию с Профкомом.

4.7. Единовременная выплата на оздоровление Руководителю выплачивается в порядке, предусмотренном Положением и контрактом.

4.8. Единовременная выплата на оздоровление при возникновении обстоятельств, требующих дополнительных средств на оздоровление (лечение), может быть выплачена работнику не только в соответствии с Положением, но также как материальная помощь в соответствии с Положением об оказании материальной помощи работникам государственного учреждения образования «Республиканская гимназия-колледж при Белорусской государственной академии музыки».

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета

О.В.Беликова

« 12 » апреля 2023 г.

СОГЛАСОВАНО

Главный бухгалтер

О.В. Наливко

« 12 » апреля 2023 г.

Директор гимназии-колледжа

Н.А.Коротина

Председатель Первичной профсоюзной организации

О.В.Беликова

Приложение 2
к коллективному договору
государственного
учреждения образования
«Республиканская
гимназия-колледж при Белорусской
государственной академии музыки» на
2023-2025 годы

УТВЕРЖДАЮ

Директор
государственного учреждения образования
«Республиканская гимназия-колледж при
Белорусской государственной академии
музыки»



Н.А.Коротина
« 12 » 04 2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о премировании работников государственного учреждения образования
«Республиканская гимназия-колледж при Белорусской государственной
академии музыки»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение (далее – Положение) о премировании работников государственного учреждения образования «Республиканская гимназия-колледж при Белорусской государственной академии музыки» (далее – гимназия-колледж) разработано на основании Трудового кодекса Республики Беларусь, Указа Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», Декрета Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» и иных актов законодательства.

1.2. Премирование каждого работника не является обязанностью Нанимателя и осуществляется в целях повышения эффективности трудовой деятельности, улучшения качества результатов труда работников гимназии-колледжа, а также снижения материальных затрат при выпуске продукции, выполнении работ и оказании услуг.

1.3. На выплату премий направляются:

1.3.1. средства, выделяемые из республиканского бюджета, в размере 20 (двадцати) процентов от суммы окладов работников, содержащихся за счет бюджетных средств, и неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда;

1.3.2. средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности, в размере 20 (двадцати) процентов от суммы окладов работников, содержащихся за счет средств от приносящей доходы деятельности;

1.3.3 средства из иных источников, не запрещенных законодательством

Директор гимназии-колледжа

Н.А.Коротина

Председатель Первичной профсоюзной
организации

О.В.Беликова

Республики Беларусь.

1.4. Премирование осуществляется в следующем порядке:

1.4.1 ежемесячное премирование;

1.4.2 единовременное премирование за счет средств, предусмотренных на эти цели, включая сложившуюся экономию фонда заработной платы в пределах календарного года.

1.5. Премия является поощрением за добросовестное выполнение должностных обязанностей.

1.6. Решение о выплате премии зависит от количества и качества труда работников, финансового состояния гимназии-колледжа и прочих факторов. Окончательное решение о выплате премии по положению принимает Комиссия.

2. ИСТОЧНИКИ СРЕДСТВ НА ПРЕМИРОВАНИЕ

2.1. Премияльный общий фонд Нанимателя формируется за счет бюджетных и внебюджетных средств в размере 20 (двадцать) процентов от суммы окладов работников, а также из сформировавшейся экономии фонда заработной платы.

2.2. Общий премияльный фонд подразделяется на базовый (15%) и дополнительный (5%).

2.3. Работники могут дополнительно премироваться из средств превышения доходов над расходами, которые остаются в распоряжении Нанимателя от внебюджетной деятельности, что оформляется протоколом заседания Комиссии.

2.4. Расчет премии производится за отработанное время:

работникам, работающим на 0,5 ставки и менее, устанавливается базовая премия в размере 5% от оклада,

работникам, работающим более чем на 0,5 ставки и менее чем на ставку, устанавливается базовая премия в размере 10% от оклада,

работникам, работающим на ставку и более, устанавливается базовая премия в размере 15% от оклада.

2.5. Всем работникам, добросовестно исполняющим свои должностные инструкции и не имеющим замечаний по работе, начисляется базовый размер премии, определенный п. 4.4.

2.6. Работникам, должностными обязанностями которых предусмотрены: ответственность за решение профессиональных вопросов, сдача статистической и бухгалтерской отчетности, выполнение административно-управленческих функций, контроль за соблюдением производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, может быть установлен повышенный процент премирования.

2.7. При рассмотрении Комиссией вопроса о ежемесячном премировании размер премии может снижаться за нарушения производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, допущенные работниками за отчетный период (месяц).

2.8. По итогам работы Комиссии оформляется протокол, который является основанием для издания приказа Руководителя о премировании работников. Протоколы Комиссии подписываются председателем и секретарем Комиссии.

Директор гимназии-колледжа



Н.А.Коротина

Председатель Первичной профсоюзной организации



О.В.Беликова

2.9. Выплата премии Руководителю осуществляется в порядке, предусмотренном контрактом, и с разрешения Министерства культуры (Учредитель).

2.10. Для работников:

содержащихся за счет бюджетных средств, источником выплаты являются средства республиканского бюджета;

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

3. ПОРЯДОК РАБОТЫ КОМИССИИ ПО ПРЕМИРОВАНИЮ, НАДБАВКАМ И МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

3.1. В гимназии-колледже приказом Руководителя утверждается постоянно действующая Комиссия по премированию, надбавкам и материальной помощи (далее – Комиссия).

3.2. Цель работы Комиссии – обеспечение объективного и справедливого установления работникам премий, надбавок и материальной помощи.

3.3. Персональный состав Комиссии формируется из числа работников гимназии-колледжа, в который должны входить: председатель Комиссии – Руководитель (директор); члены Комиссии: заместители директора; главный бухгалтер, старший инспектор по кадрам (секретарь), руководитель практики, председатель профсоюзного комитета (далее – Профком).

3.4. Количественный состав Комиссии определяется приказом Руководителя гимназии-колледжа.

3.5. Комиссия осуществляет функции оценки деятельности работников и рассмотрения предложений о распределении стимулирующих выплат.

3.6. Ежемесячно Комиссия рассматривает вопрос о выплате премии по итогам работы за месяц.

3.7. Секретарь Комиссии предоставляет Комиссии приказы на работников, привлеченных к дисциплинарным взысканиям в отчетный период (месяц).

3.8. Комиссия рассматривает поступившие приказы и иные документы на работников, привлеченных к дисциплинарным взысканиям, не позднее одного месяца со дня обнаружения дисциплинарного проступка.

3.9. Решение Комиссии принимается открытым голосованием при условии присутствия на заседании не менее двух третей ее состава и считается принятым, если за него проголосовало более половины членов, принимавших участие в заседании. При равном распределении голосов принимается решение, за которое проголосовал председатель Комиссии.

3.10. Решение Комиссии оформляется протоколом.

4. УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ, ПОРЯДОК РАСЧЕТА И ВЫПЛАТЫ ПРЕМИИ

4.1. Премированию подлежат работники Нанимателя, качественно выполнявшие свои должностные обязанности, предусмотренные должностными (рабочими) инструкциями, правилами внутреннего трудового распорядка и иными

Директор гимназии-колледжа

Н.А.Коротина

Председатель Первичной профсоюзной организации

О.В.Беликова

локальными правовыми актами, регулирующими вопросы труда, трудовой и исполнительской дисциплины у Нанимателя, а также за достижения в учебной, творческой, научно-методической, трудовой и хозяйственной деятельности, за основные результаты труда.

4.2. Выплаты премий производятся ежемесячно, в срок выплаты заработной платы за вторую половину месяца. В декабре премия может быть выплачена в межпериод до окончания финансового года частично или полностью.

4.3. Работникам, находящимся в очередном отпуске, на курсах по повышению квалификации, при временной нетрудоспособности, в отпуске без сохранения заработной платы, в суде в качестве народного заседателя или свидетеля, сотрудникам, имеющим в соответствии с законодательством свободные от работы дни, и т.п. премия выплачивается пропорционально отработанному времени в отчетном квартале.

4.4. Премии, установленные в процентах, выплачиваются пропорционально отработанному времени, для педагогических работников – пропорционально нагрузке.

4.5. Премии могут устанавливаться и выплачиваться в конкретных суммах в рублях, которые не пересчитываются пропорционально отработанному времени и педагогической нагрузке.

4.6. Премии устанавливаются всем работникам в процентном соотношении от его нагрузки. При необходимости стимулирования работника, работающего на условиях совместительства, премии могут устанавливаться по решению Комиссии, а также по единоличному решению Руководителя либо по инициативе Руководителя путем вынесения вопроса выплаты премии работникам гимназии-колледжа на Комиссию.

4.7. Вновь принятым сотрудникам, проработавшим в отчетном месяце менее 15 календарных дней, премия не выплачивается.

4.8. Уволенным сотрудникам премия выплачивается на основании приказа по представлению непосредственного руководителя пропорционально отработанному времени.

4.9. Выплата премии при увольнении, уходе в отпуск по уходу за ребенком в возрасте до 3-х лет, приходе из отпуска по уходу за ребенком в возрасте до 3-х лет производится в день, совпадающий для выплаты премии всем работникам.

4.10. Сформировавшаяся экономия за предыдущий период выплачивается в виде премии, установленной в конкретных суммах для каждого сотрудника.

4.11. Премия, указанная в пункте 4.10. на основании предложений руководителей рассматривается на Комиссии и платится:

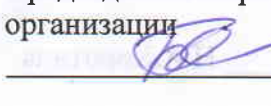
4.11.1. работникам, находящимся в прямом подчинении у Руководителя (директора) ежемесячно по истечении месяца до 25 числа по результатам выполнения видов работ в соответствии с предоставленными отчетами о проделанной работе за:

- 1) высокие результаты работы, подтвержденные в ходе внутреннего, ведомственного и других видов контроля;
- 2) качественное и своевременное выполнение планов работы, программ, планов учебно-воспитательного процесса, подачу статистических отчетов;
- 3) оказание помощи педагогическим работникам в повышении качества и эффективности работы;
- 4) привлечение доходов и услуг в рамках внебюджетной деятельности;

Директор гимназии-колледжа

 Н.А.Коротина

Председатель Первичной профсоюзной организации

 О.В.Беликова

- 5) работу с попечительским советом и родительским комитетом;
- 6) качественную организацию республиканских, городских и внутренних мероприятий;
- 7) создание инновационных проектов, международных проектов, участие в международных мероприятиях, реализацию программ с участием международных представительств;
- 8) выполнение плановых показателей по расходованию бюджетных средств, предоставление обоснованных экономических показателей по росту доходов и снижению расходов;
- 9) совершенствование учебного процесса, укрепление материально-технической базы и трудовой дисциплины;
- 10) активное внедрение в практику гимназии-колледжа прогрессивных форм труда и управленческой деятельности, работу с кадровым резервом;
- 11) рациональное использование, экономию материальных, денежных и энергетических ресурсов;
- 12) оперативное выполнение особо важных заданий, связанных с хозяйственной, финансовой, юридической и учебной деятельностью гимназии-колледжа;
- 13) за создание эстетического и комфортного вида гимназии-колледжа;
- 14) качественное и своевременное выполнение поручений директора, инициативность работника в принятии решений для улучшения работы гимназии-колледжа;
- 15) своевременное создание локальных правовых актов, оформление договоров, принятие оперативных решений;
- 16) другие основания.

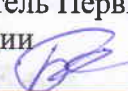
4.11.2. для специалистов (включая педагогических работников) за:

- 1) высокие показатели в работе;
- 2) выполнение планов по объему доходов;
- 3) внедрение в образовательный процесс технических средств обучения, вычислительной техники, наглядных пособий;
- 4) внедрение передового педагогического опыта в учебно-воспитательный процесс;
- 5) внедрение в учебный процесс инновационных технологий, форм и методов обучения;
- 6) участие в конкурсах на лучшую методическую разработку;
- 7) активное участие в оснащении, обновлении и развитии учебно-методической базы гимназии-колледжа, подготовке помещений и кабинетов к новому учебному году;
- 8) эффективное участие в культурно-массовых, спортивных и других районных (городских, областных, республиканских) мероприятиях;
- 9) победу в смотрах-конкурсах;
- 10) проведение открытых мероприятий для колледжа, района, области, республики;
- 11) результативное участие учащихся в олимпиадах, конкурсах, спортивных соревнованиях;
- 12) обеспечение работы приемных комиссий;

Директор гимназии-колледжа

 Н.А.Коротина

Председатель Первичной профсоюзной организации

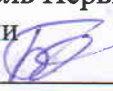
 О.В.Беликова

- 13) выполнение контрольных цифр приема и выпуска учащихся, а также за работу в приемной комиссии до двух должностных окладов;
 - 14) выполнение функций технического секретаря;
 - 15) участие в качестве члена приемной комиссии;
 - 16) своевременную и качественную сдачу форм бухгалтерской и статистической отчетности (за месяц, квартал, год);
 - 17) выполнение особо срочных работ по благоустройству территории гимназии-колледжа;
 - 18) выполнение работ по ликвидации аварийных ситуаций;
 - 19) участие во вводе в эксплуатацию объектов капитального строительства, в выполнении сложных текущих ремонтов;
 - 20) выполнение работ по ремонту и укреплению материально-технической базы;
 - 21) работы, связанные с демонтажом, монтажом, изъятием полезных остатков, драгоценных, цветных металлов, их переработку или сдачу в лом, сдачу черных металлов и макулатуры;
 - 22) проведение инвентаризаций;
 - 23) работу по ведению делопроизводства;
 - 24) работу по ведению архивного делопроизводства;
 - 25) работу по ведению делопроизводства по охране труда;
 - 26) составление расписания;
 - 27) выполнение дополнительного объема работ, образцовое состояние закреплённого участка и работу без замечаний;
 - 28) выполнение работы по своевременному наполнению сайта гимназии-колледжа контентом, по проверке текстов, размещенных на сайте, на стилистику, орфографию, пунктуацию;
 - 29) работу в локальных сетях и сети «Интернет», выполнение работы по своевременному наполнению социальных сетей гимназии-колледжа контентом;
 - 30) выполнение работником функций председателя комиссий, советов и объединений, в случае, если работа в данной комиссии не сопряжена с функциональными обязанностями работника;
 - 31) выполнение работником функций секретаря Совета колледжа, методического совета, педагогического совета, иных советов, комиссий;
 - 32) выполнение работы с военкоматом и по паспортному контролю;
 - 33) наставничество – до 10 %;
 - 34) выполнение особо важных заданий;
 - 35) выполнение социально-экономических показателей гимназии-колледжа;
 - 36) другие основания.
- 4.11.3. для рабочих:
- 1) стабильное качество выполняемых работ, интенсивность труда;
 - 2) активное участие при выполнении поставленных задач;
 - 3) инициативность работника, его знания, опыт, добросовестность;
 - 4) проведение внеплановых, чрезвычайных работ, потребовавших высокого профессионального мастерства и особых усилий;
 - 5) ликвидацию последствий аварий, стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций;
 - 6) другие основания.

Директор гимназии-колледжа

 Н.А.Коротина

Председатель Первичной профсоюзной организации

 О.В.Беликова

4.12. Из дополнительного фонда Комиссия имеет право премировать основных работников Нанимателя:

4.12.1. в связи с юбилейными датами – в размере 5 (пяти) базовых величин (40, 50, 60, 70, 80 лет);

4.12.2. премировать при выходе на пенсию работника, проработавшего у Нанимателя не менее 5 (пяти) лет, – в размере до 5 (пяти) базовых величин;

4.12.3. в связи с объявлением благодарности директора – в размере до 5 (пяти) базовых величин (по представлению непосредственного руководителя работника);

4.12.4. премировать при награждении государственными наградами Республики Беларусь – в размере до 10 (десяти) базовых величин;

4.12.5. премировать работника при награждении Министерством культуры, Министерством образования – в размере до 10 (десяти) базовых величин;

4.12.6. премировать основных работников к праздничным дням:

а) ко Дню защитника Отечества и Вооруженных Сил Республики Беларусь - мужчин;

б) ко Дню женщин (8 марта) – женщин;

в) ко Дню учителя (первое воскресенье октября);

г) к Международному дню музыки (International Music Day) (1 октября);

е) ко Дню работников культуры (второе воскресенье октября) (Учрежден по Указу Президента Республики Беларусь от 26 марта 1998 года «О государственных праздниках, праздничных днях и памятных датах в Республике Беларусь»);

ж) к Новому году;

по иным основаниям – в размере и порядке, определенных Комиссией или решением Руководителя, оформленного приказом и согласованного с Профкомом.

5. СНИЖЕНИЕ РАЗМЕРА И ЛИШЕНИЕ ПРЕМИИ

5.1. Начисленная (выплаченная) работнику гимназии-колледжа премия может быть повышена или понижена на основе общей оценки работы того или иного работника в соответствии с условиями и показателями премирования.

5.2. Основаниями для снижения премий работникам гимназии-колледжа являются:

5.2.2. нарушение технологических режимов, регламентов, инструкций, что привело к снижению качества продукции, порче материалов, поломке инструмента, приспособлений и оборудования;

5.2.3. аварии механизмов, машин, оборудования в результате нарушения правил эксплуатации и ухода за ними;

5.2.4. утрата или порча товароматериальных ценностей в результате нарушения правил учёта и хранения;

5.2.5. представление недостоверной информации;

5.2.6. низкое качество работы;

5.2.7. нарушение правил по технике безопасности, охране труда, противопожарных и санитарных норм и правил;

5.2.8. опоздание на работу, преждевременный уход с работы, а также самовольное оставление рабочего места и иные нарушения правил внутреннего трудового распорядка;

Директор гимназии-колледжа

Н.А.Коротина

Председатель Первичной профсоюзной организации

О.В.Беликова

5.2.9. невыполнение приказов и распоряжений директора гимназии-колледжа, непосредственного руководителя;

5.2.10. невыполнение или ненадлежащее (несвоевременное, некачественное) выполнение трудовых обязанностей без уважительных причин;

5.2.11. несоблюдение чистоты и культуры поведения на рабочем месте (на территории академии).

5.3. Работники гимназии-колледжа лишаются премии за:

5.3.1. прогул (в т.ч. отсутствие на работе более трёх часов в течение рабочего дня) без уважительной причины;

5.3.2. появление на работе в состоянии алкогольного, токсического или наркотического опьянения, а также распитие спиртных напитков, употребление наркотических или токсических средств на рабочем месте в рабочее время;

5.3.4. совершение по месту работы хищения имущества нанимателя, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания;

5.3.5. использование государственного имущества не в служебных целях;

5.3.6. участие в забастовке, которая признана судом незаконной. В этом случае лишение премии производится на срок не менее трёх месяцев.

5.4. Снижение размера или лишение премии производится по представлению непосредственного руководителя за период, в котором было совершено (обнаружено) упущение в работе, и оформляется приказом директора гимназии-колледжа с обязательным указанием причин.

При обнаружении фактов изготовления (реализации) некачественной продукции рабочие, руководители и специалисты академии, по вине которых допущено её изготовление (реализация), лишаются премии полностью или частично за те месяцы, когда выявлены эти факты, независимо от привлечения этих работников в установленном порядке к дисциплинарной или другим видам ответственности.

Лица, виновные в приписках и искажениях в отчётах, лишаются премии на срок до одного года, начиная с того расчётного периода, в котором эти нарушения были обнаружены.

5.5. Работник гимназии-колледжа может быть лишён премии либо ему может быть снижен размер премии, если доказана вина данного работника в совершении тех действий, за которые настоящим Положением предусмотрено лишение (снижение) премии.

5.6. Лишение премии работника гимназии-колледжа не может служить основанием для наложения на него в случае нарушения правил внутреннего трудового распорядка дисциплинарного взыскания, а также для привлечения его в установленном порядке к материальной ответственности.

5.7. Лишение премий работников гимназии-колледжа, совершивших дисциплинарный проступок, производится независимо от применения к ним мер дисциплинарного взыскания (часть четвёртая статьи 198 Трудового кодекса Республики Беларусь).

5.8. В соответствии с Декретом № 5 наниматель вправе применять к работникам, нарушившим производственно-технологическую, исполнительскую или трудовую дисциплину, в качестве меры дисциплинарного взыскания лишение

Директор гимназии-колледжа

 Н.А.Коротина

Председатель Первичной профсоюзной организации

 О.В.Беликова

полностью или частично дополнительных выплат стимулирующего характера на срок до 12 месяцев.

Данная мера дисциплинарной ответственности может применяться совершившим дисциплинарный проступок к работникам директором гимназии-колледжа самостоятельно или по письменному требованию:

Министерства культуры Республики Беларусь или Министерства образования Республики Беларусь;

Минского городского исполнительного комитета; иного уполномоченного в соответствии с законодательством на проведение проверок государственного органа (организации).

6. ПРЕМИРОВАНИЕ ДИРЕКТОРА ГИМНАЗИИ-КОЛЛЕДЖА

6.1. Премирование директора гимназии-колледжа производится в размерах, порядке и на условиях, установленных Министерством культуры Республики Беларусь, как за счёт бюджетных ассигнований, так и за счёт средств от приносящей доходы деятельности гимназии-колледжа.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного
комитета

« 12 » сентября 2023 г.



О.В. Беликова

СОГЛАСОВАНО

Главный бухгалтер

« 12 » сентября 2023 г.

О.В. Наливко

Директор гимназии-колледжа

« 12 » сентября 2023 г. Н.А.Коротина

Председатель Первичной профсоюзной
организации

« 12 » сентября 2023 г. О.В.Беликова

Приложение 3
к коллективному договору
государственного учреждения
образования «Республиканская
гимназия-колледж при Белорусской
государственной академии музыки» на
2023-2025 годы



УТВЕРЖДАЮ

Директор государственного учреждения
образования «Республиканская
гимназия-колледж при Белорусской
государственной академии музыки»

Н.А.Коротина

« 12 » 04 2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке оказания материальной помощи работникам государственного учреждения образования «Республиканская гимназия-колледж при Белорусской государственной академии музыки»

1. Настоящее Положение (далее – Положение) разработано на основании пункта 4 Указа Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций».

2. Положение регулирует вопросы оказания и выплаты материальной помощи работникам в государственном учреждении образования «Республиканская гимназия-колледж при Белорусской государственной академии музыки» (далее – гимназия-колледж).

3. Годовой размер средств на оказание материальной помощи формируется исходя из окладов работников в размере 0,3 среднемесячной суммы окладов работников (пункт 4 Указа Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций»).

4. Источниками средств, направляемых на выплату материальной помощи, являются:

бюджетное финансирование (республиканский бюджет),
средства, получаемые от приносящей доходы деятельности.

5. Порядок и условия осуществления выплаты материальной помощи применяются в отношении всех работников гимназии-колледжа независимо от источника выплаты их заработной платы (пункт 2 Инструкции о порядке и условиях оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 3 апреля 2019 г. № 13 «Об оплате труда работников бюджетных организаций»).

6. Для работников:

содержащихся за счет бюджетных средств, источником выплаты являются

Директор гимназии-колледжа

Н.А.Коротина

Председатель Первичной профсоюзной
организации

О.В.Беликова

средства республиканского бюджета;

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

7. В гимназии-колледже приказом Руководителя утверждается постоянно действующая комиссия по премированию, надбавкам и материальной помощи (далее – Комиссия).

8. Цель работы Комиссии при рассмотрении вопросов, связанных с оказанием материальной помощи, – обеспечение объективного и справедливого назначения размеров материальной помощи работникам.

9. Персональный состав Комиссии формируется из числа работников гимназии-колледжа, в который должны входить: председатель Комиссии – Руководитель (директор); члены Комиссии: заместители Руководителя; главный бухгалтер, старший инспектор по кадрам, руководитель практики, председатель профсоюзного комитета (далее – Профком).

10. Количественный состав Комиссии определяется приказом Руководителя гимназии-колледжа.

11. Комиссия определяет размеры фондов материальной помощи на основании расчетов бухгалтерии гимназии-колледжа, представленных в Комиссию.

Комиссия определяет обоснованность оказания и назначения конкретных размеров материальной помощи работникам на основании их заявлений либо ходатайств непосредственных руководителей, руководителей структурных подразделений. При необходимости к заявлению или ходатайству прикладываются документы, обосновывающие право на предоставление и выплату материальной помощи (или их копии).

При необходимости Комиссия может потребовать у работника (или самостоятельно запросить в соответствующих службах) дополнительные документы (справки, выписки и т.д.).

12. Решение Комиссии принимается открытым голосованием при условии присутствия на заседании не менее двух третей ее состава и считается принятым, если за него проголосовало более половины членов, принимавших участие в заседании. При равном распределении голосов принимается решение, за которое проголосовал председатель Комиссии.

13. По итогам работы Комиссии оформляется протокол, который является основанием для издания приказа Руководителя об оказании материальной помощи работникам.

Протоколы Комиссии подписываются председателем и секретарем Комиссии.

В исключительных случаях решение о выплате материальной помощи может принимать Руководитель гимназии-колледжа по согласованию с Профкомом. Решение Руководителя гимназии-колледжа оформляется приказом, согласованным с Профкомом.

14. Расчет материальной помощи, размер которой определяется в величинах, кратных размеру базовой величины, определяется исходя из размера базовой величины, действующей на дату написания заявления работником или ходатайства непосредственным руководителем, руководителем структурного подразделения.

15. Сотрудники гимназии-колледжа, работающие на 0,5 ставки и менее, материальную помощь получают по заявительному принципу на основании решения Комиссии.

16. Остаток неиспользованных средств, предусмотренных на оказание

Директор гимназии-колледжа



Н.А.Коротина

Председатель Первичной профсоюзной организации



О.В.Беликова

материальной помощи, определяется ежеквартально и распределяется между основными работниками в равных долях пропорционально отработанному времени (за исключением работников, находящихся в отпусках по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет).

17. Выплата материальной помощи в соответствии с решением Комиссии производится работникам в сроки, установленные для выплаты заработной платы. В исключительных случаях выплата материальной помощи может быть произведена в другие сроки (в межпериод) по согласованию с Руководителем, что должно быть отражено в протоколе заседания Комиссии.

18. Материальную помощь оказывают в случае:

смерти близкого родственника работника (родители, дети, усыновители (удочерители), опекуны, попечители, супруги) – 5 (пять) базовых величин при предоставлении копии свидетельства о смерти и документа, подтверждающего факт близкого родства;

смерти самого работника – 10 (десять) базовых величин, материальная помощь выплачивается близким родственникам, которые несут расходы по погребению, при предъявлении копии свидетельства о смерти;

рождения ребенка – до 2 (двух) базовых величин при предоставлении копии свидетельства о рождении ребенка (при наличии средств);

необходимости оплаты дорогостоящего лечения (длительная временная нетрудоспособность (более 1 месяца), тяжелое заболевание работника, приобретение лекарственных средств, зубопротезирование и т.п.) – до 10 (десяти) базовых величин при предоставлении копии(-й) документа(-ов), подтверждающих данный факт (при наличии средств);

действия обстоятельств непреодолимой силы (кража личного имущества, пожар, наводнение и т.п.) – до 10 (десяти) базовых величин один раз в год при предоставлении подтверждающих документов (при наличии средств);

в других случаях, не указанных ранее, на основании заявлений работников при предоставлении подтверждающих документов – до 3 (трех) базовых величин (при наличии средств).

19. Размер и количество выплат материальной помощи конкретному работнику неограничен.

20. В декабре каждого года не использованная за календарный год материальная помощь должна быть выплачена до 27 декабря текущего года. Не использованные в течение календарного года средства, предусмотренные на оказание материальной помощи, на следующий год не переносятся.

21. Неиспользованная квартальная сумма фонда материальной помощи может переноситься на следующий квартал для последующего использования.

22. Материальная помощь не оказывается работникам, совершившим прогул без уважительных причин в периоде, за который распределяется материальная помощь.

23. При наличии спорных ситуаций рассмотрение вопросов обоснованности оказания и назначения конкретных размеров материальной помощи работникам осуществляется один раз в месяц на заседании Комиссии.

Результаты рассмотрения прописываются в протоколе заседания Комиссии, который подписывается председателем и секретарем Комиссии.

На основании протокола заседания Комиссии издается приказ Руководителя гимназии-колледжа о выплате материальной помощи работникам.

Директор гимназии-колледжа

Н.А.Коротина

Председатель Первичной профсоюзной организации

О.В.Беликова

24. Списки работников и сумма оказываемой материальной помощи утверждаются приказом Руководителя по согласованию с Профкомом на основании протоколов Комиссии.

25. Материальная помощь Руководителю оказывается в соответствии с Положением и контрактом.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного
комитета


О.В.Беликова
« 12 » апреля 2023 г.

СОГЛАСОВАНО

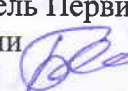
Главный бухгалтер


О.В. Наливко
« 12 » апреля 2023 г.

Директор гимназии-колледжа


Н.А.Коротина

Председатель Первичной профсоюзной
организации


О.В.Беликова

Приложение 4
к коллективному договору
государственного учреждения
образования «Республиканская
гимназия-колледж при Белорусской
государственной академии музыки» на
2023-2025 годы



УТВЕРЖДАЮ

Директор государственного учреждения
образования «Республиканская гимназия-
колледж при Белорусской государственной
академии музыки»

Н.А.Коротина

« 12 » 04 2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об установлении стимулирующих (кроме премий) и компенсирующих
выплат работникам государственного учреждения образования
«Республиканская гимназия-колледж при Белорусской государственной
академии музыки»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение (далее – Положение) об установлении стимулирующих (кроме премий) и компенсирующих выплат разработано в соответствии с законодательством Республики Беларусь, в частности, постановлениями:

Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019 № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования» (в редакции от 11.12.2019 № 185; от 25.11.2020 № 286; от 21.06.2021 № 130; от 06.12.2021 № 253; от 23.08.2022 № 280; от 02.12.2022 № 461);

Министерства культуры Республики Беларусь от 13.06.2019 № 32 «Об оплате труда работников в сфере культуры» (в редакции от 06.12.2019 № 79; от 03.11.2020 № 80; от 14.06.2021 № 44; от 23.11.2021 № 72; от 17.11.2022 № 102);

Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 13.06.2019 № 52 «Об оплате труда медицинских и фармацевтических работников, а также служащих, занятых в здравоохранении и фармацевтической деятельностью» (в редакции от 25.02.2021 № 15; от 06.07.2021 № 88; от 22.06.2022 № 57; от 25.11.22 № 111);

Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 03.04.2019 № 13 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» (в редакции от 14.11.2019 № 53; от 22.09.2020 № 71; от 12.10.2022 № 57);

Министерства образования Республики Беларусь от 30.03.2007 № 25 «Об особенностях регулирования труда педагогических работников» (в редакции от

Директор гимназии-колледжа

 Н.А.Коротина

Председатель Первичной профсоюзной
организации

 О.В.Беликова

07.10.2011 № 269; от 22.07.2013 № 53; от 04.10.2019 № 161; от 14.08.2020 № 222; от 23.09.2022 № 333; от 29.12.2022 № 507).

1.2. Положение направлено на усиление заинтересованности в проявлении профессионального мастерства, достижении наилучших результатов и высокого качества труда.

1.3. Для установления надбавок (выплат стимулирующего характера) приказом Руководителя создается Комиссия по премированию, надбавкам и материальной помощи (далее – Комиссия).

1.4. Персональный состав Комиссии формируется из числа работников государственного учреждения образования «Республиканская гимназия-колледж при Белорусской государственной академии музыки» (далее – гимназия-колледж), в который должны входить: председатель Комиссии – директор; члены Комиссии: заместители директора; главный бухгалтер, руководитель практики; заместитель главного бухгалтера; старший инспектор по кадрам (секретарь); председатель профсоюзного комитета (далее – Профком).

1.5. Количественный состав Комиссии определяется приказом Руководителя гимназии-колледжа.

1.6. Комиссия осуществляет функции оценки деятельности работников и рассмотрения предложений о распределении стимулирующих выплат (надбавок в том числе).

1.7. Секретарь Комиссии представляет на заседании Комиссии приказы на работников, привлеченных к дисциплинарным взысканиям в отчетный период (месяц).

1.8. Комиссия рассматривает поступившие приказы на работников, привлеченных к дисциплинарным взысканиям, не позднее одного месяца со дня обнаружения дисциплинарного проступка.

1.9. Вопросы установления, снижения и отмены надбавки, не рассмотренные на заседании Комиссии, рассматриваются Руководителем в индивидуальном порядке. Решения по ним оформляются приказом.

2. ПЕРЕЧЕНЬ СТИМУЛИРУЮЩИХ (КРОМЕ ПРЕМИЙ) И КОМПЕНСИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ

2.1. Работникам устанавливаются следующие стимулирующие (кроме премий) (далее – надбавка) выплаты:

надбавка за стаж работы;

надбавка в соответствии с абзацем третьим части первой пункта 3 части первой статьи 261-2 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – надбавка за контракт);

надбавка за специфику работы в сфере образования (за наличие квалификационной категории);

надбавка за специфику работы в сфере здравоохранения (за наличие квалификационной категории и за оказание медицинской помощи в амбулаторных условиях);

надбавка за работу в отрасли (образования);

надбавка профессиональная (за классное руководство);

надбавка за характер труда педагогическим работникам за выполнение отдельных видов работ (устанавливается на основании Положения о надбавках

Директор гимназии-колледжа


Н.А.Коротина

Председатель Первичной профсоюзной организации


О.В.Беликова

педагогическим работникам государственного учреждения образования «Республиканская гимназия-колледж при Белорусской государственной академии музыки»);

надбавка за характер труда специалистам из числа выпускников (далее – надбавка молодым специалистам);

надбавка за характер труда работникам учреждений образования, за исключением рабочих;

надбавка за характер труда рабочим бюджетных организаций сферы культуры;

надбавка за высокие профессиональные и творческие достижения в работе, сложность и напряженность труда (далее – надбавка за достижения).

3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВКИ ЗА СТАЖ РАБОТЫ

3.1. Надбавка за стаж устанавливается всем работникам в следующих размерах от базовой ставки при стаже работы:

до 5 лет – 10 процентов;

от 5 до 10 лет – 15 процентов;

от 10 до 15 лет – 20 процентов;

от 15 лет и выше – 30 процентов.

3.2. Выплата надбавки за стаж работы производится пропорционально отработанному времени и нагрузке.

3.3. Для целей исчисления надбавки за стаж работы в бюджетных организациях в стаж работы засчитываются следующие периоды работы (службы) с 19 сентября 1991 г.:

в бюджетных организациях Республики Беларусь, независимо от их ведомственной подчиненности;

в государственных органах Республики Беларусь, а также в подразделениях, созданных государственными органами;

в Палате представителей и Совете Республики Национального собрания Республики Беларусь, а также в качестве депутатов, осуществляющих свои полномочия на профессиональной основе в местных Советах депутатов всех территориальных уровней;

в международных организациях и учреждениях по направлению государственных органов Республики Беларусь;

в исполнительных органах Содружества Независимых Государств, органах Сообщества Беларуси и России, Союза Беларуси и России, Союзного государства и их аппаратах, расположенных на территории Республики Беларусь;

в организациях Республики Беларусь, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, независимо от их ведомственной подчиненности;

военной службы (службы) в Вооруженных Силах, других войсках, воинских формированиях и военизированных организациях Республики Беларусь;

альтернативной службы.

3.4. Периоды работы, подлежащие зачету в стаж работы в бюджетных организациях, суммируются независимо от сроков перерыва в работе.

Директор гимназии-колледжа

Н.А.Коротина

Председатель Первичной профсоюзной
организации

О.В.Беликова

3.5. Стаж работы в бюджетных организациях исчисляется в годах, месяцах и днях.

3.6. Стаж работы в бюджетных организациях подтверждается трудовой книжкой, а при отсутствии трудовой книжки – в порядке, предусмотренном для подтверждения трудового стажа при назначении пенсии.

3.7. В случаях, если на основании данных трудовой книжки не представляется возможным определить статус организации для зачета стажа работы в ней в стаж работы в бюджетных организациях, то зачет стажа работы производится на основании сведений, полученных от этих организаций, государственных органов, в подчинении которых находится (находилась) организация, или местных исполнительных и распорядительных органов по месту расположения организации.

3.8. До получения подтверждающих сведений о статусе организации в зачет стажа работы в бюджетных организациях принимается период, исчисленный в беспорном порядке.

3.9. В случаях, когда период работы, подлежащий зачету в стаж работы в бюджетных организациях, будет подтвержден документально соответствующим государственным органом, надбавка за стаж работы в бюджетных организациях подлежит пересчету за период начиная с даты приема на работу, но не ранее 1 января 2020 г., независимо от даты представления подтверждающих документов.

4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВКИ ЗА КОНТРАКТ

4.1. В соответствии с абзацем третьим части первой пункта 3 части первой статьи 261-2 Трудового кодекса Республики Беларусь в качестве дополнительной меры стимулирования труда работников, принятых по контракту, устанавливается надбавка за работу по контракту.

4.2. Надбавка за работу по контракту устанавливается (изменяется) директором в пределах средств, предусмотренных в соответствии с законодательством на оплату труда на соответствующий финансовый (календарный) год.

4.3. Конкретный размер надбавки работнику устанавливается по решению директора в размере не более 50 % от оклада.

4.4. Выплата надбавки за контракт производится пропорционально отработанному времени и нагрузке.

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

5.1. Надбавка устанавливается:

5.1.1. педагогическим работникам из числа специалистов в следующих размерах от оклада:

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

имеющим вторую квалификационную категорию – 35%;

имеющим первую квалификационную категорию – 45%;

Директор гимназии-колледжа

Н.А.Коротина

Председатель Первичной профсоюзной организации

О.В.Беликова

имеющим высшую квалификационную категорию – 60%;

5.1.2. учителям, преподавателям:

не имеющим квалификационной категории - 30%;

имеющим вторую квалификационную категорию – 40%;

имеющим первую квалификационную категорию – 50%;

имеющим высшую квалификационную категорию – 65%.

5.2. Надбавка выплачивается пропорционально отработанному времени и нагрузке.

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

6.1. Надбавка за специфику работы в сфере здравоохранения устанавливается фельдшеру:

как медицинскому работнику в соответствии с квалификационной категорией,

как медицинскому работнику, оказывающему медицинскую помощь в амбулаторных условиях, – 90 процентов от оклада.

6.2. Выплата надбавки производится за фактически отработанное время.

7. НАДБАВКА ЗА РАБОТУ В ОТРАСЛИ (образования)

7.1. Надбавка за работу в отрасли устанавливается всем учителям и преподавателям в размере 6% от оклада.

7.2. Выплата надбавки за работу в отрасли производится пропорционально педагогической нагрузке и за фактически отработанное время.

8. НАДБАВКА ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ (ЗА КЛАССНОЕ РУКОВОДСТВО)

8.1. Надбавка за классное руководство (кураторство учебной группой) устанавливается учителям, выполняющим функции классного руководителя, преподавателям, выполняющим функции куратора учебной группы (учебных групп), в размере 100 процентов базовой ставки. Указанная надбавка устанавливается на учебный год приказом руководителя учреждения образования.

8.2. Выплата надбавки профессиональной производится пропорционально педагогической нагрузке и за фактически отработанное время.

9. НАДБАВКА ЗА ХАРАКТЕР ТРУДА РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЙ ОБРАЗОВАНИЯ

9.1. Надбавка устанавливается работникам учреждения, кроме рабочих. Конкретный размер надбавки устанавливается приказом руководителя.

10. НАДБАВКА РАБОЧИМ

Директор гимназии-колледжа

Н.А.Коротина

Председатель Первичной профсоюзной
организации

О.В.Беликова

10.1. Надбавка устанавливается рабочим. Конкретный размер надбавки устанавливается приказом руководителя.

11. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВКИ МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТАМ

11.1. Надбавки устанавливаются:

работникам (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 бюджетные организации сферы культуры, в течение двух лет с даты приема их на работу по распределению (направлению) в размере 20 процентов от оклада;

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 бюджетные организации сферы культуры, 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 (за исключением указанных в абзаце третьем настоящей части), которым место работы предоставлено путем распределения (перераспределения), направления на работу (последующего направления на работу) в бюджетные организации сферы культуры, в течение двух лет с даты приема их на работу по распределению (направлению) в размере 30 процентов от оклада.

11.2. В случае приема на работу выпускников в бюджетные организации сферы культуры 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)).

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

11.4. Надбавка выплачивается по основному месту работы пропорционально отработанному времени и нагрузке.

11.5. Конкретный размер надбавки работнику устанавливается приказом директора.

12. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДОВ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ И ВЫПЛАТЫ НАДБАВКИ ЗА ХАРАКТЕР ТРУДА, НАДБАВКИ ЗА ВЫСОКИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ И ТВОРЧЕСКИЕ ДОСТИЖЕНИЯ В РАБОТЕ, СЛОЖНОСТЬ И НАПРЯЖЕННОСТЬ ТРУДА РАБОТНИКОВ

12.1. Надбавки работникам устанавливаются за достойную работу, обеспечивающую устойчивое функционирование и развитие гимназии-колледжа,

Директор гимназии-колледжа

Н.А.Коротина

Председатель Первичной профсоюзной организации

О.В.Беликова

позволившую на высоком качественном уровне осуществлять учебно-воспитательный процесс в соответствии с установленными законодательством требованиями, а также на основании учебных планов и программ, планов концертной и учебно-исследовательской работы гимназии-колледжа; за качественное улучшение хозяйственно-финансовой деятельности и производственного процесса.

Также надбавки могут быть установлены за выполнение поручений вышестоящих организаций, срочных и важных заданий, требующих оперативности, высокой квалификации, повышенной интенсивности труда, дополнительных затрат времени, требующих решения принципиально новых задач, применения нетрадиционных, креативных и новаторских подходов, форм и методов работы.

При определении размера надбавки учитывается личный вклад каждого работника в общий результат работы.

12.2. Фонды на установление надбавок формируются в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда, в пределах определенных параграфов, средств, получаемых от осуществления приносящей доходы деятельности и иных средств, не запрещенных законодательством.

12.3. В фонд надбавок за характер труда работникам учреждений образования, за исключением рабочих, направляются средства в размере от 15 до 25 процентов (включительно) суммы окладов этих работников.

12.4. В фонд надбавок за характер труда рабочим бюджетных организаций сферы культуры направляются средства в размере 15 процентов суммы окладов этих рабочих.

12.5. В фонд надбавок за высокие профессиональные и творческие достижения в работе, сложность и напряженность труда работников могут направляться средства от 5 до 25 процентов (включительно) суммы окладов работников.

12.6. Для работников:

содержащихся за счет бюджетных средств, источником выплаты являются средства республиканского бюджета;

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

12.7. По итогам работы Комиссии оформляется протокол, который является основанием для издания приказа Руководителя об установлении надбавок работникам. Протоколы Комиссии подписываются председателем и секретарем Комиссии.

12.8. Выплата надбавок производится ежемесячно в срок выплаты заработной платы за вторую половину месяца.

12.9. Размер надбавок для вновь принимаемых работников или при переводе работника на иную должность до заседания Комиссии определяется Руководителем по представлению непосредственного руководителя и устанавливается на один месяц.

12.10. При увольнении надбавки выплачиваются пропорционально отработанному времени.

13. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВКИ ЗА УЧЕНЫЕ СТЕПЕНИ И ЗВАНИЯ

Директор гимназии-колледжа



Н.А.Коротина

Председатель Первичной профсоюзной
организации



О.В.Беликова

13.1. В целях стимулирования интеллектуально-творческого труда, укрепления научно-педагогического потенциала страны и повышения его роли в инновационном развитии экономики работникам, имеющим ученые степени и звания, устанавливается ежемесячная надбавка за ученые степени и звания в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 25.09.2007 № 450 (ред. от 18.10.2019) «Об установлении надбавок за ученые степени и звания» (далее Указ).

13.2. Надбавки назначаются ежегодно не позднее 15 января с учетом вклада указанных лиц в инновационное развитие страны.

13.3. Решение о назначении надбавок принимается на заседании комиссии по установлению данных надбавок и утверждается приказом руководителя.

13.4. Решение о назначении надбавок лицам, имеющим ученые степени и звания, которые приняты на работу после 15 января, а также лицам, которым присуждена ученая степень или присвоено ученое звание после указанной даты, принимает Руководитель гимназии-колледжа с учетом требований, предусмотренных Указом.

13.5. Надбавки за ученые степени и звания, предусмотренные в подпунктах пропорционально фактически отработанному времени.

14. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ И ВЫПЛАТЫ НАДБАВОК

14.1. Надбавки устанавливаются приказом Руководителя гимназии-колледжа на основании представлений непосредственных руководителей, руководителей структурных подразделений сроком на год, квартал, месяц, на срок проведения работ, на основании решения Комиссии.

14.2. Надбавки могут устанавливаться по единоличному решению Руководителя гимназии-колледжа либо по инициативе Руководителя путем вынесения вопроса установления надбавок работникам гимназии-колледжа на Комиссию.

14.3. Работникам могут устанавливаться надбавки за выполнение отдельных работ, которые выплачиваются независимо от фактически отработанного времени.

14.4. Надбавки могут устанавливаться и выплачиваться в конкретных суммах в рублях, которые не пересчитываются пропорционально отработанному времени и педагогической нагрузке.

14.5. При необходимости стимулирования работника, работающего на условиях совместительства, надбавки устанавливаются по решению Комиссии, а также по единоличному решению Руководителя либо по инициативе Руководителя путем вынесения вопроса об установлении надбавок работникам гимназии-колледжа на Комиссию.

14.6. Работникам, находящимся в очередном отпуске, на курсах по повышению квалификации, при временной нетрудоспособности, в отпуске без сохранения заработной платы, в суде в качестве народного заседателя или свидетеля, женщинам, имеющим в соответствии с законодательством свободные от работы дни, и т.п. надбавки, установленные в процентах от оклада, выплачиваются пропорционально отработанному времени.

14.7. Надбавки уменьшаются либо отменяются при ухудшении качества работы, несоблюдении сроков выполнения порученной работы и т.п. приказом Руководителя, согласованным с председателем Профкома.

Директор гимназии-колледжа

Н.А.Коротина

Председатель Первичной профсоюзной организации

О.В.Беликова

14.8. Окончательный размер надбавок устанавливается Руководителем гимназии-колледжа.

14.9. Надбавка конкретному работнику, как правило, устанавливается в процентах от его оклада.

14.10. Размер надбавок каждого работника определяется в пределах предусмотренного на эти цели фонда, дифференцировано с учетом качества, эффективности его труда и максимальными размерами не ограничивается. Для работников на должностях с низким тарифным разрядом надбавки устанавливаются в таком размере, чтобы зарплата в месяц была не менее установленной законодательством минимальной заработной платы.

14.11. Надбавки, перечисленные в подпункте 2.1. Положения, установленные в процентах от оклада, рассчитываются пропорционально отработанному времени.

14.12. Надбавка за стаж работы в бюджетной организации, надбавка за контракт, надбавка за специфику работы в сфере образования, надбавки за ученые степени и звания, молодым специалистам педагогическим работникам выплачиваются пропорционально педагогической нагрузке.

14.13. Надбавки Руководителю гимназии-колледжа устанавливаются в соответствии контрактом на основании решения Министра культуры.

15. ПОРЯДОК (ОСНОВАНИЯ) ЛИШЕНИЯ ПОЛНОСТЬЮ ИЛИ ЧАСТИЧНО НАДБАВОК

15.1. Лишение полностью или частично надбавок производится на срок до 12 месяцев. Мера дисциплинарного взыскания в виде лишения работника полностью или частично надбавок на срок до 12 месяцев применяется с месяца, следующего за месяцем издания приказа о дисциплинарном взыскании.

15.2. Вопрос лишения надбавки полностью или частично на срок до 12 месяцев принимает Комиссия на основании служебных записок непосредственных руководителей, актов по результатам проверок и иных документов, а также по инициативе Руководителя путем вынесения вопроса отмены (лишения) надбавок работникам гимназии-колледжа на заседание Комиссии. Решение Комиссии оформляется протоколом. Окончательное решение о размере снижения или невыплаты принадлежит Руководителю и оформляется приказом.

15.3. За недостатки и упущения в работе, повлекшие частичное или полное лишение надбавок Руководителя, Комиссия вправе принять решение о частичном или полном лишении надбавок руководителей и специалистов, работающих у Нанимателя, виновных в допущенном нарушении.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета

О.В.Беликова

« 12 » апреля 2023 г.



СОГЛАСОВАНО

Главный бухгалтер

О.В. Наливко

« 12 » апреля 2023 г.

Директор гимназии-колледжа

Н.А.Коротина

Председатель Первичной профсоюзной организации

О.В.Беликова

Приложение 5
к коллективному договору
государственного
учреждения образования
«Республиканская
гимназия-колледж при Белорусской
государственной академии музыки» на
2023-2025 годы

УТВЕРЖДАЮ

Директор государственного учреждения
образования «Республиканская
гимназия-колледж при Белорусской
государственной академии музыки»

Н.А.Коротина

« 12 » 04 2023 г.



ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников с ненормированным рабочим днем

№ п/п	Наименование должности	Количество календарных дней дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день
1.	Главный бухгалтер	2
2.	Заместитель директора по хозяйственной работе	2

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
государственного учреждения образования
«Республиканская гимназия-колледж
при Белорусской государственной академии музыки»

О.В.Беликова

« 12 » 04 2023 г.



Директор гимназии-колледжа

Н.А.Коротина

Председатель Первичной профсоюзной
организации

О.В.Беликова

Приложение 6
к коллективному договору
государственного учреждения
образования «Республиканская
гимназия-колледж при Белорусской
государственной академии музыки»
на 2023-2025 годы

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
государственного учреждения
образования «Республиканская гимназия-
колледж при Белорусской
государственной академии музыки»

О.В.Беликова
« 12 » 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор
государственного учреждения
образования «Республиканская гимназия-
колледж при Белорусской
государственной академии музыки»

Н.А.Коротина
« 04 » 2023 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с
которыми могут заключаться письменные договоры о полной
индивидуальной материальной ответственности

№ п/п	Наименование должности	Должностные обязанности
1.	Заведующий складом	Руководит работой склада по приему, хранению и отпуску товарно-материальных ценностей, по их размещению с учетом наиболее рационального использования складских площадей, облегчения и ускорения поиска необходимых материалов, инвентаря и т.п. Обеспечивает сохранность складируемых товарно-материальных ценностей, соблюдение режимов хранения, правил оформления и сдачи приходно-расходных документов. Участствует в проведении инвентаризаций товарно- материальных ценностей. Контролирует ведение учета складских операций, установленной ответности.
2.	Главный бухгалтер	Осуществляет постановку и ведение бухгалтерского учета в организации исходя из структуры и особенностей деятельности организации. Обеспечивает формирование учетной политики организации, подготовку и утверждение плана счетов бухгалтерского учета организации, форм первичных учетных документов в случаях, предусмотренных законодательством, формирование и своевременное представление

Директор гимназии-колледжа

Н.А.Коротина

Председатель Первичной профсоюзной
организации

О.В.Беликова

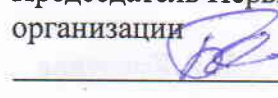
		бухгалтерской отчетности. Обеспечивает рациональную организацию бухгалтерского учета в организации на основе применения современных информационных технологий. Осуществляет контроль за соблюдением порядка обработки бухгалтерской информации и графика документооборота; оформления первичных учетных документов; проведения расчетов; проведения инвентаризаций активов и обязательств и др. Проводит работу по обеспечению строгого соблюдения финансовой и кассовой дисциплины, сохранности бухгалтерских документов, оформления и сдачи их в установленном порядке в архив. Участвует в проведении экономического анализа хозяйственной деятельности организации по данным бухгалтерского учета и отчетности.
3.	Бухгалтер	Осуществляет прием первичных учетных документов по соответствующим участкам бухгалтерского учета и подготавливает их к обработке. Отражает по соответствующим участкам учета на счетах бухгалтерского учета хозяйственные операции, связанные с движением активов, обязательств, собственного капитала, доходов, расходов организации. Принимает участие в формировании учетной политики организации; подготовке плана счетов бухгалтерского учета организации; форм первичных учетных документов. Участвует в проведении экономического анализа хозяйственной деятельности организации по данным бухгалтерского учета и отчетности; в разработке и внедрении форм и методов бухгалтерского учета на основе применения современных информационных технологий; в проведении инвентаризаций активов и обязательств. Подготавливает данные по соответствующим участкам бухгалтерского учета для составления бухгалтерской и (или) финансовой отчетности; оформляет бухгалтерские документы в соответствии с установленным порядком для передачи в архив и др.
4.	Заведующий библиотекой	Осуществляет руководство библиотекой (централизованной библиотечной системы) в соответствии с действующим законодательством. Является организатором творческо-производственной деятельности библиотеки (централизованной библиотечной системы), распоряжается финансовыми средствами

Директор гимназии-колледжа



Н.А.Коротина

Председатель Первичной профсоюзной организации



О.В.Беликова

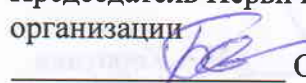
		библиотеки, утверждает структуру и штатное расписание. Отвечает за эффективное использование материальных, финансовых ресурсов библиотеки. Организует формирование библиотечного фонда, принимает меры по обеспечению библиотеки квалифицированными кадрами. Формирует перспективные и текущие планы. Ведёт учёт поступления и выдача литературы, осуществляет контроль за сохранностью библиотечного фонда, подводит итоги движения фонда и его проверку. Организует учет и установленную отчетность. Контролирует соблюдение работниками производственной и трудовой дисциплины, правил и норм по охране труда, пожарной безопасности.
5.	Библиотекарь	Выполняет работы по обеспечению библиотечных процессов в соответствии с профилем и технологией одного из производственных участков (комплектование, обработка библиотечного фонда, организация и использование каталогов и других элементов справочно-библиографического аппарата, ведение и использование автоматизированных баз данных, учет, организация и хранение фондов, обслуживание читателей и абонентов).
6.	Директор, заместитель директора, заведующий отделением	Осуществляет деятельность по управлению организацией, ее структурным подразделением, отделением
7.	Заместитель директора по хозяйственной работе	Осуществляет руководство работой по хозяйственному обслуживанию организации или ее подразделений. Обеспечивает сохранность хозяйственного инвентаря, его восстановление и пополнение, а также соблюдение чистоты в помещениях и на прилегающей территории. Следит за состоянием помещений и принимает меры по своевременному их ремонту. Обеспечивает работников канцелярскими принадлежностями и предметами хозяйственного обихода. Руководит работой обслуживающего персонала.
8.	Комендант	Обеспечивает сохранность и содержание в исправном состоянии имущества, находящегося в его ведении. Ведет учет наличия имущества, производит периодический осмотр и составляет акты на его списание. Получает, выдает подсобным рабочим и уборщицам инвентарь, предметы хозяйственного обслуживания и осуществляет

Директор гимназии-колледжа



Н.А.Коротина

Председатель Первичной профсоюзной организации



О.В.Беликова

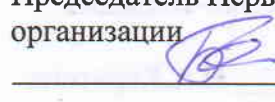
		соответствующий оперативный учет.
9.	Руководитель физического воспитания	Организует работу спортивного зала. Обеспечивает хранение и эффективное использование физкультурно-спортивного инвентаря на занятиях.
10.	Фельдшер	Оказывает медицинскую помощь. Выписывает рецепты. Ведет необходимую медицинскую учетно-отчетную документацию. Осуществляет учет и хранение медицинского инвентаря, медикаментов и прививочного материала, обеспечивая их получение в установленном порядке и соблюдая сроки реализации.
11.	Воспитатель	Осуществляет воспитательную деятельность. Создает надлежащие условия для развития индивидуальных и творческих способностей, познавательных интересов, физической подготовки, коррекции особенностей психофизического развития. Ведет установленную документацию.
12.	Преподаватель	Осуществляет реализацию образовательных программ. В соответствии с расписанием готовит и проводит учебные занятия с использованием разнообразных форм, методов, приемов и средств, обеспечивает идеологическую и воспитательную составляющую учебных занятий. Формирует у обучающихся профессиональные знания, умения и навыки, подготавливает обучающихся к применению их в практической деятельности. Содействует вовлечению обучающихся в различные виды внеучебной деятельности. Ведет установленную программно-планирующую и учетно-отчетную документацию.
13.	Музыкальный руководитель	Организует и осуществляет педагогическую деятельность при реализации образовательных программ. Развивает музыкальные способности обучающихся. Владеет профессиональным исполнительским мастерством. Ведет установленную плановую и учетно-отчетную документацию.
14.	Заведующий лабораторией звукозаписи	Составляет заявки на приобретение необходимого для оснащения лаборатории оборудования, приспособлений, инструмента, других средств обучения. Обеспечивает исправное состояние оборудования, инструмента, учебных и рабочих мест лаборатории, организацию безопасного проведения обучения в лаборатории. Обеспечивает средствами индивидуальной и коллективной защиты от вредных и опасных факторов.

Директор гимназии-колледжа



Н.А.Коротина

Председатель Первичной профсоюзной организации



О.В.Беликова

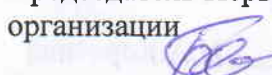
		Осуществляет проверку требований по охране труда, правил пожарной безопасности, механизмов, приспособлений, инструмента. Осуществляет контроль за соблюдением сроков освидетельствования и испытания оборудования, механизмов, диэлектрических защитных средств.
15.	Костюмер	Получение на складе костюмов, головных уборов и обуви, подобранных художником или ассистентом художника. Частичное или полное одевание участников массовых и групповых сцен. Мелкий ремонт костюмов непосредственно на съемках и репетициях, их утюжка. Укладка и упаковка костюмов, головных уборов, обуви, обеспечение их сохранности и санитарного состояния.
16.	Гардеробщик	Прием на хранение верхней одежды, головных уборов, сумок и других личных вещей от работников и посетителей организации. Обеспечение сохранности сданных вещей. Выдача работнику (посетителю) жетона с указанием номера места хранения вещей. Выдача одежды и других вещей по предъявлению жетона.
17.	Настройщик-регулирующий струнных, смычковых инструментов	Настройка и регулировка струнных, смычковых инструментов.
18.	Настройщик клавишных инструментов	Настройка и регулировка клавишных инструментов.
19.	Уборщик помещений	Удаление пыли с мебели, ковровых изделий, подметание и мойка вручную и с помощью машин и приспособлений стен, полов, лестниц, окон и т.д. Сбор и транспортировка мусора и отходов в установленное место. Очистка, дезинфицирование и расстановка урн для мусора. Приготовление моющих и дезинфицирующих растворов. Получение моющих средств, инвентаря и обтирочного материала. Соблюдение санитарных норм и правил в местах уборки.
20.	Сторож (вахтер)	Проверка целостности охраняемого объекта (замков и других запорных устройств; наличия пломб, противопожарного инвентаря, исправности сигнализации, телефонов, освещения) совместно с представителем администрации или сменяемым сторожем. При выявлении неисправностей (взломанные двери, окна, замки, отсутствие пломб и печатей и др.), не позволяющих принять объект под

Директор гимназии-колледжа



Н.А.Коротина

Председатель Первичной профсоюзной организации



О.В.Беликова

		охрану, информирование об этом лица, которому он подчинен, представителя администрации и дежурного по отделению милиции. При возникновении пожара на охраняемом объекте - подъем тревоги, принятие мер по ликвидации пожара. Дежурство в проходной организации. Пропуск работников, посетителей, транспортных средств на охраняемую территорию и обратно по предъявлению ими необходимых документов. Сверка соответствующих документов с фактическим наличием груза. Открывание и закрывание ворот.
21.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	Периодический осмотр технического состояния обслуживаемых зданий, сооружений, оборудования и механизмов, их техническое обслуживание и текущий ремонт с выполнением различных видов ремонтно-строительных работ (штукатурных, малярных, обойных, бетонных, плотничных, столярных и др.) с применением подмостей, люлек, подвесных и других страховочных и подъемных приспособлений. Текущий ремонт и техническое обслуживание систем центрального отопления, водоснабжения, канализации, газоснабжения, водостоков, теплоснабжения, вентиляции, кондиционирования воздуха и другого оборудования, механизмов и конструкций с выполнением слесарных, паяльных и сварочных работ. Снятие показаний групповых приборов учета расхода воды, тепла и электрической энергии. Осмотр, монтаж, демонтаж и текущий ремонт электрических систем и электрооборудования с выполнением электротехнических работ. Очистка от снега и льда дворовых территорий, тротуаров, крыш, навесов, водостоков и т.д. Сезонная подготовка обслуживаемых зданий, сооружений, оборудования и механизмов и устранение повреждений, неисправностей.

Директор гимназии-колледжа



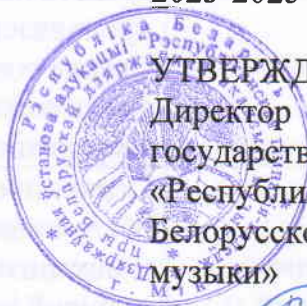
Н.А.Коротина

Председатель Первичной профсоюзной организации



О.В.Беликова

Приложение 7
к коллективному договору
государственного
учреждения образования
«Республиканская
гимназия-колледж при Белорусской
государственной академии музыки» на
2023-2025 годы



УТВЕРЖДАЮ

Директор
государственного учреждения образования
«Республиканская гимназия-колледж при
Белорусской государственной академии
музыки»

« 12 » 04 Н.А.Коротина
2023 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий, подлежащих периодическому медицинскому осмотру (основание:
Инструкция о порядке проведения обязательных и внеочередных медицинских
осмотров работающих, утвержденная постановлением Министерства
здравоохранения Республики Беларусь 29.07.2019 № 74).

№ п/п	Наименование профессии (должность)	Периодичность проведения медосмотра	Вид выполняемых работ
1.	Директор	1 раз в год	Приложение 3 п.22 Работы в учреждениях образования для детей (за исключением работ, предусмотренных в пункте 23 настоящего приложения), учреждениях спорта и туризма, сезонных оздоровительных организациях с дневным пребыванием детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей, включая учащихся и студентов, проходящих на производственную практику
	Заместитель директора по учебной работе специального цикла		
	Заместитель директора по учебной работе общеобразовательного цикла		
	Заместитель директора по воспитательной работе		
	Руководитель практики		
	Заведующий отделением		
	Педагог-организатор		
	Педагог-психолог		
	Педагог социальный		
	Заведующий библиотекой		
	Библиотекарь		
	Концертмейстер		
	Руководитель физвоспитания		
	Лаборант		
	Музыкальный руководитель		

Директор гимназии-колледжа

Н.А.Коротина

Председатель Первичной профсоюзной
организации

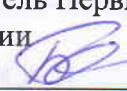
О.В.Беликова

	Руководитель по военно-патриотическому воспитанию Секретарь учебной части Заведующий лабораторией звукозаписи Комендант Костюмер Гардеробщик		
2.	Преподаватель Учитель Воспитатель (ГПД)	1 раз в год	Приложение 3 п.22 Работы в учреждениях образования для детей (за исключением работ, предусмотренных в пункте 23 настоящего приложения), учреждениях спорта и туризма, сезонных оздоровительных организациях с дневным пребыванием детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей, включая учащихся и студентов, проходящих производственную практику
		1 раз в 2 года	Приложение 1 п.5.7 нагрузка на голосовой аппарат (суммарное количество часов, наговариваемое в неделю - более 20 часов) (класс условий труда 3.1 и выше)
3.	Фельдшер	1 раз в год	Приложение 3 п.22 Работы в учреждениях образования для детей (за исключением работ, предусмотренных в пункте 23 настоящего приложения), учреждениях спорта и туризма, сезонных оздоровительных организациях с дневным пребыванием детей, связанные с непосредственным

Директор гимназии-колледжа


 Н.А.Коротина

Председатель Первичной профсоюзной организации


 О.В.Беликова

			обслуживанием детей, включая учащихся и студентов, проходящих производственную практику
		1 раз в 2 года	Приложение 1 п. 1.2.7 лекарственные средства (А), фармацевтические субстанции (А) - при непосредственном контакте (изготовление лекарственных средств, контроль качества лекарственных средств и расфасовка лекарственных средств)
4.	Воспитатель (общежитие)	1 раз в год	Приложение 3 п.26 Работы в гостиницах, общежитиях, хостелах, мотелях, отелях, кемпингах, агроусадебках, связанные с непосредственным обслуживанием людей, включая учащихся и студентов, проходящих производственную практику
	Помощник воспитателя (общежитие)		
5.	Сторож	1 раз в 2 года	Приложение 3 п. 11 работа в организациях , не обладающих правом создания военизированной охраны
6.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	1 раз в 2 года	Приложение 3 п.1 Работы на высоте (работы, при которых работник находится на расстоянии менее 2 м от не огражденных перепадов по высоте 1,3 м и более); Приложение 3 п.4 Работы по оперативному обслуживанию, ремонту, регулировке,

Директор гимназии-колледжа



Н.А.Коротина

Председатель Первичной профсоюзной организации



О.В.Беликова

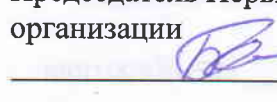
			реконструкции и монтажу действующих электроустановок напряжением 42 В и выше переменного тока и 110 В и выше постоянного тока, а также организация данных видов работ (электроустановка действующая: электроустановка или ее часть, которая находится под напряжением либо на которую напряжение может быть подано включением коммутационных аппаратов или за счет электромагнитной индукции); Приложение 1 п.5.1 подъем и перемещение тяжестей вручную; физическая динамическая нагрузка; статическая нагрузка (класс условий труда 3.1 и выше)
7.	Инженер	1 раз в 2 года	Приложение 3 п.4 Работы по оперативном обслуживанию, ремонту, регулировке, реконструкции и монтажу действующих электроустановок напряжением 42 В и выше переменного тока и 110 В и выше постоянного тока, а также организация данных видов работ (электроустановка действующая: электроустановка или ее часть, которая находится под напряжением либо на которую напряжение может быть подано

Директор гимназии-колледжа



Н.А.Коротина

Председатель Первичной профсоюзной организации

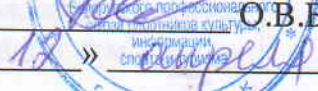


О.В.Беликова

			включением коммутационных аппаратов или за счет электромагнитной индукции)
8.	Уборщик помещений	1 раз в 2 года	Приложение 1 п. 1.2.8 антисептические средства (А) и дезинфицирующие средства (А) (приготовление и использование) Приложение 1 п.5.3 работы, связанные с наклонами корпуса (более 30° от вертикали) (класс условий труда 3.1 и выше)
9.	Инженер-программист	1 раз в 2 года	Приложение 1 п.4.2.2 электромагнитное поле радиочастотного диапазона (10 кГц - 300 ГГц), электрическое и магнитное поле промышленной частоты (50 Гц), электростатическое и постоянное магнитное поле, электромагнитное поле широкополосного спектра частот, превышающие соответствующие предельно допустимые уровни
10.	Уборщик территории	1 раз в 2 года	Приложение 1 п.5.3 работы, связанные с наклонами корпуса (более 30° от вертикали) (класс условий труда 3.1 и выше)

СОГЛАСОВАНО

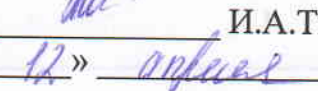
Председатель профсоюзного комитета

« 12 »  2023 г.

О.В.Беликова

СОГЛАСОВАНО

Заместитель директора по хозяйственной работе

« 12 »  2023 г.

И.А.Ткачева

Директор гимназии-колледжа

« 12 »  2023 г.

Н.А.Коротина

Председатель Первичной профсоюзной организации

« 12 »  2023 г.

О.В.Беликова

Приложение 8
к коллективному договору
государственного
учреждения образования
«Республиканская
гимназия-колледж при Белорусской
государственной академии музыки» на
2023-2025 годы



УТВЕРЖДАЮ

Директор государственного учреждения
образования «Республиканская гимназия-
колледж при Белорусской
государственной академии музыки»

« 12 » 04 Н.А.Коротина
2023 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, которым выдается средства индивидуальной защиты (основание: Инструкция о порядке обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, утвержденная постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30.12.2008 № 209 (в редакции постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 27.06.2019 N 30))

№ п/ п		Наименование средств индивидуальной защиты	Классификац ия (маркировка) средств индивидуаль ной защиты по защитным свойствам	Срок носки в месяцах
1	3	3	4	5
1	Гардеробщик	Халат хлопчатобумажный Тапочки кожаные При влажной уборке полов дополнительно: галоши резиновые (туфли цельнорезиновые)	ЗМи 3 Вн	12 12 12
2	Костюмер	Халат хлопчатобумажный	ЗМи	12
3	Рабочий по комплексному обслуживани ю зданий и сооружений	Костюм хлопчатобумажный (халат хлопчатобумажный) Головной убор из хлопчатобумажной ткани Ботинки кожаные Галоши диэлектрические Перчатки диэлектрические	ЗМи Ми Эн Эн	12 12 12 Дежурные Дежурные

Директор гимназии-колледжа

Н.А.Коротина

Председатель Первичной профсоюзной
организации

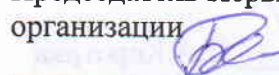
О.В.Беликова

		Перчатки трикотажные Рукавицы комбинированные Очки защитные При работе в местах, где необходима защита головы, дополнительно: каска защитная	Ми Ми ЗП	До износа До износа До износа Дежурная
4	Уборщик помещений	Халат хлопчатобумажный (фартук-сарафан) Перчатки трикотажные: При влажной уборке помещений дополнительно: полусапоги резиновые (галоши резиновые, туфли цельнорезиновые) перчатки резиновые При уборке душевых и туалетов дополнительно: фартук прорезиненный с нагрудником нарукавники прорезиненные перчатки резиновые	ЗМи М В Вн Бм Бм Бм	12 До износа 12 До износа До износа До износа До износа
5	Уборщик территорий	Костюм хлопчатобумажный (халат хлопчатобумажный) Головной убор из хлопчатобумажной ткани Ботинки кожаные Рукавицы комбинированные При работе в местах движения транспортных средств дополнительно: жилет сигнальный с элементами из световозвращающего материала Для защиты от атмосферных осадков при выполнении наружных работ дополнительно: плащ непромокаемый с капюшоном сапоги резиновые В холодное время года на наружных работах дополнительно: костюм для защиты от пониженных температур из хлопчатобумажной ткани Зимой дополнительно:	ЗМи Ми Ми Со Вн В Тн Тн20	12 12 12 До износа До износа 24 24 36 48

Директор гимназии-колледжа



Н.А.Коротина

Председатель Первичной профсоюзной
организации

О.В.Беликова

		валеная обувь галоши на валеную обувь рукавицы утепленные	Тн	До износа
6	Заведующий складом	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные	ЗМи Ми	12 До износа
7	Комендант	Костюм хлопчатобумажный (халат хлопчатобумажный) Перчатки трикотажные	ЗМи Ми	12 До износа
8	Инженер	Халат хлопчатобумажный	ЗМи	12
9	Инженер, программист	Халат из хлопчатобумажной антистатической ткани	ЗМиЭс	18
10	Настройщик музыкальных инструментов	Халат хлопчатобумажный	ЗМи	12
11	Сторож	Халат хлопчатобумажный	ЗМи	12
12	Фельдшер	Халат хлопчатобумажный	ЗМи	12

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного
комитета

« 12 » апреля 2023 г. О.В.Беликова

СОГЛАСОВАНО
Заместитель директора
по хозяйственной работе

« 12 » апреля 2023 г. И.А.Ткачева

Директор гимназии-колледжа
« 12 » апреля 2023 г. Н.А.Коротина

Председатель Первичной профсоюзной
организации
« 12 » апреля 2023 г. О.В.Беликова