

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГОСУДАРСТВЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ
«РЕСПУБЛИКАНСКАЯ ГИМНАЗИЯ-КОЛЛЕДЖ ПРИ БЕЛОРУССКОЙ
ГОСУДАРСТВЕННОЙ АКАДЕМИИ МУЗЫКИ»

НА 2020-2022 ГОДЫ

Принят комиссией по коллективным переговорам для разработки, внесения изменений и (или) дополнений в Договор и контроля за его выполнением государственного учреждения образования «Республиканская гимназия-колледж при Белорусской государственной академии музыки» «16» марта 2020 года (Протокол № 1)

Одобен Общим собранием коллектива работников государственного учреждения образования «Республиканская гимназия-колледж при Белорусской государственной академии музыки» «03» апреля 2020 года (Протокол № 2)

ГЛАВА 1 ОБЩЕЕ ПОЛОЖЕНИЕ

1. Коллективный договор государственного учреждения образования «Республиканская гимназия-колледж при Белорусской государственной академии музыки» на 2020-2022 годы (далее – Договор) заключен между работниками государственного учреждения образования «Республиканская гимназия-колледж при Белорусской государственной академии музыки» (далее – Республиканский музыкальный колледж) от имени которых выступает профсоюзный комитет (далее – Профком), представляющий интересы работников (членов Профкома) в лице председателя Профкома Романовской Людмилы Михайловны и Республиканским музыкальным колледжем (далее – Наниматель) от имени которого выступает уполномоченное должностное лицо Нанимателя (далее – Руководитель) в лице директора Полякова Александра Евгеньевича.

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


3. Целью Договора является обеспечение устойчивого социально-экономического развития, занятости работников, достойного уровня оплаты труда, безопасных условий труда, определение взаимных обязательств и регулирование трудовых и связанных с ними отношений, а также социально-экономических отношений между Руководителем и работающими у него работниками в лице их представительного органа – Профкома на основе социального партнерства.

4. Руководитель признает Профком единственным полномочным представителем работников Нанимателя в коллективных переговорах и при заключении Договора.


5. Нормы и положения генерального, отраслевого и местного (областного, районного, городского) соглашений обязательны для исполнения Руководителем и Профкомом (далее – Стороны).

6. Условия Договора распространяются на Руководителя, работников – членов Белорусского профессионального союза работников культуры, информации, спорта и туризма (далее – Профсоюз), включая совместителей,

Директор Республиканского музыкального колледжа


/А.Е.Поляков

Председатель Профсоюзного комитета


/Л.М.Романовская

временных работников, работающих по трудовому договору (контракту), дистанционных работников, работников-надомников. На работников – не членов Профсоюза, действие Договора может быть распространено по их письменным заявлениям.

7. Изменения и дополнения в Договор вносятся по соглашению Сторон. Письменное предложение одной из Сторон о внесении изменений и дополнений в Договор рассматривается другой Стороной в двухнедельный срок.

8. Переговоры по подписанию нового Договора не могут превышать 1 (одного) месяца.

9. Руководитель обязуется в двухнедельный срок рассматривать представления Профкома об устранении нарушений условий Договора и давать мотивированный ответ в письменной форме. Принимать меры дисциплинарной ответственности к виновным в неисполнение обязательств и положений Договора.

10. Разногласия Сторон рассматриваются на совместном заседании Профкома и представителей Руководителя.

11. Договор подписывается после одобрения его на Общем собрании коллектива работников Нанимателя.

12. Договор подписывается в 4 (четыре) экземплярах и хранится: у Руководителя – 1 (один) экземпляр, в Профкоме – 1 (один) экземпляр, 1 (один) экземпляр направляется в местную администрацию (администрацию Центрального района города Минска) для регистрации, 1 (один) экземпляр подписанного и зарегистрированного Договора размещается на стенде Нанимателя (или передается в диспетчерскую) для постоянного свободного ознакомления с ним работников. В случае передачи экземпляра Договора с целью свободного ознакомления с ним в диспетчерскую или иное помещение Республиканского музыкального колледжа информация о его месте нахождения размещается на стенде первого этажа здания Республиканского музыкального колледжа.

В кадровую службу Нанимателя (старшему инспектору по кадрам) передается копия Договора, с целью последующего ознакомления с Договором вновь принимаемых работников Нанимателя.

13. Договор вступает в силу с момента его подписания и действует до заключения нового Договора, но не более 3 (трех) лет. По истечении срока действия Договора, новый Договор должен быть заключен не позднее 6 (шести) месяцев после окончания срока действия предыдущего Договора.

С согласия Сторон действие Договора может продлеваться на срок не более 3 (трех) лет и не более 1 (одного) раза. Продление срока действия Договора оформляется дополнительным соглашением к нему.

14. Порядок организации и ведения коллективных трудовых споров регулируется трудовым законодательством Республики Беларусь.

Персональный состав примирительной комиссии на случай возникновения коллективных трудовых споров утверждается совместным решением Руководителя и председателя Профкома.

15. Стороны не прекращают коллективные переговоры в одностороннем порядке.


16. Стороны не вправе в течение срока действия Договора в одностороннем порядке прекратить исполнение принятых на себя обязательств.

17. В течение срока действия Договора, при условии его исполнения, Профком воздерживается от забастовок по вопросам, включенным в Договор.

Директор Республиканского музыкального колледжа

 /А.Е.Поляков

Председатель Профсоюзного комитета

 /Л.М.Романовская

18. СТОРОНЫ ОБЯЗУЮТСЯ:

18.1. При заключении, изменении и (или) дополнении, исполнении Договора руководствоваться следующими принципами социального партнерства:

- равноправия Сторон;
- соблюдения норм законодательства;
- полномочности принятия обязательств;
- добровольности принятия обязательств;
- учета реальных возможностей принятия реальных обязательств;
- обязанности исполнения договоренностей и несения ответственности за принятые обязательства;
- отказа от односторонних действий, нарушающих договоренности;
- взаимного информирования Сторон переговоров об изменении ситуации.

18.2. Создать постоянную комиссию по коллективным переговорам для разработки, внесения изменений и (или) дополнений в Договор и контроля за его исполнением (далее – Комиссия по Договору).

18.3. Не менее одного раза в год проводить проверку исполнения Договора (статьи 374, 375 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – Трудовой кодекс)) и по ее результатам отчитываться на заседании Профкома совместно с Нанимателем.

18.4. Принимать необходимые меры для предотвращения возможных конфликтов, решать все спорные вопросы путем переговоров на основе взаимного доверия и уважения. В случае возникновения коллективных трудовых споров Стороны руководствуются законодательством Республики Беларусь, регулирующим порядок разрешения коллективных трудовых споров.

18.5. Действие Договора не прекращается при изменении в наименовании Сторон. В случае реорганизации Нанимателя или Профкома, отсутствия Руководителя в период действия Договора его исполнение гарантируется правопреемником.

18.6. В течение 3 (трех) месяцев с момента окончания реорганизации Нанимателя заключается новый Договор, обеспечивающий сохранение социально-экономических прав и гарантий на уровне, не ниже достигнутого.

18.7. Если в течение срока действия Договора законодательством устанавливаются улучшающие условия, нежели предусмотренные Договором, то действуют нормы, установленные законодательством.

18.8. Зарегистрировать Договор, а также внесенные в него изменения и (или) дополнения в течение двух недель со дня подписания в местном исполнительном или распорядительном органе по месту нахождения (регистрации) Нанимателя.

ГЛАВА 2 ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА


19. РУКОВОДИТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:

19.1. Утверждать локальные правовые акты, регулирующие вопросы оплаты, нормирования и охраны труда, трудовые правоотношения и другие вопросы, касающиеся трудовых и социально-экономических прав работников Нанимателя (Правила внутреннего трудового распорядка Республиканского музыкального колледжа (далее – Правила внутреннего трудового распорядка),

Директор Республиканского музыкального колледжа

 /А.Е.Поляков

Председатель Профсоюзного комитета

 /Л.М.Романовская

графики работ (сменности) и отпусков, расписание учебных занятий, должностные (рабочие) инструкции и другие) по согласованию с Профкомом.

19.2. Доводить 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 работников.

19.3. Уведомлять работников об изменении существенных условий труда не позднее, чем за 1 (один) месяц.

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

19.5. При составлении расписания учебных занятий обеспечить оптимальный режим работы для женщин, имеющих 2 (двух) и более детей до 14 (четырнадцати) лет, одиноким родителям¹, усыновителям (удочерителям), опекунам, попечителям, работникам, совмещающим работу с обучением в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального и высшего образования.

19.6. Обеспечить условия для предоставления многодетным родителям, усыновителям (удочерителям) и опекунам, попечителям по их заявлению одного свободного дня в неделю в соответствии со статьей 265 Трудового кодекса.

19.7. Предоставлять работникам, которые являются руководителями методических объединений; учителям (преподавателям), имеющим нагрузку до 20 (двадцати) часов в неделю свободный от учебной работы день для методической работы, исходя из возможностей составления расписания в соответствии с санитарными нормами и правилами, гигиеническими нормативами.

19.8. 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, производится Руководителем по согласованию с Профкомом.

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.

19.9. Режим рабочего времени преподавательского состава, учебно-вспомогательного, административно-управленческого, технического персоналов Нанимателя, устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и Договором или графиком работ (сменности), за исключением работников, выполняющих дистанционную работу.

Режим рабочего времени и времени отдыха работника, выполняющего дистанционную работу, устанавливается по согласованию с Нанимателем

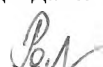
¹ Одиноким родителем - мать (отец), не состоящая (не состоящий) в браке и воспитывающая (воспитывающий) несовершеннолетнего ребенка в случае, когда другой родитель умер, лишен родительских прав, признан недееспособным, объявлен умершим или признан безвестно отсутствующим; мать, не состоящая в браке и воспитывающая несовершеннолетнего ребенка, сведения об отце которого внесены в запись акта о рождении ребенка по ее указанию или по указанию другого лица, подавшего заявление о регистрации рождения; усыновитель (удочеритель), не состоящий в браке и воспитывающий несовершеннолетнего ребенка (абзац 10 части 1 статьи 1 Трудового кодекса) (далее - <*>).

Директор Республиканского музыкального колледжа



/А.Е.Поляков

Председатель Профсоюзного комитета



/Л.М.Романовская

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.

19.10. Обеспечить 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.

19.11. Производить 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.

Индексировать заработную плату в связи с инфляцией, в порядке и на условиях, предусмотренных 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.

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

При совпадении срока выплаты зарплаты с выходными и праздничными днями зарплату выплачивать накануне.

19.12. Производить выплату среднего заработка за время 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.

19.13. Ежегодно осуществлять единовременную выплату на оздоровление, как правило, при уходе в трудовой отпуск (отпуск). 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.

19.14. Проводить 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.

19.15. Производить компенсирующие выплаты – доплаты:

- за совмещение должностей служащих (профессий рабочих), расширение зон обслуживания (увеличение объема работы), исполнение обязанностей временно 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

Директор Республиканского музыкального колледжа



/А.Е.Поляков

Председатель Профсоюзного комитета



/Л.М.Романовская

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) устанавливается в размере 35 (тридцати пяти) процентов часового оклада работника.

19.16. Производить оплату за работу в выходные и праздничные дни в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

19.17. Обеспечивать работникам, работающим по контрактной форме найма предоставление надбавки в размере не более 50 (пятидесяти) процентов оклада.

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

19.19. При увольнении работника выплачивать причитающиеся ему суммы не позднее дня увольнения. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие выплаты должны быть произведены не позднее следующего дня после предъявления им требования о расчете. При невыплате по вине Нанимателя причитающихся работнику сумм Наниматель выплачивает работнику средний заработок за каждый день просрочки в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

19.20. Установить, что условия оплаты труда, предусмотренные трудовыми договорами (контрактами), не могут быть хуже условий, установленных Договором и действующим законодательством.

20. ПРОФКОМ ОБЯЗУЕТСЯ:

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

20.2. 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. О результатах проверок информировать Руководителя, вносить предложения по устранению недостатков.


20.3. 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 Руководителю.

20.4. Содействовать Руководителю в обеспечении своевременной выплаты заработной платы и среднего заработка за время трудового отпуска (отпуска).

Директор Республиканского музыкального колледжа

 /А.Е.Поляков

Председатель Профсоюзного комитета

 /Л.М.Романовская

20.5. Реализовывать права, предоставленные Профкомом, согласно Инструкції аб парадку правядзення атэстацыі педагагічных работнікаў сістэмы адукацыі (акрамя педагагічных работнікаў з ліку прафесарска-выкладчыцкага складу), утвердженай постановленіем Міністэрства адукацыі і навукі Рэспублікі Беларусь ад 22 жніўня 2012 г. № 101 «Аб зацвярджэнні Інструкцыі аб парадку правядзення атэстацыі педагагічных работнікаў сістэмы адукацыі (акрамя педагагічных работнікаў з ліку прафесарска-выкладчыцкага складу)».

21. СТОРОНЫ ПРИШЛИ К СОГЛАШЕНИЮ:

21.1. Установить работникам учет рабочего времени из расчета полной нормы продолжительности рабочего времени.

Установить работникам, принятым Нанимателем на должность сторожа суммированный учёт 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.

21.2. 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.

21.3. Все вопросы, касающиеся нормирования, оплаты и материального стимулирования труда, решаются Руководителем 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, утвержденному Нанимателем по согласованию с Профкомом.

21.4. 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 Руководителем 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 Республиканского музыкального колледжа в целях мотивации высокопроизводительного труда.

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

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

Директор Республиканского музыкального колледжа



/А.Е.Поляков

Председатель Профсоюзного комитета



/Л.М.Романовская

21.6. 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.

21.7. Надбавки работникам устанавливаются 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.

21.8. 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, расходуются по согласованию с Профкомом.

21.9. 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) оплату производится в размере 100 (ста) процентов оклада за весь период простоя.

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

21.11. Суммы, не выплаченные работнику за прошлые периоды и взысканные в соответствии с законодательством Республики Беларусь, выплачиваются работнику с учетом их индексации в соответствии с Законом Республики Беларусь от 21 декабря 1990 № 47-ХІІ «Об индексации доходов населения с учетом инфляции».

Работник вправе требовать выплаты, причитающейся ему заработной платы, если она не производилась ему по не зависящим от него причинам, в установленном законодательством порядке.

21.12. Для присвоения работникам квалификационных категорий у Нанимателя создаются соответствующие аттестационные комиссии.

Аттестация Руководителя осуществляется аттестационными комиссиями Учредителя.


21.12.1. 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.

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

21.12.3. Присвоение соответствующей квалификационной категории работникам (кроме педагогических работников) осуществляется в следующем порядке:

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

Директор Республиканского музыкального колледжа



/А.Е.Поляков

Председатель Профсоюзного комитета



/Л.М.Романовская

- 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.

21.12.4. Присвоение соответствующей квалификационной категории педагогическим работникам осуществляется порядке, предусмотренном Инструкцией об порядке проведения аттестации педагогических работников системы образования (акрамя педагогических работников 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.

21.13. За нарушение сроков выплаты заработной платы, установленных Договором, Руководитель несет ответственность в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

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

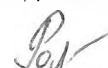
ГЛАВА 3 ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Директор Республиканского музыкального колледжа



/А.Е.Поляков

Председатель Профсоюзного комитета



/Л.М.Романовская

22. РУКОВОДИТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:

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

22.2. При приеме на работу заключать письменный трудовой договор (контракт) с работником, каждая страница которого нумеруется и подписывается работником и Нанимателем в лице Руководителя либо уполномоченным им должностным лицом (приказ директора Республиканского музыкального колледжа от 14.01.2020 г. № 01-05/14); 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; проводить вводный инструктаж по охране труда, первичный противопожарной инструктаж.

22.3. Заключать трудовой договор с работником, выполняющим дистанционную работу, только при личном присутствии такого работника.

22.4. Содержание трудового договора (контракта) работника, являющегося членом профсоюза, согласовать с Профкомом.

22.5. Приглашать председателя Профкома на все совещания, проводимые Руководителем.

22.6. Информировать коллектив работников своевременно об изменениях в действующем законодательстве Республики Беларусь, касающихся вопросов организации, нормирования, охраны и оплаты труда, социально-экономического положения работников Нанимателя.

22.7. Направлять Профкому проекты документов, регулирующие правовое положение коллектива работников, социально-экономические и трудовые отношения для согласования и ознакомления.

23. ПРОФКОМ ОБЯЗУЕТСЯ:

23.1. Осуществлять общественными инспекторами по охране труда в установленном законом порядке общественный контроль за соблюдением законодательства о труде и Правил по охране труда в Республиканском музыкальном колледже.

23.2. Осуществлять защиту прав и законных интересов членов Профкома, консультировать их по вопросам законодательства о труде, давать мотивированные ответы на жалобы, заявления и письма.

23.3. Принимать участие в совещаниях и мероприятиях, проводимых Руководителем.


23.4. Обеспечить полную гласность в работе Профкома.

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

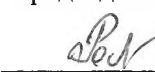
24. СТОРОНЫ ПРИШЛИ К СОГЛАШЕНИЮ:

24.1. Режим рабочего времени в Республиканском музыкальном колледже определяется Правилами внутреннего трудового распорядка работников государственного учреждения образования «Республиканская гимназия-колледж при Белорусской государственной академии музыки» и Договором или графиком работ (сменности), за исключением работников, выполняющих дистанционную работу.

Директор Республиканского музыкального колледжа

 /А.Е.Поляков

Председатель Профсоюзного комитета

 /Л.М.Романовская

24.2. Продолжительность ежедневной работы (смены) работников Нанимателя определяется Правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работ (сменности).

24.3. Стороны признают полную норму продолжительности рабочего времени: работников Нанимателя (за исключением педагогических работников) – не более 40 (сорока) часов в неделю, педагогическим работникам (за исключением воспитателей) – 36 (тридцати шести) часов в неделю, воспитателям – 30 (тридцать) часов в неделю.

24.4. На работников, выполняющих дистанционную работу, распространяются нормы продолжительности рабочего времени и времени отдыха, установленные Трудовым кодексом.

24.5. В установленных трудовым законодательством случаях по договоренности между работником и Нанимателем в Республиканском музыкальном 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 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).

24.6. Профком выступают в качестве полномочного представителя работников Нанимателя при:

- ведении переговоров по вопросам защиты трудовых и социально-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

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

24.8. Проводить совместные проверки соблюдения законодательства о труде в Республиканском музыкальном колледже с последующим рассмотрением итогов на расширенном заседании Профкома с участием представителей Руководителя.

24.9. Работник имеет право на получение от Руководителя информации, касающейся трудовых и связанных с ними отношений, в том числе по заявлению получать такую информацию в письменном виде в сроки, установленные законодательством.

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

24.11. Индивидуальные трудовые споры, связанные с применением законодательства о труде, в том числе, применением мер дисциплинарного взыскания, кроме увольнения, и иные установленные трудовым законодательством разновидности споров, разрешаются комиссиями по трудовым спорам гимназии-колледжа и судами.

24.12. Индивидуальные трудовые споры, стороной которых является Руководитель гимназии-колледжа, выступающий в качестве работника, рассматриваются судами.

ГЛАВА 4 ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

25. РУКОВОДИТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:

25.1. Обеспечить полную занятость работников в соответствии с трудовым договором (контрактом) и квалификацией.

25.2. При заключении трудового договора (контракта) с работником ознакомить его под роспись с Договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной (рабочей) инструкцией, иными локальными правовыми актами, регулирующими сферу трудовых и социально-экономических отношений работников Нанимателя.

25.3. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест в Республиканском музыкальном колледже, создавать новые рабочие места, предусмотренные утвержденными Руководителем и согласованными Учредителем штатным расписанием и штатной численностью работников Нанимателя, а в случае необходимости принимать меры по переподготовке кадров.

25.4. Нести ответственность за обеспечение занятости работников и молодых специалистов, принятых на работу после окончания учреждений высшего и среднего специального образования.

25.5. Применять гибкие формы занятости (установление неполного рабочего времени, режима гибкого рабочего времени и другие) в отношении работников, воспитывающих детей в возрасте до 14 (четырнадцати) лет.

25.6. Сокращать классы, группы в течение учебного года только после предварительного согласования с Профкомом.

25.7. Уведомлять Профком не позднее, чем за 3 (три) месяца о ликвидации, реорганизации, смене собственника Республиканского музыкального колледжа, 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.

Директор Республиканского музыкального колледжа



/А.Е.Поляков

Председатель Профсоюзного комитета



/Л.М.Романовская

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

26. ПРОФКОМ ОБЯЗУЕТСЯ:

26.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением Руководителем законодательства Республики Беларусь о занятости.

26.2. Содействовать переобучению кадров, трудоустройству высвобождаемых работников.

26.3. Не давать согласия на увольнение работников по инициативе Руководителя в связи с сокращением численности или штата работников, прежде чем Руководителем не будут предложены этим работникам на выбор все имеющиеся вакантные должности служащего (профессии рабочего) или предоставлена возможность переобучения.

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

27. СТОРОНЫ ПРИШЛИ К СОГЛАШЕНИЮ:

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

27.2. Осуществлять прием на работу студентов и учащихся, обучающихся на дневных отделениях учреждений образования, на общих основаниях с оформлением трудовых книжек при работе свыше 5 (пять) дней со дня приема на работу.

27.3. Руководитель 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).


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


27.5. 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 Республиканского музыкального колледжа, прекращения деятельности обособленного подразделения Республиканского музыкального колледжа, 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.

27.6. Передача Республиканского музыкального колледжа 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
Директор Республиканского музыкального колледжа

Председатель Профсоюзного комитета

 /А.Е.Поляков

 /Л.М.Романовская

(долей в уставном фонде) Республиканского музыкального колледжа 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) Республиканского музыкального колледжа.

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) Республиканского музыкального колледжа трудовые отношения с согласия работника на условиях, предусмотренных трудовым договором (контрактом), продолжают. 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.

27.7. 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 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

Директор Республиканского музыкального колледжа



/А.Е.Поляков

Председатель Профсоюзного комитета



/Л.М.Романовская

сохранения заработной платы (по договоренности с Нанимателем – с сохранением заработной платы) для решения вопроса о самостоятельном трудоустройстве у других нанимателей.

27.8. Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе Нанимателя (за исключением пунктов 1 (кроме ликвидации организации), 3, 4, 5, абзацев третьего и пятого пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса и пункта 1 статьи 47 Трудового кодекса), досрочное расторжение трудового договора (контракта) по дополнительным основаниям, предусмотренным подпунктом 3.5. пункта 3 Декрета Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций», а также досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям, предусмотренным подпунктом 2.10 пункта 2 Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины», производится после предварительного, но не позднее чем за 2 (две) недели уведомления Профкома.

27.9. 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.

Расторжение трудового договора (контракта) в случае, предусмотренном абзацем пятым пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса, производится с одновременным уведомлением (в день увольнения) Профсоюза.

27.10. Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе Нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации), 3, 4, 5, статьи 42 Трудового кодекса и пункта 1 статьи 47 Трудового кодекса производится с предварительного согласия Профкома.

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.

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

Директор Республиканского музыкального колледжа



/А.Е.Поляков

Председатель Профсоюзного комитета



/Л.М.Романовская

27.12. Расторгать трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также расторгать досрочно контракт с работником только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом, Декретом Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29, Декретом Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5, а также Договором.

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

27.14. 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. Расторжение трудового договора, заключенный на неопределенный срок, по требованию работника не предусмотрено.

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

27.14.2. 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.

27.14.3. 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).

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

27.15. 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 2 (две) недели, *уведомления* районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних, если иное не установлено Трудовым кодексом.

Директор Республиканского музыкального колледжа



/А.Е.Поляков

Председатель Профсоюзного комитета



/Л.М.Романовская

27.16. Расторжение трудового договора (контракта) в связи с истечением его срока с одинокими матерями², 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.

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

27.17.1. 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.

27.17.2. 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.

27.17.3. 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.

27.17.4. 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 Республиканского музыкального колледжа или лицо, которому в доверительное управление переданы акции (доли в уставном фонде) Республиканского музыкального колледжа, обязаны выплатить указанным работникам выходное пособие в размере не менее 3 (трех) среднемесячных заработков.

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

27.17.6. Совместителям выходное пособие не выплачивается.

27.18. 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.

27.18.1. 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);

² Одинокие матери – женщины, не состоящих в браке и имеющих детей, в актовой записи о рождении которых запись об отце произведена в установленном порядке по указанию матери, а также вдов (вдовцов), не вступивших в новый брак, воспитывающих несовершеннолетних детей (часть четвертая пункта 22 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29.03.2001 № 2) (далее – <***>).

Директор Республиканского музыкального колледжа

Председатель Профсоюзного комитета



/А.Е.Поляков



/Л.М.Романовская

- 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 (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.

27.18.2. 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.

27.18.3. 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»).

27.18.4. 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, избранным в состав Профкома, комиссий по трудовым спорам;

Директор Республиканского музыкального колледжа



/А.Е.Поляков

Председатель Профсоюзного комитета



/Л.М.Романовская

- 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;
- другим категориям работников, предусмотренным законодательством.

27.18.5. 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.

27.18.6. 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 с сохранением заработной платы.

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


27.18.8. 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.

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


27.19.1. 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 Республиканского музыкального колледжа на период проведения процедур, установленных законодательством и (или) учредительным документом Республиканского музыкального колледжа для назначения на соответствующую должность служащего;

Директор Республиканского музыкального колледжа

 /А.Е.Поляков

Председатель Профсоюзного комитета

 /Л.М.Романовская

- с лицами, направленными органами по труду, занятости и социальной защите на оплачиваемые общественные работы;
- в иных случаях, установленных Трудовым кодексом или иными законодательными актами.

27.19.2. По соглашению работника с Нанимателем в лице его Руководителя срочный трудовой договор может заключаться с лицами, поступающими на работу по совместительству.

27.19.3. 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;
- иных уважительных причин, препятствующих выполнению работы по трудовому договору (контракту);
- нарушения нанимателем законодательства о труде, Договора, трудового договора (контракта).

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

27.20.1. 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.

27.20.2. Установить, что содержание контракта работника, являющегося членом Профкома, Руководитель обязан согласовать с Профкомом.

27.20.3. 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.

27.20.4. 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.

27.20.5. 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.

Директор Республиканского музыкального колледжа



/А.Е.Поляков

Председатель Профсоюзного комитета



/Л.М.Романовская

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

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

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

27.20.8. 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.

27.20.9. 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;

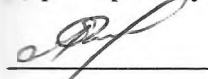
- с работниками, не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, продление контрактов с их согласия – до истечения максимального срока действия контракта, заключение нового контракта с их согласия – на срок не менее 3 (трех) лет, а с имеющими, кроме того, высокий профессиональный уровень и квалификацию – на 5 (пять) лет – максимальный срок.

27.20.10. 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.

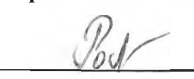
27.20.11. Установить, что контракты с одинокими матерями <***>, отцами, воспитывающими детей без матери, усыновителями (удочерителями), опекунами, попечителями, имеющими несовершеннолетних детей, находящихся на их иждивении, не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, заключаются,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

27.20.12. 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

Директор Республиканского музыкального колледжа

 /А.Е.Поляков

Председатель Профсоюзного комитета

 /Л.М.Романовская

продлевается с письменного согласия работника, если иное не установлено Президентом Республики Беларусь.

27.20.13. 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.

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

27.20.15. 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.

27.20.16. Если по истечении срока действия контракта трудовые отношения фактически продолжают существовать 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.

27.20.17. 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.

27.21. 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.

27.22. Руководитель 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

Директор Республиканского музыкального колледжа



/А.Е.Поляков

Председатель Профсоюзного комитета



/Л.М.Романовская

количества календарных дней дополнительного отпуска приведен в приложении 5 к Договору.

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

27.23. 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.

27.24. Порядок и условия предоставления и обеспечения гарантий для 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

28. РУКОВОДИТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ.

28.1. Обеспечивать безопасность при эксплуатации территории, зданий (помещений), сооружений, оборудования, а также контроль за использованием и правильным применением средств индивидуальной защиты и средств коллективной защиты.

28.2. Обеспечить выполнение в установленные сроки ежегодно утверждаемого Плана мероприятий по охране труда в Республиканском музыкальном колледже.

Плана мероприятий по охране труда на 2020 год утвержден директором по согласованию с председателем Профкома Республиканского музыкального колледжа 28 февраля 2020 года, согласно приложению 6 к Договору.

28.3. Организовать кабинет или уголки по охране труда.


28.4. Обеспечивать проведение аттестации рабочих мест по условиям труда, паспортизации санитарно-технического состояния условий и охраны труда.

28.5. 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.


28.6. К началу учебного года привести помещения Нанимателя в соответствие с требованиями санитарных норм и правил, гигиенических нормативов для качественного проведения в них учебных занятий.

28.7. Обеспечивать режим труда и отдыха работников, установленный законодательством, Договором, трудовым договором (контрактом).

Директор Республиканского музыкального колледжа

 /А.Е.Поляков

Председатель Профсоюзного комитета

 /Л.М.Романовская

28.8. Создать нормальный температурный режим и требуемую нормами освещенность на рабочих местах, обеспечить радиационную безопасность на рабочих местах.

28.9. Каждому работнику при приеме на работу и в период работы давать 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.

28.10. 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.

28.11. 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).

28.12. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства об охране труда работниками.

28.13. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) 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.

28.14. Не препятствовать работникам в реализации их права на охрану труда.

28.14.1. Признать 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.

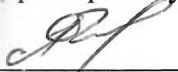
При отказе от выполнения порученной работы по указанным основаниям работник обязан незамедлительно письменно сообщить Руководителю либо уполномоченному должностному лицу Руководителя о мотивах такого отказа, подчиняться Правилам внутреннего трудового распорядка, за исключением выполнения вышеуказанной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

28.14.2. Работникам до устранения нарушений или до создания новых рабочих мест предоставить 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.

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

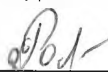
28.14.4. При отсутствии возможности выполнить указанные мероприятия – осуществить оплату из расчета среднего заработка за:

Директор Республиканского музыкального колледжа



/А.Е.Поляков

Председатель Профсоюзного комитета



/Л.М.Романовская

- 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).

28.14.5. Совместно с Профкомом и профсоюзными органами на местах осуществлять:

- 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.

28.15. Принимать локальные правовые акты, содержащие требования по охране труда.

28.16. При отсутствии в нормативных правовых актах, в том числе технических нормативных правовых актах, требований по охране труда принимать необходимые меры, обеспечивающие сохранение жизни, здоровья и работоспособности работников в процессе трудовой деятельности.

28.17. Осуществлять обязательное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством.

28.18. 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 Республиканского музыкального колледжа.

28.19. Обеспечить своевременное пополнение медикаментами аптек первой медицинской помощи.

28.20. Организовать в соответствии с установленными нормами санитарно-бытовое обеспечение, медицинское обслуживание работников.

28.21. 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, производить

Директор Республиканского музыкального колледжа



/А.Е.Поляков

Председатель Профсоюзного комитета



/Л.М.Романовская

ему оплату в размере средневзвешенной заработной платы за каждый день отстранения от работы).

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

28.23. 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.

28.24. 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.

28.25. 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.

28.26. Выплатить выходное пособие в размере не менее среднемесячного заработка лицам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание, 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 (четырёх) 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.

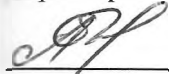
За работниками, утратившими трудоспособность в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, место работы (должность) сохраняется до восстановления трудоспособности или установления инвалидности.

28.27. 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;

Директор Республиканского музыкального колледжа



/А.Е.Поляков

Председатель Профсоюзного комитета



/Л.М.Романовская

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

28.28. Порядок и условия выплаты материальной помощи определяются Положением о порядке оказания материальной помощи, согласно приложению 3 к Договору.

28.29. Выполнять в срок до 1 (первого) октября запланированные мероприятия по подготовке Республиканского музыкального колледжа к работе в зимних условиях.

28.30. Обеспечивать выполнение ежегодных организационно-технических мероприятий по охране труда, разработанных на основе анализа состояния охраны труда и техники безопасности, пожарной безопасности.

28.31. Приобретать новую компьютерную технику, соответствующую стандартам безопасности. Проводить обследование имеющейся техники на соответствие стандартам.

29. ПРОФКОМ ОБЯЗУЕТСЯ:

29.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства Республики Беларусь о труде, правил по охране труда в Республиканском музыкальном колледже.

29.2. Провести в установленные сроки выборы общественных инспекторов, утвердить составы комиссий по охране труда и соблюдению трудового законодательства, провести обучение актива по этим вопросам.

29.3. Периодически (1 (один) раз в квартал) на заседании Профкома с участием представителей Нанимателя рассматривать вопрос о состоянии охраны труда и заболеваемости работников в Республиканском музыкальном колледже.

29.4. Совместно с государственными органами и инспекциями по надзору и 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.

29.5. 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.

29.6. 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.

30. СТОРОНЫ ПРИШЛИ К СОГЛАШЕНИЮ:

30.1. Осуществлять административно-общественный контроль по вопросам охраны труда и техники безопасности.

30.2. Локальные правовые акты по охране труда утверждаются Руководителем по согласованию с Профкомом.

30.3. Обеспечивать работников средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами законодательства и в установленные сроки по перечню профессий и должностей работников, утвержденном в Республиканском музыкальном колледже.

Директор Республиканского музыкального колледжа



/А.Е.Поляков

Председатель Профсоюзного комитета



/Л.М.Романовская

На 2020 год разработан Перечень профессий и должностей работников, которым выдается спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты (основание: Инструкция о порядке обеспечения работников средствами индивидуальной защиты), утвержденный директором и согласованный председателем Профкома Республиканского музыкального колледжа 28 февраля 2020 года, согласно приложением 7 к Договору.

Перечень профессий и должностей работников, упомянутый в части второй настоящего подпункта ежегодно утверждается Работодателем по согласованию с Профкомом исходя из существующего штатного расписания Республиканского музыкального колледжа и в соответствии с требованиями, установленными актами законодательства.

30.4. На работах, связанных с загрязнениями, обеспечивать работников смывающими и обезвреживающими средствами.

30.5. Организовать проведение предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными условиями труда в порядке, установленном действующим законодательством.

На 2020 год разработан Перечень профессий, подлежащих периодическому медицинскому осмотру, утвержденный директором и согласованный председателем Профкома Республиканского музыкального колледжа 20 января 2020 года, согласно приложению 8 к Договору.

Перечень профессий и должностей работников, упомянутый в части второй настоящего подпункта ежегодно утверждается Работодателем по согласованию с Профкомом исходя из существующего штатного расписания, с учётом результатов комплексной гигиенической оценки условий труда, вредных и (или) опасных факторов производственной среды, показателей тяжести и напряжённости трудового процесса.

30.6. 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 Республиканском музыкальном колледже.

30.7. Назначать должностных лиц, ответственных за организацию охраны труда в организации и структурных подразделениях.

30.8. 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.

ГЛАВА 6

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


31. РУКОВОДИТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:

31.1. Содействовать организации отдыха, санаторно-курортного лечения работников, дополнительных медицинских осмотров работников, связанных с опасными и вредными условиями труда. С этой целью создавать в

Директор Республиканского музыкального колледжа

 /А.Е.Поляков

Председатель Профсоюзного комитета

 /Л.М.Романовская

Республиканском музыкальном 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.

31.2. Содействовать организации работы молодежных советов, советов ветеранов труда отрасли на республиканском и региональном уровнях, проведению ими мероприятий.

31.3. Приглашать ветеранов труда отрасли и Профсоюза к участию в воспитательных, праздничных мероприятиях, проводимых в Республиканском музыкальном колледже и организационных Профкомом.

31.4. Содействовать развитию в Республиканском музыкальном колледже института наставничества.

32. ПРОФКОМ ОБЯЗУЕТСЯ:

32.1. Установить постоянный общественный контроль за работой столовой. Итоги проверок не менее 2 (двух) раз в год обсуждать на заседании Профкома, по результатам обсуждения вносить предложения Руководителю.

32.2. Организовать оказание помощи в решении бытовых проблем пенсионерам, состоящим на учете в Профсоюзе.

32.3. Ежегодно анализировать состояние обеспеченности жильем работников Республиканского музыкального колледжа.

32.4. Организовывать в течение года проведение 2 (двух) дней здоровья с выездом за город.

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

33. СТОРОНЫ ПРИШЛИ К СОГЛАШЕНИЮ:

33.1. 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.

33.2. Учет граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, и распределение жилых помещений производится совместным решением Нанимателя и Профкома в соответствии с законодательными актами Республики Беларусь.

33.2.1 Учет граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, по месту работы ведут работники, назначенные Нанимателем по согласованию с Профкомом.

33.2.2. Списки лиц, которым предоставляется жилье, доводятся до сведения коллектива работников.

33.2.3. 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.

33.3. Способствовать получению работниками кредитов на строительство индивидуальных жилых домов, кооперативных квартир, садовых домиков.

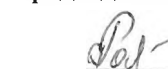
33.4. Обеспечить полную гласность при распределении путевок. Путевки на лечение выделять в первую очередь часто и длительно болеющим работникам,

Директор Республиканского музыкального колледжа



/А.Е.Поляков

Председатель Профсоюзного комитета



/Л.М.Романовская

хронически больным и состоящим на диспансерном учете при наличии соответствующих документов.

33.5. 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.

33.6. 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.

33.7. Продолжительность основного отпуска работников организаций 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».

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

33.9. При составлении графика трудовых отпусков Наниматель обязан запланировать отпуск по желанию работника:

33.9.1. в летнее или другое удобное время:

- лицам моложе 18 (восемнадцати) лет;
- ветеранам Великой Отечественной войны и ветеранам боевых действий на территории других государств;
- женщинам, имеющим 2 (двух) и более детей в возрасте до 14 (четырнадцати) лет или ребенка-инвалида в возрасте до 18 (восемнадцати) лет; одиноким родителям <*>, усыновителям (удочерителям), опекунам, попечителям, разведенным женщинам и вдовам, имеющим по 1 (одному) и более ребенку до 14 (четырнадцати) 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 донор Рэспублікі Беларусь», знаком почета «Почетный донор Республики Беларусь», знаками «Почетный донор СССР», «Почетный донор Общества Красного Креста БССР»;

Директор Республиканского музыкального колледжа



/А.Е.Поляков

Председатель Профсоюзного комитета



/Л.М.Романовская

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

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

33.9.2. 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 аттестаций, а также во время каникул в Республиканском музыкальном 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;

33.10. 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 Трудового кодекса.

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

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

33.13. 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.


33.14. Работникам, имеющим продолжительный стаж работы в одной организации, отрасли, Наниматель за счет собственных средств может устанавливать дополнительный отпуск продолжительностью до 3 (трех) дней на основании и в порядке, предусмотренном статьей 159 Трудового кодекса и иными актами законодательства Республики Беларусь.

33.15. Работникам, работающим по контрактной форме найма, предоставлять дополнительный поощрительный отпуск – 1 (один) календарный день с сохранением заработной платы.

Директор Республиканского музыкального колледжа

 /А.Е.Поляков

Председатель Профсоюзного комитета

 /Л.М.Романовская

33.16. 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.

33.17. 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 по желанию работника присоединяется к отпуску за следующий рабочий год либо компенсируется в денежной форме. При этом денежная компенсация за неиспользованную 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.

33.18. 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.

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

33.20. По письменному заявлению работника в обязательном порядке предоставлять отпуск:

33.20.1. 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.

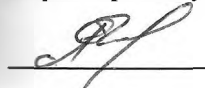
33.20.2. без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- 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.


33.21. 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;

Директор Республиканского музыкального колледжа

 /А.Е.Поляков

Председатель Профсоюзного комитета

 /Л.М.Романовская

- 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;

- 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;

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

33.23. 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.

33.24. Отпуск без сохранения зарплаты по письменному заявлению работника может быть предоставлен на срок более 30 (тридцати) календарных дней в календарном году по усмотрению административного аппарата Нанимателя.

При этом время предусмотренных законодательством или Договором отпусков без сохранения заработной платы, превышающих 14 (четырнадцать) календарных дней в течение рабочего года, включается в рабочий год конкретного работника.

Отпуска, предусмотренные настоящим подпунктом, предоставляются в течение календарного года в период, согласованный работником и Нанимателем.

33.25. 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 33.16 пункта 33 Договора.

33.26. Дополнительный свободный от работы день предоставляется:

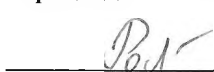
- матери (мачехе) или отцу (отчиму), усыновителю (удочерителю), опекуну, попечителю, воспитывающей (воспитывающему) ребенка-инвалида в возрасте до 18 (восемнадцати) лет, по ее (его) заявлению ежемесячно предоставляется один дополнительный свободный от работы день с оплатой в размере среднего дневного заработка за счет средств государственного социального страхования в порядке и на условиях, определяемых Министерством труда и социальной защиты;

Директор Республиканского музыкального колледжа



/А.Е.Поляков

Председатель Профсоюзного комитета



/Л.М.Романовская

- матери (мачехе) или отцу (отчиму), усыновителю (удочерителю), опекуну, попечителю, воспитывающей (воспитывающему) ребенка-инвалида в возрасте до 18 (восемнадцати) лет либо 3 (трех) 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 (отчиму), 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, предоставляемые в соответствии с абзацами вторым и третьим подпункта 33.26 пункта 33 Договора, может быть использовано матерью (мачехой) или отцом (отчимом) либо разделено указанными лицами между собой по их усмотрению.

Дополнительный свободный от работы день в неделю, предусмотренный абзацем вторым подпункта 33.26 пункта 33 Договора, не предоставляется в ту неделю, в которую предоставляется дополнительный свободный от работы день в месяц, предусмотренный абзацами первым и третьим подпункта 33.26 пункта 33 Договора.

33.27. 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.

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

33.29. 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.

33.30. 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 Нанимателя.

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

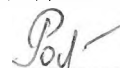
33.32. Случаи переноса или продления трудового отпуска в течение текущего рабочего года предусмотрены статьей 171 Трудового кодекса.

Директор Республиканского музыкального колледжа



/А.Е.Поляков

Председатель Профсоюзного комитета



/Л.М.Романовская

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

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

33.35. Продолжительность рабочего времени в рабочий день, непосредственно предшествующий государственному празднику или праздничному дню, сокращается на один час.

Если по условиям производства сокращение продолжительности рабочего времени, предусмотренное частью первой настоящего подпункта, невозможно, переработка компенсируется по соглашению работника с Нанимателем предоставлением дополнительного дня отдыха, оплачиваемого в одинарном размере, по мере накопления этих часов или повышенной их оплатой в размере, установленном для оплаты сверхурочной работы.

33.36. 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 287 Трудового кодекса).

33.37. 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.

33.38. 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.

33.39. 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.

Директор Республиканского музыкального колледжа



/А.Е.Поляков

Председатель Профсоюзного комитета



/Л.М.Романовская

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.

33.40. 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

34. СТОРОНЫ ПРИШЛИ К СОГЛАШЕНИЮ:

34.1. Выпускникам, которым место работы предоставлено путем распределения, предоставляется отдых продолжительностью 31 (тридцать один) календарный день, а выпускникам, направленным для работы в качестве педагогических работников, – 45 (сорок пять) календарных дней. По инициативе выпускника продолжительность отдыха может быть сокращена.

34.2. 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.

34.3. 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.

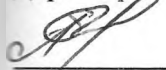
34.4. Молодым специалистам, прибывшим на работу по распределению организации, при недостаточности собственного жилого фонда могут выделяться средства с целью компенсации затрат по найму жилых помещений у граждан ежемесячно в размере не менее 2 (двух) базовых величин.

34.5. 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.

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

ГЛАВА 8

Директор Республиканского музыкального колледжа



/А.Е.Поляков

Председатель Профсоюзного комитета



/Л.М.Романовская

ПРАВОВЫЕ ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА И ЕГО ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА

35. РУКОВОДИТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:

35.1. Соблюдать права и гарантии Профкома, способствовать его деятельности.

35.2. Не препятствует представителям профсоюзных органов в посещении Республиканского музыкального колледжа для реализации предоставленных законодательством прав.

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

35.4. 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.

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

35.6. Производят удержание суммы профсоюзных взносов из заработной платы работника по его письменному заявлению и перечисляют их на соответствующий счет Профсоюза одновременно с выплатой заработной платы.

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

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

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

35.10. Создавать в Республиканском музыкальном колледже условия для обеспечения гласности в деятельности Профкома.

36. ПРОФКОМ ОБЯЗУЕТСЯ:

36.1. Проводить обучение работников и членов Профкома, Руководителя по вопросам трудового законодательства, охраны труда.

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

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

Иные отношения между Республиканским музыкальным колледжем и его учащимися определяются законодательством Республики Беларусь, Правилами внутреннего распорядка для учащихся и законных представителей учащихся государственного учреждения образования «Республиканская гимназия-колледж при Белорусской государственной академии музыки», Положением об общежитии государственного учреждения образования «Республиканская гимназия-колледж при Белорусской государственной академии музыки», Правилами внутреннего

Директор Республиканского музыкального колледжа



/А.Е.Поляков

Председатель Профсоюзного комитета



/Л.М.Романовская

распорядка в общежитии государственного учреждения образования «Республиканская гимназия-колледж при Белорусской государственной академии музыки», иными локальными правовыми актами, регулирующими правовое положение учащихся Республиканского музыкального колледжа.

37. СТОРОНЫ ПРИШЛИ К СОГЛАШЕНИЮ:

37.1. Договор распространяется на Нанимателя и всех работников, от имени которых он заключен.

37.1.1. Положения Договора о рабочем времени и времени отдыха; регулировании внутреннего трудового распорядка; нормах труда; формах, системах, размерах оплаты труда работников, в том числе положения Нанимателя, предусмотренные приложениями 1-4 Договора; сроках выплаты и порядке индексации заработной платы; охране труда и отдыха работников Нанимателя; гарантиях и компенсациях, предоставляемых законодательством, применяются в отношении всех работников Нанимателя.

37.1.2. Действие иных положений Договора распространяется на работников, от имени которых он не заключался (вновь принятых и другое), при условии, что последние выразят согласие на это в письменной форме путем подачи заявления на имя Руководителя или председателя Профкома.

37.2. Профсоюзным активистам – членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы, предоставлять возможность для участия в работе съездов, конференций, пленумов, иных уставных мероприятий, краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка в соответствии с законодательством Республики Беларусь на условиях, предусмотренных настоящим Договором, свободное время для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников.

37.3. Работникам, освобожденным от основной работы вследствие избрания их на выборные должности в профсоюзных органах, гарантируется предоставление прежней или равноценной работы (должности) в Республиканском музыкальном колледже после окончания полномочий по выборной должности в профсоюзном органе.

37.4. Льготы и гарантии, предусмотренные для работников Нанимателя Договором, распространяются на освобожденных от основной работы членов Профкома, избранных на выборные должности в профсоюзный орган.

37.5. Предоставлять возможность лицам, уполномоченным Профкомом, осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, охране труда.

37.6. Заключать (продлевать) трудовые договоры (контракты) с работниками, избранными в состав Профкома (с их согласия), на срок не менее чем до истечения срока их полномочий. Контракт с работником, избранным председателем Профкома и не освобожденным от основной работы, заключается на срок не менее его выборных полномочий.


37.7. По представлению Профкома, после его одобрения на Общем собрании коллектива работников Нанимателя, поощрять из профсоюзного бюджета и средств материального стимулирования наиболее отличившихся профсоюзных активистов и членов Профкома за общественную работу, содействие в решении вопросов охраны труда, обеспечения дисциплины и создания нормального морально-психологического климата в коллективе работников Нанимателя.

Директор Республиканского музыкального колледжа



/А.Е.Поляков

Председатель Профсоюзного комитета



/Л.М.Романовская

37.8. Предоставлять председателю и членам Профкома, исполняющим профсоюзные обязанности на общественных началах, до 8 (восемью) часов рабочего времени в неделю для проведения общественной работы в интересах коллектива работников Нанимателя, с сохранением среднемесячного заработка.

37.9. Председатель и члены Профкома, не освобожденные от основной работы, проводят общественную работу в интересах коллектива работников Нанимателя в свободное от работы время.

37.10. Не переводить на контрактную форму найма без их согласия работников, избранных в состав профсоюзных органов, во время срока их полномочий и в течение 2 (двух) лет после переизбрания без их согласия, за исключением случаев ликвидации Нанимателя, или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом.

ГЛАВА 9

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

38. РУКОВОДИТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:

38.1. Обеспечивать минимальные социально-экономические гарантии работникам Нанимателя, установленные Договором и законодательством Республики Беларусь.

38.2. 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.

39. ПРОФКОМ ОБЯЗУЕТСЯ:

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

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

40. СТОРОНЫ ПРИШЛИ К СОГЛАШЕНИЮ:

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

40.2. В случае неисполнения положений Договора любая из Сторон имеет право в письменной форме заявить о нарушении Договора, после чего в

Директор Республиканского музыкального колледжа



/А.Е.Поляков

Председатель Профсоюзного комитета



/Л.М.Романовская

трехдневный срок должны быть назначены переговоры по урегулированию разногласий.

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

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

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

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

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

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

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

40.10. 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

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

41. Договор составлен в 4 (четырёх) экземплярах, согласно части первой пункта 12 Договора.

42. Договор подписан «10» апреля 2020 года.

43. СТОРОНЫ ПРИШЛИ К СОГЛАШЕНИЮ:


Признать утратившим силу Коллективный договор государственного учреждения образования «Республиканская гимназия-колледж при Белорусской государственной академии музыки» (Республиканский музыкальный колледж) на 2018 – 2021 годы, одобренный на Общем собрании коллектива работников Нанимателя (протокол №1 от 03.03.2018), подписанный Сторонами 7 мая 2018 года и зарегистрированный в администрации Центрального района города Минска 23 мая 2018 года за № 136/3.

РУКОВОДИТЕЛЬ:

ПРОФКОМ:

Директор Республиканского музыкального колледжа

Председатель Профсоюзного комитета



/А.Е.Поляков



/Л.М.Романовская

Государственное учреждение
образования «Республиканская
гимназия-колледж при Белорусской
государственной академии музыки»

Директор



/А.Е.Поляков

(МП, подпись)

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

Председатель



/Л.М.Романовская

(МП, подпись)

Директор Республиканского музыкального колледжа

/А.Е.Поляков

Председатель Профсоюзного комитета

/Л.М.Романовская

Приложение 1
к коллективному договору
на 2020-2022 годы

УТВЕРЖДЕНО
Директором государственного
учреждения образования
«Республиканская гимназия-колледж при
Белорусской государственной академии
музыки» 03.01.2020 года



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 второй 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 выплатам социального характера, не связанным с выполнением Работником трудовых обязанностей.

1.3. На осуществление единовременной выплаты на оздоровление ежегодно направляются:

1.3.1. средства, выделяемые из республиканского бюджета;

1.3.2. средства, получаемые от приносящей доходы деятельности;


1.3.3. средства из иных источников, не запрещенных законодательством, если иное не установлено Президентом Республики Беларусь.

1.4. Плановый фонд на осуществление единовременной выплаты на оздоровление формируется ежегодно в размере 0,5 окладов Работников за счет средств республиканского бюджета (в разрезе параграфов бюджетной классификации) и внебюджетных средств.

1.5. Порядок и условия осуществления 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 03.04.2019 г. №13 «Об оплате труда работников бюджетных организаций»).

Директор Республиканского музыкального колледжа

Председатель Профсоюзного комитета


/А.Е.Поляков


/Л.М.Романовская

2. ИСТОЧНИКИ СРЕДСТВ НА ОСУЩЕСТВЛЕНИЕ ВЫПЛАТЫ НА ОЗДОРОВЛЕНИЕ

2.1. Порядок и условия осуществления выплаты на оздоровление применяются в отношении всех работников организации, независимо от источника выплаты их заработной платы (пункт 2 Инструкции о порядке и условиях оплаты труда работников бюджетных организаций, утвержденной постановлением Минтруда и соцзащиты от 03.04.2019 г. № 13).

2.2. 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. Выплата на оздоровление осуществляется из расчета 0,5 оклада в год всем работникам, работающим, как на условиях контракта, так и по трудовому договору, по основному месту работы, так и по совместительству (внешнему и внутреннему), кроме временных работников, проработавших менее календарного месяца в квартал выплаты.

3.2. Размер оклада работника, из которого исчисляется выплата на оздоровление, определяется на день расчета.

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

3.4. Выплата на оздоровление выплачивается пропорционально отработанному времени работающим на условиях неполного рабочего времени.

4. ПОРЯДОК ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТЫ НА ОЗДОРОВЛЕНИЕ

4.1. Выплата на оздоровление всем работникам, кроме педагогических работников, работающих по совместительству (внешнему), осуществляется ежеквартально в день выплаты зарплаты за первую половину месяца (аванса) в последний месяц квартала в размере 25% от суммы, указанной в подпункте 3.1. Положения (или 12,5% оклада).

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

при увольнении – в день окончательного расчета;

ухода в отпуск по уходу за ребенком в возрасте до 3-х лет – при выплате первого пособия по уходу за ребенком до 3-х лет;

прихода из отпуска по уходу за ребенком в возрасте до 3-х лет – при 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.

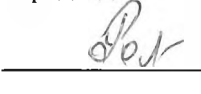
Только при отработке полного календарного года работник получает выплату на оздоровление в полном объеме.

Размер оклада, из которого исчисляется размер в денежном выражении единовременной выплаты на оздоровление, определяется на день расчета и выплаты. При

Директор Республиканского музыкального колледжа

 /А.Е.Поляков

Председатель Профсоюзного комитета

 /Л.М.Романовская

последующем изменении оклада работника перерасчет ранее выплаченной единовременной выплаты на оздоровление не производится.

4.2. Выплата на оздоровление педагогическим работникам, работающим по совместительству (внешнему), осуществляется два раза в год из расчета пропорционально отработанным месяцам:

- при увольнении в день окончательного расчета;
- в декабре в день выплаты зарплаты за первую половину месяца (аванса).

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

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

4.5. Выплата на оздоровление Руководителю выплачивается в порядке, предусмотренном Положением и контрактом.

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

4.7. Положение вступает в силу с 1 января 2020 года.

СОГЛАСОВАНО

Председателем профсоюзного комитета
государственного учреждения
образования «Республиканская
гимназия-колледж при Белорусской
государственной академии музыки»
03.01.2020 года

СОГЛАСОВАНО

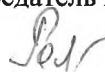
Главным бухгалтером
государственного учреждения
образования «Республиканская
гимназия-колледж при Белорусской
государственной академии музыки»
03.01.2020 года

Директор Республиканского музыкального колледжа



/А.Е.Поляков

Председатель Профсоюзного комитета



/Л.М.Романовская

Приложение 2
к коллективному договору
на 2020-2022 годы

УТВЕРЖДЕНО
Директором государственного
учреждения образования
«Республиканская гимназия-колледж при
Белорусской государственной академии
музыки» 03.01.2020 года

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», постановления Совета Министров Республики Беларусь, Декрета Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» и иных законодательных актов.

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

1.3. Положение о премировании является приложением к коллективному договору. Изменения и дополнения к нему вносятся в порядке, установленном коллективным договором.

1.4. На выплату премий направляются:

1.4.1. средства, выделяемые из республиканского бюджета в размере 5 (пяти) процентов от суммы окладов работников, содержащихся за счет бюджетных средств;

1.4.2. средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности в размере 5 (пяти) процентов от суммы окладов работников, содержащихся за счет средств от приносящей доходы деятельности;

1.4.3 средства из иных источников, не запрещенных законодательством Республики Беларусь.

1.5. Премирование осуществляется в следующем порядке:

1.5.1 ежеквартальное премирование;

1.5.2 единовременное премирование за счет средств, предусмотренных на эти цели, включая сложившуюся экономию за предыдущие периоды в пределах календарного года;

1.5.3 ежемесячное премирование рабочих.

Директор Республиканского музыкального колледжа

Председатель Профсоюзного комитета


/А.Е.Поляков


/Л.М.Романовская

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

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

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

2.3. Персональный состав комиссии формируется из числа работников гимназии-колледжа, в который должны входить: председатель Комиссии – Руководитель (директор); члены Комиссии: заместители руководителя (директора); главный бухгалтер, руководитель практики, председатель профсоюзного комитета (далее – Профком).

Секретарь комиссии избирается на первом заседании Комиссии после формирования ее персонального состава.

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

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

2.6. Секретарю Комиссии старшим инспектором по кадрам своевременно подаются копии приказов на работников, привлеченных к дисциплинарным наказаниям в отчетный период (месяц).

2.7. Комиссия рассматривает поступившие копии приказов и иных документов на работников, привлеченных к дисциплинарным наказаниям не позднее одного месяца со дня обнаружения дисциплинарного проступка.

2.8. В последний месяц квартала Комиссия рассматривает вопрос о выплате премии по итогам за квартал.

2.9. 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.

2.10. Решение Комиссии оформляется протоколом.

3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ

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

3.2. Для работников:

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

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

Директор Республиканского музыкального колледжа


/А.Е.Поляков

Председатель Профсоюзного комитета


/Л.М.Романовская

3.3. При определении размера премии учитывается личный вклад каждого работника в общий результат работы, а также нарушения трудовой дисциплины, допущенные работниками за отчетный период (месяц).

3.4. Выплаты премий производятся один раз в квартал (кроме работников, работающих по рабочим специальностям), в срок выплаты заработной платы за вторую половину последнего месяца квартала.

3.5. Работникам, работающим по рабочим специальностям (уборщик служебных помещений, сторож, настройщик клавишных инструментов, настройщик-регулирующий смычковых инструментов, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений и др.) премия в размере 5 (пяти) процентов оклада выплачивается ежемесячно на основании приказа Руководителя.

3.6. Работникам, работающим на условиях совместительства, премия не выплачивается.

3.7. 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. премия выплачивается пропорционально отработанному времени в отчетном квартале.

3.8. Комиссия имеет право единовременно премировать основных работников Нанимателя:

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

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

3.8.3. в связи с объявлением благодарности – в размере до 5 (пяти) базовых величин;

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

3.8.5. премировать работника при награждении Министерством Культуры, Министерством образования в размере до 10 (десяти) базовых величин;

3.8.6. премировать основных работников к праздничным дням (Дню защитника Отечества и Вооруженных Сил Республики Беларусь / 8 марта, дню учителя, Новый год) – в размере 1 (одой) базовой величины;

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

3.9. Премии, указанные в подпункте 3.8. Положения, могут выплачиваться в межпериод (в течении месяца).

4. ПОРЯДОК ДЕПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ

4.1. Лишение полностью или частично премии может производиться на срок до двенадцати месяцев. Мера дисциплинарного взыскания в виде лишения работника полностью или частично премии на срок до 12 месяцев применяется с месяца, следующего за месяцем издания приказа о дисциплинарном взыскании.

4.2. Вопрос лишения премии полностью или частично на срок до двенадцати месяцев принимает Комиссия на основании служебных записок непосредственных руководителей, актов по результатам проверок и иных документов. Решение Комиссии

Директор Республиканского музыкального колледжа



/А.Е.Поляков

Председатель Профсоюзного комитета



/Л.М.Романовская

оформляется протоколом. Окончательное решение о размере снижения или лишения премии принадлежит Руководителю и оформляется приказом.

4.3. Депремирование работников производится:

4.3.1. за нарушения производственно-технологической, исполнительской или трудовой дисциплины (в том числе курение во всех помещениях Нанимателя), подтвержденные документально (приказы, акты проверок) – до 100%;

4.3.2. за нарушение санитарно-эпидемического режима (по предписаниям, актам Центра гигиены и эпидемиологии районного (в г. Минске) или городского (г. Минск) уровней) – на 100%;

4.3.3. за производственный травматизм (по акту расследования) – до 100%;

4.3.4. за недостатки по результатам внезапных и плановых проверок, инвентаризаций товарно-материальных ценностей – до 100%;

4.3.5. за невыполнение плановых показателей по экономии топливно-энергетических ресурсов – 15%;

4.3.6. за несвоевременность и неточность в составлении отчетов, графиков, таблиц, приказов – до 50%;

4.3.7. за нарушение правил по технике безопасности, охране труда, противопожарных, санитарных норм и правил, гигиенических нормативов – до 100%;

4.3.8. использование государственного имущества не в служебных целях – до 100%.

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

5. ПОРЯДОК РАСЧЕТА И ВЫПЛАТЫ ПРЕМИИ

5.1. Премияльный фонд Нанимателя формируется за счет бюджетных и внебюджетных средств (5 (пять) процентов от суммы окладов работников).

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

5.2. Расчет премии производится за отработанное время.

5.3. Размер процента премии каждому работнику определяется следующим образом:

5.3.1. определяется фактический премиальный фонд для выплаты всем работникам как разница между плановым премиальным фондом, рассчитанным в соответствии с подпунктом 5.1. Положения и суммой выплат по подпункту 3.8. Положения;

5.3.2. определяется фактический процент премии для выплаты.

5.4. Всем основным работникам выплачивается премия за квартал по фактически сложившемуся проценту с учетом подпункта 4.3. Положения.

5.5. Премирование осуществляется на основании приказа Руководителя по согласованию с Профкомом с учетом протокола Комиссии.

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

5.7. Положение вступает в силу с 1 января 2020 года.

СОГЛАСОВАНО

Директор Республиканского музыкального колледжа

 /А.Е.Поляков

СОГЛАСОВАНО

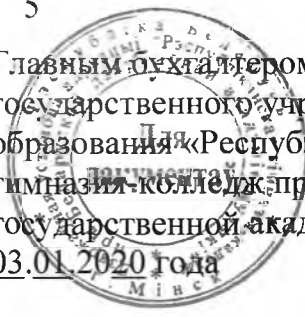
Председатель Профсоюзного комитета

 /Л.М.Романовская

Председателем профсоюзного комитета
государственного учреждения
образования «Республиканская
гимназия-колледж при Белорусской
государственной академии музыки»
03.01.2020 года




Главным бухгалтером
государственного учреждения
образования «Республиканская
гимназия-колледж при Белорусской
государственной академии музыки»
03.01.2020 года



Директор Республиканского музыкального колледжа

 /А.Е.Поляков

Председатель Профсоюзного комитета

 /Л.М.Романовская

Приложение 3
к коллективному договору
на 2020-2022 годы



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 абзаца третьего 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 (абзац третий пункта 4 Указа Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 г. № 27).

4. Источником средств, направляемых на выплату материальной помощи, является: бюджетное финансирование (республиканский бюджет), а также средства, получаемые от приносящей доходы деятельности и средства из иных источников, не запрещенных законодательством.

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 03.04.2019 г. № 13 «Об оплате труда работников бюджетных организаций»).

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.


В исключительных случаях материальная помощь может выплачиваться из средств превышения доходов над расходами.

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

Директор Республиканского музыкального колледжа

 /А.Е.Поляков

Председатель Профсоюзного комитета

 /Л.М.Романовская

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 (директора); главный бухгалтер, руководитель практики, председатель профсоюзного комитета (далее - Профком).

Секретарь комиссии избирается на первом заседании Комиссии после формирования ее персонального состава.

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.

14. 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.

15. 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.

16. Остаток неиспользованных средств, предусмотренных на оказание материальной помощи, определяется ежеквартально и распределяется между основными работниками в равных долях (за исключением работников, находящихся в отпусках по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет).

17. Работникам гимназии-колледжа, принятым на основную должность на неполное рабочее время, материальная помощь выплачивается пропорционально отработанному времени.

18. 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

Директор Республиканского музыкального колледжа



/А.Е.Поляков

Председатель Профсоюзного комитета



/Л.М.Романовская

сроки по согласованию с Руководителем, что должно быть отражено в протоколе заседания Комиссии.

19. 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);

стихийного бедствия (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).

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

21. В декабре каждого года материальная помощь должна быть выплачена до 27 декабря текущего года.

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

23. Материальная помощь не оказывается в следующих случаях:

работникам, совершившим прогул без уважительных причин в периоде, за который распределяется материальная помощь;

работникам, работающим на условиях совместительства, заместительства.

24. 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.

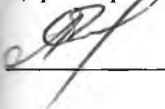
25. Списки работников и сумма оказываемой материальной помощи утверждается приказом Руководителя по согласованию с Профкомом на основании протоколов Комиссии.

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

27. Неиспользованные в течение календарного года средства, предусмотренные на оказание материальной помощи, на следующий год не переносятся.

28. Положение вступает в силу с 1 января 2020 года.

Директор Республиканского музыкального колледжа



/А.Е.Поляков

Председатель Профсоюзного комитета



/Л.М.Романовская

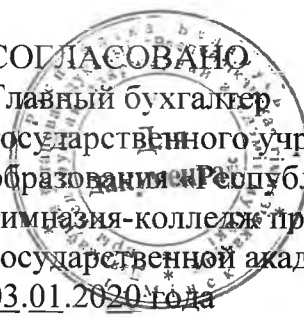
СОГЛАСОВАНО

Председателем профсоюзного комитета
государственного учреждения
образования «Республиканская
гимназия-колледж при Белорусской
государственной академии музыки»
03.01.2020 года



СОГЛАСОВАНО

Главным бухгалтером
государственного учреждения
образования «Республиканская
гимназия-колледж при Белорусской
государственной академии музыки»
03.01.2020 года



Директор Республиканского музыкального колледжа

/А.Е.Поляков

Председатель Профсоюзного комитета

/Л.М.Романовская

Приложение 4
к коллективному договору
на 2020-2022 годы

УТВЕРЖДЕНО
Директором государственного
учреждения образования
«Республиканская гимназия-колледж при
Белорусской государственной академии
музыки» 03.01.2020 года

ПОЛОЖЕНИЕ

об установлении стимулирующих (кроме премий) 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) выплат разработано в соответствии с постановлениями:

Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019 г. №71 «Об оплате труда работников в сфере образования»;

Министерства культуры Республики Беларусь от 13.06.2019 г. №32 «Об оплате труда работников труда в сфере культуры»;

Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 13.06.2019 г. №52 «Об оплате труда медицинских и фармацевтических работников, а также служащих, занятых в здравоохранении и фармацевтической деятельностью»;

Министерства труда и социальной защиты на основании Республики Беларусь от 03.04.2019 г. №13 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» и иных нормативно-правовых актов.

1.2. Положение направлено на усиление заинтересованности в проявлении профессионального мастерства, достижения 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 – Руководитель (директор);

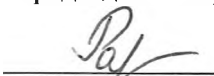
члены Комиссии:

заместители Руководителя (директора); главный бухгалтер, руководитель практики, председатель профсоюзного комитета (далее – Профком).

Директор Республиканского музыкального колледжа

 /А.Е.Поляков

Председатель Профсоюзного комитета

 /Л.М.Романовская

Секретарь Комиссии избирается на первом заседании Комиссии после формирования ее персонального состава.

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. Секретарю Комиссии старшим инспектором по кадрам своевременно подаются копии приказов на работников, привлеченных к дисциплинарным наказаниям в отчетный период (месяц).

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

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

2. ПЕРЕЧЕНЬ СТИМУЛИРУЮЩИХ (КРОМЕ ПРЕМИЙ) ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ

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

надбавка за характер труда педагогическим работникам за выполнение отдельных видов работ (устанавливается на основании Положения о надбавках педагогическим работникам государственного учреждения образования «Республиканская гимназия-колледж при Белорусской государственной академии музыки»);

надбавка за специфику работы в сфере образования, в сфере здравоохранения;

надбавка за контракт;

надбавка за стаж работы;

надбавка молодым специалистам;

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

надбавка за сложность и напряженность труда работников;

надбавка за высокие профессиональные и творческие достижения в труде;

надбавка за характер труда рабочим бюджетных организаций сферы культуры.

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

3.1. Надбавка устанавливается:


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

не имеющим квалификационной категории, включая педагогических работников, занимающих должности, квалификационными характеристиками

Директор Республиканского музыкального колледжа

Председатель Профсоюзного комитета

 /А.Е.Поляков

 /Л.М.Романовская

которых не предусмотрено внутридолжностное квалификационное категорирование. – 25%;

имеющим вторую квалификационную категорию – 35%;

имеющим первую квалификационную категорию – 45%;

имеющим высшую квалификационную категорию – 60%;

3.1.2. учителям, преподавателям:

не имеющим квалификационной категории - 30%;

имеющим вторую квалификационную категорию – 40%;

имеющим первую квалификационную категорию – 50%;

имеющим высшую квалификационную категорию – 65%.

3.2. Надбавка выплачивается пропорционально отработанному времени и нагрузке.

3.3. Конкретный размер надбавки работнику устанавливается приказом директора.

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

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

как медицинскому работнику, не имеющему квалификационной категории – 5 процентов от оклада,

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

5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВКИ ЗА КОНТРАКТ

5.1. В соответствии с абзацем третьим подпункта 2.5. пункта 2 Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. №29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» в качестве дополнительной меры стимулирования труда работников, принятых по контракту, устанавливается надбавка за работу по контракту, выплачиваемая в соответствии с абзацем третьим пункта 3 части первой статьи 261-2 Трудового кодекса Республики Беларусь;

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

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

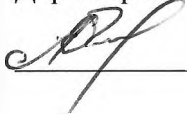
5.4. Выплата надбавки за контракт производится пропорционально отработанному времени и нагрузке.

6. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВКИ ЗА СТАЖ РАБОТЫ

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

Директор Республиканского музыкального колледжа

Председатель Профсоюзного комитета



/А.Е.Поляков



/Л.М.Романовская

- 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.

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

6.3. 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.

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

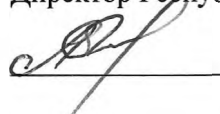
6.5. Стаж работы в бюджетных организациях исчисляется в годах, месяцах и днях.

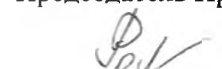
6.6. Стаж работы в бюджетных организациях подтверждается трудовой книжкой, а при отсутствии трудовой книжки - в порядке, предусмотренном для подтверждения трудового стажа при назначении пенсии.

6.7. 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.

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

6.9. В случаях, когда период работы, подлежащий зачету в стаж работы в бюджетных организациях, будет подтвержден документально соответствующим

Директор Республиканского музыкального колледжа
 /А.Е.Пуляков

Председатель Профсоюзного комитета
 /Л.М.Романовская

государственным органом, надбавка за стаж работы в бюджетных организациях подлежит пересчету за период начиная с 1 января 2020 г. независимо от даты представления подтверждающих документов.

7. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВКИ МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТАМ

7.1. 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 до 30 процентов (включительно) 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.

7.2. 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)).

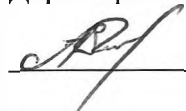
7.3. Педагогическим работникам с высшим и средним специальным образованием, отработавшим два года по распределению (перераспределению), направлению (последующему направлению) на работу и продолжающим работать на условиях заключенных трудовых договоров (контрактов), надбавка выплачивается в течение последующего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

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

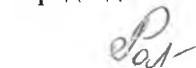
7.5. Конкретный размер надбавки работнику устанавливается приказом директора.

8. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДОВ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ И ВЫПЛАТЫ НАДБАВОК ЗА ХАРАКТЕР ТРУДА, ЗА СЛОЖНОСТЬ И НАПРЯЖЕННОСТЬ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ВЫСОКИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ И ТВОРЧЕСКИЕ ДОСТИЖЕНИЯ В ТРУДЕ

Директор Республиканского музыкального колледжа

 /А.Е.Поляков

Председатель Профсоюзного комитета

 /Л.М.Романовская

8.1. Надбавки работникам устанавливаются за достойную работу, обеспечивающую устойчивое функционирование и развитие гимназии-коллежа, позволившее 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; добиваться качественного улучшения 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.

8.2. 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 с законодательством. Фонд надбавок за высокие профессиональные и творческие достижения формируется, кроме названного, еще и за счет экономии по заработной плате.

8.3. В фонд надбавок за характер труда работникам, за исключением рабочих, учреждений образования направляются средства до 25 процентов суммы окладов этих работников.

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

8.5. В фонд надбавок за сложность и напряженность труда работников направляются средства до 10 процентов суммы окладов работников.

8.6. 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.

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

8.8. Размер надбавок для вновь принимаемых работников или переводе работника на иную должность определяется Руководителем по согласованию с главным бухгалтером (заместителем главного бухгалтера) гимназии-колледжа. Такое решение оформляется приказом Руководителя, согласованного с главным бухгалтером (заместителем главного бухгалтера) гимназии-колледжа.


8.9. При увольнении надбавки выплачиваются пропорционально отработанному времени.

9. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ И ВЫПЛАТЫ НАДБАВОК

Директор Республиканского музыкального колледжа

 /А.Е.Поляков

Председатель Профсоюзного комитета

 /Л.М.Романовская

9.1. Перечень оснований для установления надбавок:

9.1.1. для Руководителей, их заместителей:

высокие результаты работы, подтвержденные в ходе внутреннего, ведомственного и других видов контроля;

качественное и своевременное выполнение планов работы, программ, планов учебно-воспитательного процесса;

оказание помощи педагогическим работникам в повышении качества и эффективности работы;

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

подготовка и участие в культурно-массовых мероприятиях с работниками и обучающимися;

активное внедрение в практику прогрессивных форм гимназии-колледжа труда и управленческой деятельности;

рациональное использование, экономия материальных, денежных и энергетических ресурсов;

оперативное выполнение особо важных заданий, связанных с хозяйственной деятельностью гимназии-колледжа;

другие основания.

9.1.2. для специалистов:

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

за работу по программе профильного преподавания предметов;

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

разработка и внедрение новых форм и методов обучения;

поддержание образцового порядка в закрепленных помещениях;

обеспечение работы приемных Комиссий;

активное участие в оснащении учебно-методической базы гимназии-колледжа, подготовке помещений и кабинетов к новому учебному году;

проведение ремонтных работ;

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

стабильное качество выполняемых работ, интенсивность труда;

активное участие при выполнении поставленных задач;

инициативность работника, его знания, опыт, добросовестность;

выполнение особо важных заданий;

участие во вводе в эксплуатацию объектов капитального строительства, в выполнении сложных текущих ремонтов;

выполнение социально-экономических показателей гимназии-колледжа;

другие основания.


9.1.3. для рабочих:

стабильное качество выполняемых работ, интенсивность труда;

активное участие при выполнении поставленных задач;

инициативность работника, его знания, опыт, добросовестность;

Директор Республиканского музыкального колледжа

 /А.Е.Поляков

Председатель Профсоюзного комитета

 /Л.М.Романовская

проведение внеплановых, чрезвычайных работ, потребовавших высокого профессионального мастерства и особых усилий;

ликвидация последствий аварий, стихийных бедствий и другие чрезвычайные ситуации;

другие основания.

9.2. Окончательный размер надбавок устанавливается Руководителем гимназии-колледжа.

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

9.4. Размер надбавок каждого работника определяется в пределах предусмотренного на эти цели фонда, дифференцировано с учетом качества, эффективности его труда и максимальными размерами не ограничивается.

9.5. Надбавки, перечисленные в подпункте 2.1. Положения, установленные в процентах от оклада, рассчитываются пропорционально отработанному времени и педагогической нагрузке.

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

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

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

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

9.10. Надбавки, перечисленные в подпункте 2.1. Положения, как правило, не устанавливаются работникам, работающим на условиях внешнего совместительства. При необходимости стимулирования работника, работающего на условиях внешнего совместительства, надбавки могут устанавливаться по решению Комиссии, а также по единоличному решению Руководителя либо по решению Руководителя, путем вынесения вопроса установления надбавок работникам гимназии-колледжа на Комиссию.

9.11. 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.

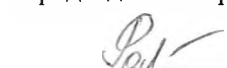
9.12. Надбавки уменьшаются, либо отменяются при ухудшении качества работы, несоблюдении сроков выполнения порученной работы и т.п. приказом Руководителя, согласованным с председателем Профкома.

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

Директор Республиканского музыкального колледжа

 /А.Е.Поляков

Председатель Профсоюзного комитета

 /Л.М.Романовская

10. ПОРЯДОК (ОСНОВАНИЯ) ЛИШЕНИЯ ПОЛНОСТЬЮ ИЛИ ЧАСТИЧНО НАДБАВОК

10.1. Лишение полностью или частично надбавок производится на срок до двенадцати 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.

10.2. Вопрос лишения надбавки полностью или частично на срок до двенадцати месяцев принимает Комиссия на основании служебных записок непосредственных руководителей, актов по результатам проверок и иных документов. Решение Комиссии оформляется протоколом. Окончательное решение о размере снижения или невыплаты принадлежит Руководителю и оформляется приказом.

10.3. Лишение полностью или частично надбавок работников производится:

10.3.1. за нарушения производственно-технологической, исполнительской или трудовой дисциплины, подтвержденные документально (приказы, акты проверок и другие документы) – до 100%;

10.3.2. за нарушение санитарно-эпидемического режима (по предписаниям, актам Центра гигиены и эпидемиологии районного (в г. Минске) или городского (г. Минск) уровней) – на 100%;

10.3.3. за производственный травматизм (по акту расследования) – до 100%;

10.3.4. за недостатки по результатам внезапных и плановых проверок, инвентаризаций товарно-материальных ценностей – до 100%;

10.3.5. за невыполнение плановых показателей по экономии топливно-энергетических ресурсов – 15%;

10.3.6. за несвоевременность и неточность в составлении отчетов, графиков, таблиц, приказов – до 50%;

10.3.7. за нарушение правил по технике безопасности, охране труда, противопожарных, санитарных норм и правил, гигиенических нормативов – до 100%;

10.3.8. использование государственного имущества не в служебных целях – до 100%.

10.4. 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.

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

12.1. Положение вступает в силу с 1 января 2020 года.

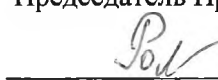
СОГЛАСОВАНО
 Председателем профсоюзного комитета
 государственного учреждения
 образования «Республиканская
 гимназия-колледж при Белорусской
 государственной академии музыки»

Директор Республиканского музыкального колледжа

 /А.Е.Поляков

СОГЛАСОВАНО
 Главным бухгалтером
 государственного учреждения
 образования «Республиканская
 гимназия-колледж при Белорусской
 государственной академии музыки»

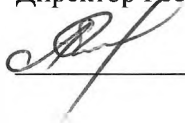
Председатель Профсоюзного комитета

 /Л.М.Романовская

03.01.2020 года

03.01.2020 года

Директор Республиканского музыкального колледжа



_____/А.Е.Поляков

Председатель Профсоюзного комитета



_____/Л.М.Романовская

Приложение 5
к коллективному договору
на 2020-2022 годы

УТВЕРЖДЕНО
Приказом директора
государственного учреждения
образования «Республиканская гимназия-
колледж при Белорусской
государственной академии музыки»
от 09.01.2020 №01-05/8.

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников
с ненормированным рабочим днём

№ п/п	Наименование должности	Количество календарных дней дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день
1.	Главному бухгалтеру	7
2.	Заместителю директора по хозяйственной работе	7
3.	Заместитель главного бухгалтера	5
4.	Старшему инспектору по кадрам	5
5.	Бухгалтеру 1 категории	4
6.	Экономисту 1 категории	4
7.	Коменданту	4

СОГЛАСОВАНО

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

« 09 » / Л.М. Романовская / 2020 г.



Директор Республиканского музыкального колледжа

/А.Е.Поляков

Председатель Профсоюзного комитета

/Л.М.Романовская

Приложение 6
к коллективному договору
на 2020-2022 годы

СОГЛАСОВАНО

Председателем профсоюзного комитета государственного учреждения образования «Республиканская гимназия-колледж при Белорусской государственной академии музыки»
28.02.2020 года

УТВЕРЖДЕНО

Директором государственного учреждения образования «Республиканская гимназия-колледж при Белорусской государственной академии музыки» 28.02.2020 года

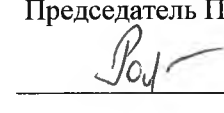
**ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ
по охране труда на 2020 год**

№ п/п	Наименование мероприятий по охране труда	Стоимость выполнения (руб.)	Сроки выполнения	Исполнитель	Примечание
1.	Обследование здания		2 раза в год	Комиссия государственного учреждения образования «Республиканская гимназия-колледж при Белорусской государственной академии музыки» (далее – Республиканский музыкальный колледж) приказ № 01-16/490 от 11.12.2019	
2.	Своевременное проведение всех видов инструктажей по охране труда и противопожарной безопасности		в течение года	Заместители директора, ответственный за охрану труда и пожарную безопасность	
3.	Организация проведения периодического медосмотра		постоянно	Старший инспектор по кадрам, ответственный за охрану труда	
4.	Техническое обслуживание имеющихся внутренних пожарных		сентябрь-ноябрь 2020	Заместитель директора по хозяйственной	

Директор Республиканского музыкального колледжа

 /А.Е.Поляков

Председатель Профсоюзного комитета

 /Л.М.Романовская


	кранов			работе, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	
5.	Обновления уголка по охране труда		в течение года	Заместитель директора по хозяйственной работе	
6.	Проведение анализа состояния документации по охране труда		в течение года	Заместитель директора по хозяйственной работе	
7.	Проведение оздоровительных мероприятий с работниками	1000,0	в течение года	Профсоюзная организация, руководитель физвоспитания	
8.	Обновление аптечек в Республиканском музыкальном колледже	500,0	в течение года	Заместитель директора по хозяйственной работе, фельдшер	
9.	Провести перезарядку огнетушителей и приобрести новые	600,0	в течение года	Заместитель директора по хозяйственной работе, комендант	
10.	Обеспечение необходимыми средствами защиты и спецодеждой работников	900,0	в течение года	Заместитель директора по хозяйственной работе, комендант	
11.	Приобретение смывающих и обезвреживающих средств для работников Республиканского музыкального колледжа	1500,0	в течение года	Заместитель директора по хозяйственной работе, комендант	
	Итого:	4500,0			

ПОДПИСАНО


Ответственным за исполнение
Плана мероприятий по охране труда:
Заместителем директора по
хозяйственной работе О.С.Троцюк
28.02.2020 года

Свою подпись подтверждаю
 О.С.Троцюк

Директор Республиканского музыкального колледжа

 /А.Е.Поляков

Председатель Профсоюзного комитета

 /Л.М.Романовская

Приложение 7
к коллективному договору
на 2020-2022 годы

СОГЛАСОВАНО

Председателем профсоюзного
комитета государственного
учреждения образования «Республиканская
гимназия-колледж при Белорусской
государственной академии музыки»
28.02.2020 года



УТВЕРЖДЕНО

Директором государственного
учреждения образования
«Республиканская гимназия-колледж
при Белорусской государственной
академии музыки» 28.02.2020 года



П Е Р Е Ч Е Н Ь

профессий и должностей работников, которым выдается спецодежда, спецобувь и
другие средства индивидуальной защиты
(основание: Инструкция о порядке обеспечения работников средствами
индивидуальной защиты)

1. Уборщик служебных помещений
2. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений.
3. Настройщик клавишных инструментов
4. Настройщик-регулировщик смычковых инструментов
5. Библиотекарь
6. Фельдшер
7. Заведующий костюмерной
8. Сторож
9. Инженер-программист
10. Заведующий складом
11. Комендант
11. Лаборант (кроме Лаборант (учебная часть))
12. Техник
13. Руководитель физического воспитания (в зимний период)

ПОДПИСАНО

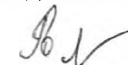
Ответственным за организацию
охраны труда:
Заместителем директора по
хозяйственной работе О.С.Троцюк
28.02.2020 года

Свою подпись подтверждаю
 О.С.Троцюк

Директор Республиканского музыкального колледжа

 /А.Е.Поляков

Председатель Профсоюзного комитета

 /Л.М.Романовская

Приложение 8
к коллективному договору
на 2020-2022 годы


СОГЛАСОВАНО
Председателем профсоюзного
комитета государственного
учреждения образования «Республиканская
гимназия-колледж при Белорусской
государственной академии музыки»
16.03.2020 года

УТВЕРЖДЕНО
Директором государственного
учреждения образования
«Республиканская гимназия-колледж
при Белорусской государственной
академии музыки» 16.03.2020 года


П Е Р Е Ч Е Н Ь
профессий, подлежащих периодическому медицинскому осмотру

№ п/п	Наименование профессии (должность)	Периодичность медосмотра	Класс условий труда
1.	Директор	1 раз в год	(Приложение 1 к Инструкции о порядке проведения обязательных и внеочередных медицинских осмотров работающих) п. 5.7 нагрузка на голосовой аппарат (суммарное количество часов, наговариваемое в неделю – более 20 часов) (класс условий труда 3.1 и выше)
	Заместитель директора по учебной работе		
	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе		
	Руководитель практики		
	Заведующий отделением		
	Заведующий отделением подготовительным		
	Педагог-психолог		
	Педагог социальный		
	Заведующий библиотекой		
	Библиотекарь		
	Концертмейстер		
	Воспитатель		
	Педагог-организатор		
	Руководитель физвоспитания		
	Методист		
2.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	1 раз в 2 года	(Приложение 1 к Инструкции о порядке проведения обязательных и внеочередных медицинских осмотров)
	Уборщик служебных помещений		

Директор Республиканского музыкального колледжа

 /А.Е.Поляков

Председатель Профсоюзного комитета

 /Л.М.Романовская

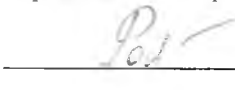
			осмотров работающих) п. 1.2.8 антисептические средства (А) и дезинфицирующие средства (А) (приготовление и использование)
3.	Сторож	1 раз в 2 года	(Приложение 3 к Инструкции о порядке проведения обязательных и внеочередных медицинских осмотров работающих) п. 11 работа в организациях, не обладающих правом создания военизированной охраны
4.	Заместитель директора по хозяйственной работе Главный бухгалтер Заместитель главного бухгалтера Бухгалтер Экономист Секретарь учебной части Старший инспектор по кадрам Комендант Лаборант Лаборант (учебная часть) Заведующий лабораторией звукозаписи Инженер-электроник Инженер-программист Настройщик клавишных инструментов Настройщик-регулировщик смычковых инструментов Техник	1 раз в 3 года*	(Приложение 1 к Инструкции о порядке проведения обязательных и внеочередных медицинских осмотров работающих) п. 5.2 работы, связанные со стереотипными рабочими движениями (класс условий труда 3.1 и выше)

Директор Республиканского музыкального колледжа



/А.Е.Поляков

Председатель Профсоюзного комитета




/Л.М.Романовская

Юрисконсульт		
Секретарь		
Заведующий костюмерной		
Заведующий складом		
Фельдшер		
Оператор электронно-вычислительных машин		


* раз в год проходить флюорографическое обследование по месту жительства

ПОДПИСАНО


Ответственным за организацию
охраны труда:
Заместителем директора по
хозяйственной работе О.С.Троцюк
16.03.2020 года

Свою подпись подтверждаю
 О.С.Троцюк

Директор Республиканского музыкального колледжа

 /А.Е.Поляков

Председатель Профсоюзного комитета

 /Л.М.Романовская

В настоящем коллективном
договоре пропущено
(всего), прошито и скреплено
печатями 70 (семьдесят)
листов.

Прискоенным
А.Н. Милова 10.04.2020

