

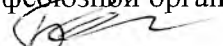
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного учреждения образования
«Республиканская гимназия-колледж
при Белорусской государственной академии музыки»
на 2025-2028 гг.

Директор гимназии-колледжа



Н.А.Коротина

Председатель первичной
профсоюзной организации



О.В.Беликова

ГЛАВА 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Трудовым кодексом Республики Беларусь. Указом Президента Республики Беларусь от 15 июля 1995 г. № 278 «О развитии социального партнерства в Республике Беларусь» и Тарифным соглашением между Министерством культуры Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников культуры, информации, спорта и туризма на 2025 – 2028 годы (далее – Тарифное соглашение).

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

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

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

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

5. Действие Договора распространяется на Нанимателя и работников гимназии-колледжа – членов Профсоюза. Положения Договора о рабочем времени и времени отдыха, регулировании внутреннего трудового распорядка, нормах труда, формах, системах, размерах оплаты труда, сроках выплаты и порядке индексации заработной платы, охране труда, гарантиях и компенсациях, предоставляемых в соответствии с законодательством (главы 3-8 настоящего Договора), применяются в отношении всех работников гимназии-колледжа.

Действие иных положений коллективного договора, улучшающих правовое и социально-экономическое положение работников по сравнению с

Директор гимназии-колледжа

Н.А.Коротина

Председатель первичной
профсоюзной организации

О.В.Беликова

законодательством, применяется только в отношении членов Профсоюза.

Работники гимназии-колледжа, не являющиеся членами Профсоюза, не вправе претендовать на защиту трудовых прав и законных интересов, гарантии и льготы, предоставляемые Профсоюзом.

6. Договор вступает в силу с момента подписания — (10) октября 2025 года и действует до заключения нового коллективного договора, но не более шести месяцев после окончания срока его действия.

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

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

7. Если в течение срока действия Договора законодательством устанавливаются условия, улучшающие положение работников гимназии-колледжа по сравнению с Договором, то действуют нормы, предусмотренные законодательством.

Условия коллективного договора, ухудшающие правовое и социально-экономическое положение работников по сравнению с законодательством и Соглашением, являются недействительными.

8. Изменения и (или) дополнения в Договор вносятся с согласия обеих сторон. Письменное предложение одной из сторон о внесении изменений и (или) дополнений в договор рассматривается другой стороной в двухнедельный срок. Разногласия сторон рассматриваются на совместном заседании профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации Профсоюза (далее – Профсоюзный комитет) и представителей Нанимателя. Принятые изменения и (или) дополнения в Договор оформляются приложением к нему и являются его неотъемлемой частью.

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

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

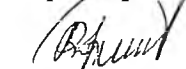
11. Настоящий Договор подписывается сторонами в трех экземплярах и хранится у Нанимателя (1 экземпляр), в Профсоюзном комитете (1 экземпляр), в Администрации Центрального района города Минска (1 экземпляр).

ГЛАВА 2 ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА

12. Наниматель:

12.1. устанавливает и изменяет формы, системы, размеры оплаты труда и материального стимулирования, материальной помощи по согласованию с Профсоюзом в соответствии с действующим

Директор гимназии-колледжа



Н.А.Коротина

Председатель первичной
профсоюзной организации



О.В.Беликова

законодательством и положениями об оплате труда, действующими в гимназии-колледже (приложения 1-4);

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

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

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

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

12.6. не допускает снижения размеров оплаты труда, установленных по занимаемым должностям служащих (профессиям рабочих), работникам после достижения ими общеустановленного пенсионного возраста;

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

12.8. обеспечивает условия и гарантии многодетным родителям, усыновителям (удочерителям) и опекунам, попечителям в соответствии со статьей 265 Трудового кодекса (предоставление свободного от работы дня в неделю, иные условия, предусмотренные законодательством о труде);

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

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

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

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

12.11. устанавливает рабочую неделю следующей продолжительности:

Директор гимназии-колледжа



Н.А.Коротина

Председатель первичной
профсоюзной организации



О.В.Беликова

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

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

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

30 часов – для воспитателей;

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

23 часа для работников в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет с двумя выходными днями в субботу и воскресенье (11,5 часов, если несовершеннолетний – учащийся, работающий в течение учебного года в свободное от учебы время);

35 часов для работников в возрасте от шестнадцати до 18 лет с двумя выходными днями в субботу и воскресенье (17,5 часов, если несовершеннолетний – учащийся, работающий в течение учебного года в свободное от учебы время).

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

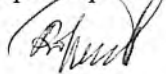
12.12. устанавливает суммированный учёт рабочего времени для сторожей, помощников воспитателей и воспитателей, осуществляющих уход за иногородними обучающимися. Продолжительность учётного периода для указанных категорий работников равна одному календарному году. Ежедневная продолжительность рабочего времени может быть больше или меньше нормы продолжительности рабочего времени в неделю, установленной подпунктом 12.11 пункта 12 настоящего Договора. При этом ежедневная продолжительность рабочего времени не должна превышать 12 часов в среднем за учётный период;

12.13. устанавливает режим рабочего времени преподавательского состава, учебно-вспомогательного, административно-управленческого, технического персонала Нанимателя Правилами внутреннего трудового распорядка и Договором или графиком работ (сменности), расписанием занятий, за исключением работников, выполняющих дистанционную работу;

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

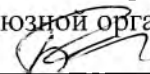
На работников, находящихся в служебной командировке,

Директор гимназии-колледжа



Н.А.Коротина

Председатель первичной
профсоюзной организации



О.В.Беликова

распространяется режим рабочего времени и времени отдыха, установленный по месту служебной командировки;

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

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

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

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

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

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

12.17. выплачивает средний заработок за время трудового отпуска не позднее чем за два дня до начала отпуска, если он предоставляется в соответствии с графиком трудовых отпусков. В иных случаях предоставления трудового отпуска средний заработок должен быть выплачен с согласия работника не позднее двух рабочих дней со дня начала трудового 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;

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

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

12.20. производит 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 служащего (профессии рабочего), по которой производится совмещение, расширение зон обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполнение обязанности. Конкретный размер доплаты устанавливается Нанимателем.

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

12.21. за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) или в ночную смену при сменном режиме работы (при продолжительности рабочей смены не более 12 (двенадцати) часов) устанавливает доплату в размере 35 (тридцати пяти) процентов часового оклада работника;

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

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

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

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

Выплаты, установленные Положением о премировании (Приложение 2), размер которых определяется по результатам работы за месяц или иной отчетный период, производит в порядке, установленном локальными правовыми актами, не позднее дня выплаты заработной платы за отчетный период работникам гимназии-колледжа.

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

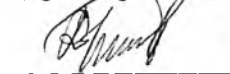
12.26. установление, замену и пересмотр норм труда производить с участием и по согласованию с профсоюзным комитетом.

13. Профком обязуется:

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

13.2. 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

Директор гимназии-колледжа

 Н.А.Коротина

Председатель первичной
профсоюзной организации

 О.В.Беликова

материальной помощи.

Контролировать полноту исчисления премиального фонда, фонда надбавок, материальной помощи, а также средств, сэкономленных по фонду заработной платы. О результатах проверок информировать Нанимателя, вносить предложения по устранению недостатков;

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

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

13.5. реализовывать права, предоставленные Профкомом, согласно Инструкції аб парадку правядзення атэстацыі педагогічных работнікаў сістэмы адукацыі (акрамя педагогічных работнікаў з ліку прафесарска-выкладчыцкага складу), утвержденной постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 22 августа 2012 г. № 101 «Аб зацвярджэнні інструкцыі аб парадку правядзення атэстацыі педагогічных работнікаў сістэмы адукацыі (акрамя педагогічных работнікаў з ліку прафесарска-выкладчыцкага складу)».

14. Стороны пришли к соглашению:

14.1. установить работникам учет рабочего времени из расчета полной нормы продолжительности рабочего времени;

14.2. установить работникам, принятым Нанимателем на должности сторожа, помощника воспитателя и воспитателя, осуществляющих деятельность с иногородними обучающимися, 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.

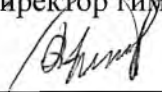
Организация учета рабочего времени и времени отдыха работника, выполняющего дистанционную работу, необходимость предоставления перерывов в течение рабочего дня определяются трудовым договором;

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

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

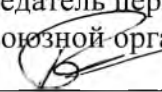
При оплате труда работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени, оплата производится пропорционально отработанному времени в соответствии с графиком сменности, утвержденным Нанимателем по согласованию с Профкомом;

Директор гимназии-колледжа



Н.А.Коротина

Председатель первичной профсоюзной организации



О.В.Беликова

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

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

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

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

14.8. устанавливать надбавки работникам в соответствии с 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 действующему законодательству Республики Беларусь;

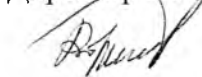
14.9. расходовать по согласованию с Профкомом средства, полученные Нанимателем от приносящей доходы деятельности, направляемые в фонды материального поощрения, производственного и социального развития и используемые на стимулирование качественного труда и выплаты социального характера, на повышение заработной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

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

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

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

Директор гимназии-колледжа



Н.А.Коротина

Председатель первичной
профсоюзной организации



О.В.Беликова

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

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

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

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

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

бухгалтеры, экономисты, юрисконсульты, инженеры-программисты и другие работники, подлежащие 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 «О порядке аттестации руководителей и специалистов организаций», а также Общими положениями Единого квалификационного справочника должностей служащих, утвержденными постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 2 января 2012 г. № 1 «Об утверждении Общих положений Единого квалификационного справочника должностей служащих» и иными актами законодательства.

Присвоение соответствующей квалификационной категории педагогическим работникам осуществляется в порядке, предусмотренном Инструкцией об порядке проведения аттестации педагогических работников системы образования (акрамя педагогических работников з ліку прафесарска-

Директор гимназии-колледжа



Н.А.Коротина

Председатель первичной
профсоюзной организации



О.В.Беликова

выкладчыцкага складу), утвержденной постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 22 августа 2012 г. № 101 «Аб зацвярджэнні інструкцыі аб парадку правядзення атэстацыі педагагічных работнікаў сістэмы адукацыі (акрамя педагагічных работнікаў з ліку прафесарска-выкладчыцкага складу)», выпуском 28 Единого квалификационного справочника должностей служащих «Должности служащих, занятых в образовании», утвержденным постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 29 июля 2020 г. № 69 «Об утверждении выпуска 28 Единого квалификационного справочника должностей служащих» и иными актами законодательства.

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

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

16. Условия оплаты труда, предусмотренные трудовыми договорами (контрактами), не могут быть хуже условий, установленных Договором и действующим законодательством.

ГЛАВА 3 ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

17. Наниматель обязуется:

17.1. не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, создавать новые рабочие места, а в случае необходимости принимать меры по переподготовке кадров;

17.2. уведомлять Профсоюз не позднее чем за три месяца о предстоящей ликвидации или реорганизации организации либо её структурных подразделений полностью или частично, если это повлечёт за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда;

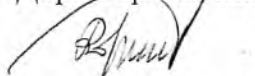
17.3. рассматривать вопросы ликвидации или реорганизации организации, полной или частичной приостановки ее работы с участием Профсоюза в целях выработки согласованной программы мер по соблюдению прав и законных интересов работников.

18. Стороны пришли к соглашению:

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

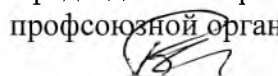
18.2. не допускать увольнения по сокращению численности или штата, а также по истечении срока контракта одновременно двух работников из одной семьи, работников, воспитывающих детей в неполных семьях

Директор гимназии-колледжа



Н.А.Коротина

Председатель первичной
профсоюзной организации



О.В.Беликова

(одиноким родителям, опекунам), многодетных матерей (отцов), лиц, избранных в состав Профсоюзного комитета, за исключением нарушителей производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины;

18.3. принимать меры по повышению престижа рабочих профессий и сокращению дефицита кадров рабочих профессий;

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

имеющим стаж непрерывной работы в организации не менее 10 лет;

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

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

попечителям, на иждивении которых находятся

несовершеннолетние дети;

имеющим трёх и более детей;

одному из работающих в организации родителей, имеющих несовершеннолетних детей;

работникам, получившим в организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;

женщинам, супруги которых призваны на срочную военную службу (на период срока службы);

лицу, избранному председателем Профсоюза;

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

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

не имеющим в составе семьи членов с самостоятельным заработком; ветеранам боевых действий на территории других государств.

18.5. предоставлять работнику в период срока уведомления об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращения численности или штата работников, а также в период уведомления Нанимателя о нежелании продолжить трудовые отношения время для решения вопроса о дальнейшем трудоустройстве у другого нанимателя один свободный день в неделю с сохранением среднего заработка;

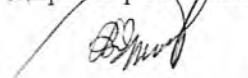
18.6. предоставлять преимущественное право работникам, уволенным по сокращению численности или штата, возвращаться в организацию при появлении вакансий;

18.7. оказывать помощь высвобождаемым работникам в трудоустройстве или переобучении при сокращении численности (штата), ликвидации организации;

18.8. нести ответственность за обеспечение занятости работников и молодых специалистов, молодых рабочих (служащих), принятых на работу после окончания высших и средних специальных учебных заведений;

18.9. применять гибкие формы занятости (установление неполного

Директор гимназии-колледжа



Н.А.Коротина

Председатель первичной
профсоюзной организации



О.В.Беликова

рабочего времени, режима гибкого рабочего времени, надомный труд и др.) в отношении работников, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет;

18.10. Наниматель обязан при заключении трудового договора (контракта) с работником ознакомить его под роспись с настоящим Договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными правовыми актами в сфере трудовых отношений;

18.11. заключать контракты с работниками, с которыми трудовые договоры были заключены на неопределенный срок, только в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами и с их письменного согласия, о чём работник должен быть письменно предупреждён не позднее чем за месяц до заключения контракта;

18.12. в заключаемом с работником, работающим в организации по основному месту работы, контракте предусматривать дополнительные меры стимулирования труда работника:

надбавку в размере не менее 50 (пятидесяти) процентов оклада (при наличии бюджетных средств, предусмотренных в соответствии с законодательством на оплату труда на соответствующий финансовый (календарный) год);

дополнительный поощрительный отпуск до пяти календарных дней;
другие социальные льготы.

18.13. воздерживаться от заключения контракта при отсутствии финансовых средств для установления дополнительных мер стимулирования труда согласно статье 261² Трудового кодекса Республики Беларусь и осуществлять перевод работников на бессрочный трудовой договор в соответствии со статьёй 261⁴ Трудового кодекса Республики Беларусь;

18.14. содержание контракта работника, являющегося членом профсоюза, согласовывать с председателем Профсоюза;

18.15. одновременно с предупреждением о намерении Нанимателя перевести работника на контракт или заключить с ним новый контракт ознакомить работника с проектом контракта;

18.16. категории работников, на которых не распространяется контрактная форма найма, определять с участием Профсоюза;

18.17. с председателем Профсоюза, не освобождённым от основной работы, при переводе на контрактную форму найма или при продлении (заключении нового) контракта заключать (продлевать) с ним контракт на срок не менее его выборных полномочий. Расторжение контракта по инициативе Нанимателя с таким работником, за исключением случаев, вызванных его виновными действиями, допускается только с согласия вышестоящего профсоюзного органа;

18.18. предупреждать работника не позднее чем за один месяц до истечения срока действия контракта о своем намерении продолжить или прекратить трудовые отношения;

18.19. расторгать по желанию работника трудовой договор, заключенный на неопределённый срок, до истечения месячного срока предупреждения, а также досрочно расторгать контракт по требованию

Директор гимназии-колледжа



Н.А.Коротина

Председатель первичной
профсоюзной организации



О.В.Беликова

работника в случаях:

беременность;

необходимость ухода за больным членом семьи или инвалидом первой группы (согласно медицинскому заключению);

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

переезд на постоянное место жительства в другую местность (при изменении адреса регистрации по месту жительства);

наличие у женщины детей до пяти лет;

зачисление на дневную форму получения образования;

состояние здоровья (согласно медицинскому заключению);

призыв на военную службу;

поступление на военную службу по контракту;

назначение пенсии по возрасту, пенсии по инвалидности, пенсии за выслугу лет, пенсии за особые заслуги перед республикой, социальной пенсии:

выхода на пенсию (однократно);

избрание на выборную должность;

трудоустройство у другого нанимателя на полное рабочее время, если работник работает на неполную ставку.

При этом Наниматель по просьбе работника в срок, согласованный с ним, но не позднее десяти дней со дня подачи работником заявления, досрочно расторгает трудовой договор (контракт) при наличии вышеназванных обстоятельств, исключающих или значительно затрудняющих продолжение работы:

18.20. осуществлять продление контрактов с работниками, не допускающими нарушений производственно-технологической, трудовой и исполнительской дисциплины и не имеющими на дату истечения контракта неснятого или непогашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания, с их согласия:

на срок до истечения максимального срока действия контракта - с матерью (отцом, опекуном, усыновителем, попечителем) ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет или имеющей (-щим) двоих и более детей в возрасте до 16 лет;

на срок до истечения максимального срока действия контракта - с матерью (отцом) в неполных семьях (одиноким родители, матери, отцы, расторгнувшие брак) до достижения детьми (младшим из них) возраста 16 лет;

на период получения детьми общего среднего, профессионально-технического, среднего специального, высшего образования в дневной форме получения первого образования - с лицами, достигшими общеустановленного пенсионного возраста, на иждивении у которых находятся дети;

продление контракта с иными категориями работников в пределах пятилетнего срока его действия осуществляется по соглашению сторон на срок не менее одного года, а с работником, не допускающим нарушений производственно-технологической, трудовой и исполнительской дисциплины, на срок до истечения максимального срока действия контракта

Директор гимназии-колледжа

Н.А.Коротина

Председатель первичной профсоюзной организации

О.В.Беликова

по соглашению сторон. На меньший срок контракт продлевается с письменного согласия работника;

18.21. по истечении пятилетнего срока действия контракта, а также в случае перевода работника с его согласия на другую работу по соглашению сторон заключать новый контракт на срок не менее одного года, а с работником, не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, на срок не менее трёх лет либо с письменного согласия работника на меньший срок, но не менее одного года;

18.22. заключение (продление) контрактов с работниками, которым осталось пять и менее лет до достижения общеустановленного пенсионного возраста, добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, трудовой и исполнительской дисциплины и не имеющими на дату истечения контракта неснятого или непогашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания, осуществлять на срок не менее чем до достижения ими пенсионного возраста;

18.23. заключать новый контракт с матерью (отцом, воспитывающим ребёнка вместо матери в связи с её смертью, лишением родительских прав, длительным - более месяца - пребыванием в лечебном учреждении и другими причинами, опекуном) ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет или имеющей (-щим) двоих и более детей в возрасте до 16 лет, не допускающей (-щим) нарушений производственно-технологической, трудовой и исполнительской дисциплины и не имеющей (-щим) на дату истечения контракта неснятого или непогашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания, на максимальный срок с её (его) согласия;

18.24. с согласия работника продлевать срок действия контракта либо заключать новый контракт:

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

с работающей матерью (отцом ребёнка вместо матери, опекуном), приступившей к работе до или после окончания отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, на срок не менее чем до достижения ребёнком возраста пяти лет.

18.25. контракт с беременной женщиной с её согласия продлевать на период беременности либо иной срок по соглашению сторон;

18.26. продление контракта (в рамках максимального срока), срок действия которого истекает в период временной нетрудоспособности работника, осуществлять по заявлению работника на срок не менее чем до окончания его временной нетрудоспособности;

18.27. не заключать контракты с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до трёх лет (детей-инвалидов до 18 лет), трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, если они не дали согласия на заключение таких контрактов;

18.28. расторжение трудового договора по инициативе Нанимателя осуществлять только с предварительного согласия Профсоюза, за

Директор гимназии-колледжа



Н.А.Коротина

Председатель первичной
профсоюзной организации



О.В.Беликова

исключением расторжения трудового договора по основаниям, предусмотренным абзацами третьим, седьмым и восьмым пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь;

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

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

18.31. в случае направления Нанимателем на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации в очной (дневной) форме обучения работников, не имеющих квалификации (разряда) по профессии рабочего, необходимой организации, принятых на работу по данной профессии без указания разряда или с его указанием, в течение периода обучения за счет средств Нанимателя осуществлять выплату заработной платы указанным работникам из расчета тарифной ставки первого разряда, установленной в организации, но не менее 0,15 бюджета прожиточного минимума для трудоспособного населения.

19. Профсоюз обязуется:

19.1. осуществлять общественный контроль за выполнением Нанимателем законодательства о труде и занятости;

19.2. не снимать с профсоюзного учёта работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата работников, вплоть до их трудоустройства (но не более одного года);

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

ГЛАВА 4 РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

20. Режим рабочего времени в организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

21. Наниматель:

21.1. привлекает к сверхурочным работам работников с их письменного согласия, за исключением случаев, предусмотренных статьёй 121 Трудового кодекса Республики Беларусь.

Женщин, имеющих детей в возрасте до четырнадцати лет (детей-инвалидов до восемнадцати лет), и инвалидов привлекает к сверхурочным работам только с их письменного согласия, причем инвалидов только в случае, когда такие работы не запрещены им индивидуальными программами реабилитации, абилитации инвалидов.

Доплату за работу в сверхурочное время Наниматель производит в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь.

21.2. привлекает работников к работе в выходные дни с их письменного согласия, за исключением случаев, предусмотренных статьями

Директор гимназии-колледжа

Н.А.Коротина

Председатель первичной
профсоюзной организации

О.В.Беликова

143 Трудового кодекса Республики Беларусь;

21.3. за работу в сверхурочное время и выходные дни взамен доплаты с согласия работника предоставляет работнику один неоплачиваемый день отдыха вне зависимости от того, сколько времени работник работал в свой выходной день.

Неоплачиваемый день отдыха предоставляется работнику в пределах учетного периода, а в случаях, когда работа в выходной день выполняется в конце учетного периода, неоплачиваемый день отдыха может быть предоставлен после окончания учетного периода.

21.4. обеспечивает заключение договоров о полной индивидуальной материальной ответственности с работниками согласно перечню должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми Нанимателем могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности (приложение 6 к настоящему Договору);

21.5. при предоставлении трудового отпуска работнику учитывает, что продолжительность основного трудового отпуска работников составляет 24 календарных дня, педагогических работников и инвалидов – в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 24 января 2008 г. № 100 «О предоставлении основного отпуска продолжительностью более 24 календарных дней»;

21.6. может разделить по договорённости с работником трудовой отпуск на две части. При этом одна часть трудового отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Работникам, являющимся членами профсоюза, трудовой отпуск может разделить на две и более частей. При этом одна часть трудового отпуска должна быть не менее 14 календарных дней;

21.7. заменяет часть трудового отпуска (основного и дополнительного), превышающую 21 календарный день, по соглашению с работником денежной компенсацией.

Не допускается замена денежной компенсацией отпусков, предоставляемых авансом, беременным женщинам, работникам, признанным инвалидами, работникам моложе 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.

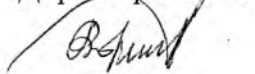
21.8. ежегодно утверждает по согласованию с Профсоюзом график отпусков работников до 5 января текущего года.

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

21.9. предоставляет трудовой отпуск по желанию работника в летнее или другое удобное время в соответствии с законодательством о труде, а также следующим категориям работников (кроме лиц, указанных в абзаце втором части четвертой статьи 168 ТК):

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

Директор гимназии-колледжа



Н.А.Коротина

Председатель первичной
профсоюзной организации



О.В.Беликова

женщинам (мужчинам), воспитывающим детей в неполных семьях (одиноким родители, разведенные, опекуны).

21.10. предоставляет беременным женщинам по их желанию трудовой отпуск в полном объеме, независимо от периода работы перед отпуском по беременности и родам или после него, отпуска по уходу за ребёнком до достижения ими возраста трёх лет;

21.11. предоставляет работникам по их заявлению трудовой отпуск при наличии у работника путёвки на санаторно-курортное лечение в период, не совпадающий с трудовым отпуском, а в случае его использования - социальный отпуск без сохранения заработной платы;

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

21.13. предоставляет работникам дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день продолжительностью до 7 календарных дней в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 18 марта 2008 г. № 408 «О предоставлении дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день» и Перечнем должностей работников с ненормированным рабочим днём (приложение 5 к настоящему Договору);

21.14. предоставляет работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда на основании аттестации рабочих мест по условиям труда;

21.15. может устанавливать дополнительные поощрительные отпуска отдельным категориям работников (по специальностям, структурным подразделениям, видам работ) и конкретным работникам продолжительностью до трёх календарных дней за хорошие показатели труда и ответственное отношение к работе, за стаж работы в организации более 10 лет при наличии средств от приносящей доходы деятельности;

21.16. предоставляет помимо случаев, установленных Трудовым кодексом Республики Беларусь, членам профсоюза дополнительные социальные отпуска с сохранением среднего заработка в следующих случаях:

регистрация заключения брака – продолжительностью до трёх календарных дней;

рождение ребёнка – продолжительностью до трёх календарных дней;

смерть близкого родственника или члена семьи – продолжительностью до трёх календарных дней;

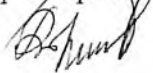
при вступлении в брак детей – продолжительностью до трёх календарных дней;

в первый день учебного года (школьная линейка) для родителей детей, обучающихся в учреждениях общего среднего образования (1 класс) – один календарный день;

для родителей детей, обучающихся в выпускных классах учреждений общего среднего образования, для участия в выпускных мероприятиях (выпускная линейка) – один календарный день;

ветеранам боевых действий на территории других государств – ежегодно 15 февраля;

Директор гимназии-колледжа



Н.А.Коротина

Председатель первичной профсоюзной организации



О.В.Беликова

в день проводов сына на срочную военную службу;
переезд на новое место жительства – продолжительностью до трёх календарных дней.

21.17. предоставляет дополнительные социальные отпуска без сохранения заработной платы по следующим семейно-бытовым причинам:

женщинам и одиноким работающим мужчинам, имеющим двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет, - продолжительностью до тридцати календарных дней;

женщинам, имеющим ребёнка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, - продолжительностью до тридцати календарных дней;

участникам Великой Отечественной войны и ветеранам боевых действий на территории других государств - продолжительностью до тридцати календарных дней;

работникам, пострадавшим от катастрофы на Чернобыльской АЭС, - продолжительностью до тридцати календарных дней;

осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением без выдачи листка временной нетрудоспособности или заменяющего его документа - продолжительностью до тридцати календарных дней;

при рождении ребёнка и воспитании его в семье отцу (отчиму) ребёнка - продолжительностью до тридцати календарных дней;

работа над диссертацией, дипломной работой – продолжительностью в тридцать календарных дней и более в календарный год;

необходимость прохождения лечения в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях – продолжительностью в тридцать календарных дней и более в календарный год;

необходимость ухода за больным членом семьи на основании заключения медицинского учреждения, а также сопровождения его на лечение – продолжительностью до тридцати календарных дней;

бракосочетание внуков работника – продолжительностью до трёх календарных дней;

рождение внуков – продолжительностью в тридцать календарных дней и более в календарный год;

в первый день учебного года (школьная линейка) – для работников, чьи внуки поступают на обучение в учреждения общего среднего образования (1 класс) – один календарный день;

для участия в выпускных мероприятиях (выпускная линейка) – для работников, чьи внуки обучаются в выпускных классах учреждений общего среднего образования – один календарный день;

заключение брака близкими родственниками или членами семьи (за исключением детей) – продолжительностью до трёх календарных дней.

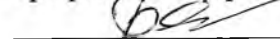
21.18. отпуска, предусмотренные статьей 190 Трудового кодекса Республики Беларусь, предоставляются без сохранения зарплаты по письменному заявлению работника и могут быть представлены на срок более 30 (тридцати) календарных дней в календарном году по усмотрению Нанимателя, при этом суммарно продолжительность такого отпуска не

Директор гимназии-колледжа



Н.А.Коротина

Председатель первичной профсоюзной организации



О.В.Беликова

должна превышать трех календарных месяцев в течение календарного года.

21.19. отпуска без сохранения заработной платы включаются в рабочий год за который предоставляется трудовой отпуск, если эти отпуска не превышают 30 календарных дней в течение рабочего года.

21.20. предоставляет работникам с их согласия отпуска с сохранением заработной платы в размере не менее 2/3 тарифной ставки (тарифного оклада), оклада при необходимости временной приостановки работ или временного уменьшения их объема, а также при отсутствии другой работы, на которую необходимо временно перевести работника в соответствии с медицинским заключением;

21.21. предоставляет дополнительный свободный от работы день по письменному заявлению работника:

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

матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) ребёнка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо троих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, 1 раз в неделю с оплатой в размере среднего заработка или по согласованию с Нанимателем, если это не препятствует нормальной деятельности организации; установленная продолжительность работы (смены) сокращается на один час с сохранением заработной платы в порядке и на условиях, определяемых республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области труда;

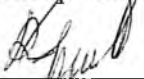
матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) двоих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, ежемесячно без оплаты в порядке и на условиях, определяемых республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области труда, для предоставления дополнительного свободного от работы дня в соответствии с абзацем вторым части первой настоящего подпункта, если иное не установлено настоящим подпунктом.

Право на дополнительные свободные дни, предоставляемые в соответствии с абзацами вторым и третьим части первой настоящего подпункта, 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 третьим части первой настоящего подпункта, не предоставляется в ту неделю, в которую работнику предоставляется дополнительный свободный от работы день в месяц, предусмотренный абзацами вторым и четвёртым части первой настоящего подпункта.

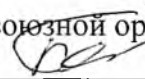
21.22. сохраняет средний заработок по месту работы за время

Директор гимназии-колледжа



Н.А.Коротина

Председатель первичной
профсоюзной организации



О.В.Беликова

нахождения в государственных организациях здравоохранения на медицинском осмотре или медицинском обследовании в рабочее время работникам, обязанным проходить такие осмотры или обследования, согласно утверждённому графику;

21.23. освобождает работников при прохождении диспансеризации:

от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы, должности служащего (профессии рабочего) и среднего заработка по месту работы;

достигших возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в абзаце четвертом настоящего пункта, от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы, должности служащего (профессии рабочего) и среднего заработка по месту работы;

достигших общеустановленного пенсионного возраста, а также в течение пяти лет до достижения такого возраста от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы, должности служащего (профессии рабочего) и среднего заработка по месту работы.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления. при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается с Нанимателем.

Работники обязаны предоставлять Нанимателю документы, подтверждающие прохождение ими диспансеризации, по форме, установленной республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области здравоохранения.

21.24. при производственной необходимости может отозвать работника с его согласия из трудового 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.

ГЛАВА 5 ОХРАНА ТРУДА

22. Наниматель обязуется:

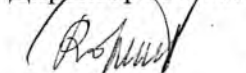
22.1. обеспечивать безопасность при эксплуатации территории, капитальных строений (зданий, сооружений), изолированных помещений, оборудования.

22.2. принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, оказанию потерпевшим при несчастных случаях необходимой помощи, их доставке в организацию здравоохранения;

22.3. осуществлять обучение, стажировку, инструктаж и проверку знаний работников по вопросам охраны труда;

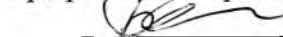
22.4. информировать работников о состоянии условий и охраны труда на рабочем месте, существующем риске повреждения здоровья и полагающихся средствах индивидуальной защиты;

Директор гимназии-колледжа



Н.А.Коротина

Председатель первичной
профсоюзной организации



О.В.Беликова

22.5. обеспечивать в порядке, установленном законодательством, расследование и учет несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, техническое расследование причин аварий, разработку и реализацию мер по их профилактике и предупреждению;

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

22.7. 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;

22.8. предоставлять по запросу контролирующих (надзорных) органов информацию и (или) документы, ведение которых предусмотрено законодательством об охране труда, или сообщать об их отсутствии;

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

22.10. возмещать вред, причиненный жизни и здоровью работников, в соответствии с законодательством;

22.11. в случае ухудшения состояния здоровья работника, обусловленного условиями труда, утраты профессиональной трудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием предоставить работнику с его согласия работу в соответствии с заключением врачебно-консультационной комиссии или медико-реабилитационной экспертной комиссии (при уменьшении размера заработной платы на новом месте работы – с сохранением среднего заработка по прежнему месту работы в течение не менее одного месяца со дня предоставления) или обеспечить за счет средств, предусмотренных на осуществление обязательного страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, направление работника на переподготовку, профессиональную подготовку с сохранением на период получения образования среднего заработка, а при необходимости – его реабилитацию;

22.12. выплатить выходное пособие в размере не менее среднемесячного заработка лицам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание, при прекращении трудового договора (контракта) по основаниям пунктов 3 и 5 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь;

22.13. производить выплату из средств Нанимателя (при условии наличия денежных средств):

22.13.1. семье погибшего по вине Нанимателя на производстве

Директор гимназии-колледжа

Н.А.Коротина

Председатель первичной
профсоюзной организации

О.В.Беликова

работника, помимо установленного законодательством возмещения ущерба, единовременной материальной помощи в размере не менее 10 годовых заработков погибшего, исчисленных по заработку за год от месяца, предшествующего несчастному случаю;

22.13.2. работнику, утратившему трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания по вине Нанимателя, – единовременной материальной помощи в размере 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;

22.13.3. по согласию сторон коллективного договора – в других случаях, связанных с гибелью, утратой трудоспособности или профессиональным заболеванием работника.

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

22.14. не препятствовать работникам в реализации их права на охрану труда;

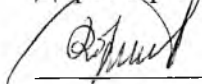
22.15. признать право работников на отказ от выполнения порученной работы (оказания услуг) в случае возникновения непосредственной опасности для жизни и здоровья их и окружающих. непредоставления им средств индивидуальной защиты, непосредственно обеспечивающих безопасность труда, приостановления и запрещения проведения работ органами, уполномоченными на осуществление контроля (надзора); 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 одного месяца; при необходимости обеспечить направление работников на переподготовку, профессиональную подготовку с сохранением на период получения образования среднего заработка. При отсутствии возможности выполнить указанные мероприятия осуществить оплату в размере установленной работникам тарифной ставки (тарифного оклада), оклада за простой из-за возникновения непосредственной опасности для жизни и здоровья работников и окружающих; непредоставления средств индивидуальной защиты, непосредственно обеспечивающих безопасность труда, приостановления и запрещения проведения работ органами, уполномоченными на осуществление контроля (надзора);

22.16. обеспечивать на каждом рабочем месте условия труда, соответствующие требованиям по охране труда;

22.17. обеспечивать режим труда и отдыха работников, установленного законодательством, коллективным договором, соглашением, трудовым договором;

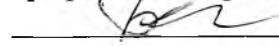
22.18. предоставлять работникам, занятым на работах, связанных с загрязнением и (или) выполняемых в неблагоприятных температурных условиях, необходимые средства индивидуальной защиты, смывающие и

Директор гимназии-колледжа



Н.А.Коротина

Председатель первичной профсоюзной организации



О.В.Беликова

обезвреживающие средства в соответствии с установленными нормами;

22.19. осуществлять контроль за соблюдением законодательства об охране труда работниками;

22.20. 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 ему оплату в размере среднедневной заработной платы за каждый день отстранения от работы);

22.21. принимать локальные правовые акты, содержащие требования по охране труда;

22.22. обеспечивать проведение аттестации рабочих мест по условиям труда;

22.23. осуществлять контроль за уровнями и концентрациями вредных производственных факторов;

22.24. разрабатывать, внедрять и поддерживать функционирование системы управления охраной труда, обеспечивающей идентификацию опасностей, оценку профессиональных рисков, определение мер управления профессиональными рисками и анализ их результативности, осуществлять планирование, разработку и реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

22.25. пропагандировать и внедрять передовой опыт безопасных методов и приемов труда и сотрудничества с работниками в области охраны труда;

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

22.27. организовать проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу), периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров либо освидетельствования некоторых категорий работников на предмет нахождения в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также внеочередных медицинских осмотров работников при ухудшении состояния их здоровья;

22.28. 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;

22.29. назначать должностных лиц, ответственных за организацию охраны труда и осуществление контроля за соблюдением работниками требований по охране труда в организации и структурных подразделениях, а также при выполнении отдельных видов работ;

22.30. исполнять представления технических инспекторов труда Профсоюза;

22.31. рассматривать рекомендации общественных инспекторов труда

Директор гимназии-колледжа



Н.А.Коротина

Председатель первичной
профсоюзной организации



О.В.Беликова

и информировать Профсоюзный комитет о результатах их рассмотрения в установленный в них срок;

22.32. исполнять другие обязанности, предусмотренные законодательством об охране труда: Трудовым кодексом Республики Беларусь, Законом Республики Беларусь от 23 июня 2008 г. № 356-З «Об охране труда» и др.;

22.33. 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;

22.34. совместно с Профсоюзным комитетом осуществлять:

22.34.1. формирование и организацию деятельности совместных комиссий по охране труда;

22.34.2. организацию работы уполномоченных лиц по охране труда;

22.34.3. проведение общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда;

22.34.4. контроль за соблюдением нормативных правовых актов по охране труда.

22.35. оказывать содействие в обучении общественных инспекторов по охране труда, иных уполномоченных лиц по охране труда работников Нанимателя, создании условий для их эффективной работы и реализации мер морального и материального поощрения в соответствии с коллективными договорами (освобождение от основной работы для выполнения общественных обязанностей с сохранением среднего заработка, предоставлением дополнительных дней к отпуску и пр.).

23. Профсоюз обязуется:

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

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

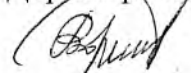
23.3. периодически (1 (один) раз в квартал) на заседании Профсоюзного комитета с участием представителей Нанимателя рассматривать вопрос о состоянии охраны труда и заболеваемости работников в гимназии-колледже;

23.4. 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;

23.5. осуществлять постоянный общественный контроль за выплатой возмещения вреда, причиненного жизни и здоровью работников вследствие получения ими увечья на производстве, в соответствии с действующим законодательством Республики Беларусь и Договором;

23.6. оказывать правовую помощь пострадавшим работникам при

Директор гимназии-колледжа



Н.А.Коротина

Председатель первичной профсоюзной организации



О.В.Беликова

возникновении разногласий по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве, возмещение вреда, дополнительно понесенных расходов в связи с повреждением здоровья.

24. Стороны пришли к соглашению:

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

24.2. локальные правовые акты по охране труда утверждаются руководителем по согласованию с Профсоюзным комитетом;

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

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

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

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

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

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

24.8. предоставлять общественным инспекторам по охране труда не менее 5 (пяти) часов в неделю по согласованию с Профсоюзным комитетом 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.

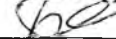
24.9. внедрять правила концепции нулевого травматизма, разработанной Международной ассоциацией социального обеспечения.

Директор гимназии-колледжа



Н.А.Коротина

Председатель первичной
профсоюзной организации



О.В.Беликова

ГЛАВА 6

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

25. Наниматель обязуется:

25.1. производить учёт граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, и распределение жилых помещений совместным решением Нанимателя и профсоюзного комитета в соответствии с законодательными актами.

Учёт граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, по месту работы ведут работники, назначенные Нанимателем по согласованию с Профсоюзом.

25.2. сохранять за работником право состоять на учёте граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, по месту работы при его увольнении в связи с сокращением численности или штата работников до даты трудоустройства в другую организацию;

25.3. оказывать помощь в организации похорон основных работников, а также неработающих пенсионеров из числа основных работников, вышедших на пенсию в период работы у Нанимателя (за исключением тех, с кем трудовой договор расторгнут на основании пунктов 4, 6 - 11 статьи 42, пункта 5 статьи 44 и статьи 47 (кроме пункта 11 части первой) Трудового кодекса Республики Беларусь), а также оплачивать ритуальные услуги при наличии средств от приносящей доходы деятельности;

25.4. заключать договоры с государственным учреждением здравоохранения на проведение медицинских осмотров в соответствии с законодательством;

25.5. оказывать материальную помощь работникам, нуждающимся по заключению врачей в длительном лечении, а также для приобретения санаторно-курортных путёвок, работающим инвалидам, получившим травму, профессиональное заболевание или повреждение здоровья в организации, в соответствии с Положением о единовременной выплате на оздоровление работникам гимназии-колледжа (приложение 1) и Положением о порядке оказания материальной помощи работникам гимназии-колледжа (приложение 3);

25.6. содействовать организации отдыха, оздоровления и санаторно-курортного лечения работников.

В состав комиссии по оздоровлению и санаторно-курортному лечению работников организации на правах её членов включают представителей Профсоюза.

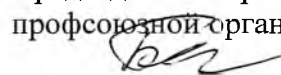
25.7. может осуществлять выплаты на удешевление стоимости путёвок в оздоровительные, спортивно-оздоровительные лагеря с круглосуточным пребыванием детей работников при наличии внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении организации при условии отсутствия просроченной кредиторской задолженности организации (без учета бюджетных обязательств, зарегистрированных в установленном порядке территориальными органами

Директор гимназии-колледжа



Н.А.Коротина

Председатель первичной
профсоюзной организации



О.В.Беликова

государственного казначейства) по платежам в бюджет, государственные внебюджетные фонды, по оплате товаров (работ, услуг);»;

25.8. предоставлять в свободное от проведения учебных занятий время в бесплатное пользование помещения спортивного и культурно-бытового назначения коллективам художественной самодеятельности, любительским объединениям и клубам по интересам, спортивным секциям и кружкам работников;

25.9. предпринимать меры морального и материального стимулирования работников, ведущих здоровый образ жизни, занимающихся физической культурой и спортом (в том числе отказ от курения, регулярное прохождение диспансеризации, вакцинации, принимающих активное участие в проводимых культурно-массовых и спортивно-массовых мероприятиях и представляющих интересы организации). При этом материальное стимулирование таких работников осуществляется за счет внебюджетных (собственных) средств организации при их наличии;

25.10. сохранять средний заработок работникам организации, участвующим в спортивных соревнованиях и других культурно-массовых мероприятиях и представляющим интересы организации, на период их проведения и оплачивать проезд данных работников к месту проведения мероприятий и обратно;

25.11. сохранять за работником в случае его увольнения по сокращению численности или штата право пользования социальными льготами до момента последующего трудоустройства, но не более одного года;

25.12. осуществлять создание условий для обеспечения работников организации горячим питанием и удешевления его стоимости;

25.13. создавать благоприятные условия работникам с семейными обязанностями для совмещения их профессиональных функций и равноправного родительства;

25.14. предпринимать меры адресной социальной поддержки ветеранов, неработающих пенсионеров, ранее работавших в организации;

25.15. развивать системы стимулирования и поощрения работников за высокие достижения в области качества.

26.16. Профсоюз обязуется способствовать организации оздоровления и санаторно-курортного лечения работников, в том числе на базе организаций Унитарного предприятия «Белпрофсоюзкурорт» и Туристско-экскурсионного унитарного предприятия «Беларустурист».

ГЛАВА 7

СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА И ГАРАНТИИ ДЛЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ, МОЛОДЫХ РАБОЧИХ (СЛУЖАЩИХ)

27. Наниматель:

27.1. с молодыми специалистами, молодыми рабочими (служащими), место работы которым предоставлено путем распределения (перераспределения), трудоустроенными в счет брони, направления

Директор гимназии-колледжа

Н.А.Коротина

Председатель первичной профсоюзной организации

О.В.Беликова

(перенаправления) на работу после окончания государственного учреждения образования, контракты заключает только с их письменного согласия. Контракт заключается на срок не менее срока обязательной работы;

27.2. оказывает содействие молодым специалистам, молодым рабочим (служащим), молодым семьям в обеспечении местами в общежитии организаций, независимо от их ведомственной подчинённости. Проводит эту работу через местные исполнительные и распорядительные органы и иные организации, являющиеся собственниками общежитий;

27.3. молодым специалистам, молодым рабочим (служащим), прибывшим на работу по распределению, при недостаточности у организации или местных исполнительных и распорядительных органов собственного жилого фонда может выделять средства с целью компенсации затрат по найму жилых помещений у граждан в размере не менее двух базовых величин ежеквартально в соответствии с Положением о порядке оказания материальной помощи работникам организации;

27.4. оказывает при участии Профсоюза содействие молодым специалистам, молодыми рабочим (служащим), приступившим к работе по распределению не по месту жительства родителей, в получении льготных кредитов на приобретение домашнего имущества и товаров первой необходимости в соответствии с законодательством;

27.5. оказывает содействие молодым специалистам, молодым рабочим (служащим) в получении льготных кредитов и средств на строительство и покупку жилья;

27.6. для обеспечения социальной поддержки молодых специалистов, молодых рабочих (служащих) может устанавливать им материальное стимулирование за счет средств, полученных организацией отрасли от приносящей доходы деятельности, и собственных средств;

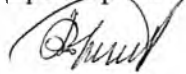
27.7. в целях скорейшего становления молодых специалистов, молодых рабочих (служащих), их адаптации в трудовом коллективе, приобретения необходимых профессиональных знаний, умений и навыков, формирования ответственного отношения к исполнению своих трудовых обязанностей назначает молодым специалистам, молодым рабочим (служащим) наставника из числа наиболее квалифицированных работников соответствующего структурного подразделения организации.

28. в целях достижения устойчивого развития, повышения образования и потенциала молодых работников до 35 лет путем расширения возможностей для их эффективной самореализации, Стороны договорились осуществлять следующие меры поддержки молодых работников:

28.1 создавать условия для успешной социализации и эффективной самореализации молодых работников, для развития их потенциала и использования его в интересах Нанимателя;

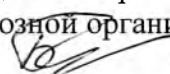
28.2. вовлекать молодых работников в корпоративную жизнь Нанимателя, практическую деятельность и информировать их о потенциальных возможностях саморазвития, обеспечения поддержки научной, творческой и физической активности;

Директор гимназии-колледжа



Н.А.Коротина

Председатель первичной
профсоюзной организации



О.В.Беликова

28.3. формировать целостную систему поддержки молодых работников, обладающих лидерскими навыками, инициативой и талантами (производить материальное стимулирование за участие в общественной работе по организации и проведению выставок и конкурсов);

28.4. содействовать организации общественно значимых мероприятий в сфере молодежной политики;

28.5. молодым работникам, приступившим к работе после отпуска по уходу за ребёнком, по инициативе Нанимателя и с их согласия проходить обучение с целью восстановления квалификационных навыков;

28.6. способствовать созданию условий для повышения квалификации молодых работников, частично компенсировать обучение и повышение квалификации на самостоятельно выбранных курсах и семинарах при наличии финансовых средств;

28.7. создавать условия для привлечения молодых работников к профсоюзной деятельности путем реализации мероприятий, мотивирующих их к вступлению в ряды членов Профсоюза;

28.8. развивать партнерские отношения с молодежными общественными объединениями и организациями в целях реализации молодежной политики, изучения передового опыта, применения новых форм и методов работы с молодыми работниками.

29. Профсоюз обязуется содействовать предоставлению молодежи гарантий, установленных законодательством, льготного порядка пользования культурно-просветительными, физкультурно-оздоровительными организациями и зрелищными учреждениями, оказывать консультационную поддержку по данным вопросам.

ГЛАВА 8 ПРАВОВЫЕ ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА И ЕГО ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА

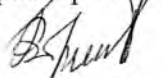
30. Наниматель:

30.1. обязуется соблюдать права и гарантии Профсоюза в соответствии с Законом Республики Беларусь от 22 апреля 1992 г. № 1605-ХН «О профессиональных союзах», Тарифным соглашением, настоящим Договором и действующим законодательством;

30.2. обязуется рассматривать по представлению Профсоюза обоснованные критические замечания и предложения, высказанные членами Профсоюза в ходе профсоюзных собраний, конференций, встреч в коллективе организации, а также по итогам проверок, проведенных профсоюзными органами, принимать в установленном порядке соответствующие меры;

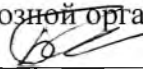
30.3. предоставляет профсоюзным активистам, не освобожденным от основной работы, возможность для участия в работе съездов, пленумов, конференций, иных уставных мероприятий, в краткосрочной профсоюзной учебе с сохранением среднего заработка; в необходимых случаях предоставляется возможность командирования в соответствии с законодательством на условиях, предусмотренных законодательством. В

Директор гимназии-колледжа



Н.А.Коротина

Председатель первичной
профсоюзной организации



О.В.Беликова

отдельных случаях расходы по направлению профсоюзных активистов для участия в вышеуказанных мероприятиях осуществляются за счет средств профсоюзного бюджета на основании решений соответствующих вышестоящих профсоюзных органов;

30.4. предоставляет Профсоюзу по его письменному запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам;

30.5. обязуется включать председателя и других членов Профсоюза в состав советов и комиссий организации, деятельность которых затрагивает права и законные интересы работников, которые будут обладать всеми правами членов этих советов и комиссий;

30.6. может разделить по договоренности с работником, членом Профсоюза, трудовой отпуск на несколько частей, в том числе более двух;

30.7. предоставляет дополнительный социальный отпуск для личных нужд женщинам, основным работникам, один раз в календарном году (без уменьшения учебной нагрузки) продолжительностью один календарный день с оплатой за счет средств от приносящей доходы деятельности по их письменному заявлению.

31. Профсоюз обязуется:

31.1. проводить обучение профсоюзных кадров и актива по вопросам законодательства о труде, об охране труда, реализации Тарифного соглашения и настоящего Договора;

31.2. осуществлять за счет профсоюзных средств профсоюзные выплаты обучающимся за высокие достижения в учебе и активное участие в жизни профсоюзной организации;

31.3. оказывать материальную помощь членам Профсоюза из профсоюзного бюджета в установленном порядке.

32. Стороны пришли к соглашению, что Наниматель:

32.1. обязан соблюдать права и гарантии Профсоюза, способствовать его деятельности;

32.2. предоставлять Профсоюзу в безвозмездное пользование необходимые для его деятельности оборудование, помещения, транспортные средства и средства связи, недвижимое имущество;

32.3. не препятствовать представителям профсоюзных органов в посещении организации для реализации предоставленных законодательством прав;

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

32.5. предоставлять председателю и членам Профсоюзного комитета, исполняющим профсоюзные обязанности на общественных началах, до 8 часов рабочего времени в неделю для исполнения профсоюзных обязанностей с сохранением среднего заработка;

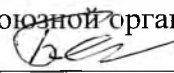
32.6. при наличии финансовых средств отчислять денежные средства Профсоюзу для проведения культурно-массовых, спортивных и спортивно-

Директор гимназии-колледжа



Н.А.Коротина

Председатель первичной
профсоюзной организации



О.В.Беликова

массовых мероприятий, новогодних ёлок и удешевления стоимости детских новогодних подарков, пропаганды здорового образа жизни, оздоровления и реабилитации работников, возрождения национальной культуры, проведения туристско-экскурсионных мероприятий, а также на иные социально значимые цели в размере не менее 0,15 процентов от фонда заработной платы;

32.7. при наличии финансовых средств отчислять денежные средства Профсоюзу для финансирования расходов по организации спортивно-массовых, физкультурно-оздоровительных, культурных и иных мероприятий и (или) участию в них в размере не менее 0,15 процентов внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении организации;

32.8. расторгать трудовой договор по своей инициативе с работниками, избранными в состав Профсоюзного комитета и не освобожденными от основной работы (за исключением случаев, предусмотренных пунктами 3, 4, 5, абзацами третьим, седьмым и восьмым пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь), с предварительного уведомления Профсоюза, членами которого они избраны, не менее чем за 2 месяца;

32.9. расторгать трудовой договор по своей инициативе (за исключением случаев, предусмотренных пунктами 3, 4, 5 абзацами третьим, седьмым и восьмым пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь) с работником, избранным руководителем Профсоюзного комитета и не освобожденным от основной работы, с предварительного письменного согласия вышестоящего профсоюзного органа;

32.10. привлекать к дисциплинарной ответственности работников, избранных в состав Профсоюзного комитета и не освобожденных от основной работы, только с предварительного согласия Профсоюзного комитета;

32.11. заключать (продлевать) контракты с работниками, избранными в состав Профсоюзного комитета (с их согласия), на срок не менее чем до истечения срока их полномочий;

32.12. не заключать контракты с работниками, работающими по трудовому договору на неопределенный срок, избранными в состав Профсоюзного комитета, во время срока их полномочий и в течение двух лет после переизбрания без их согласия;

32.13. обеспечивать работникам, членам профсоюза, возможность принимать участие в отраслевых городских, областных, республиканских и межотраслевых спартакиадах, конкурсах, туристических слетах и иных мероприятиях Белорусского профессионального союза работников культуры, информации, спорта и туризма.

ГЛАВА 9

ОРГАНИЗАЦИЯ ИСПОЛНЕНИЯ ДОГОВОРА И КОНТРОЛЬ

33. Руководитель организации берет на себя ответственность за обеспечение установленных настоящим Договором минимальных социально-экономических гарантий работникам организации.

Директор гимназии-колледжа

Н.А.Коротина

Председатель первичной
профсоюзной организации

О.В.Беликова

34. Профсоюз обязуется:

34.1. содействовать работе организации в выполнении уставных целей, соблюдении трудового распорядка и трудовой дисциплины, добиваться проведения мероприятий, направленных на решение включенных в Договор задач по устранению неотложных социальных проблем коллектива, обеспечение занятости, безопасности труда, достойной оплаты, соблюдение установленных государством льгот, а также дополнительных льгот для особо нуждающихся в социальной защите и не способных на равных условиях конкурировать на рынке труда;

34.2. осуществлять систематический контроль за соблюдением законодательства о труде, пресекать случаи нарушения трудовых и социально-экономических прав работников.

35. Контроль за исполнением настоящего Договора осуществляется Профсоюзом, Нанимателем, постоянно действующей комиссией по разработке и контролю за исполнением Договора, при осуществлении которого Стороны обязаны предоставлять комиссии всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию.

36. Стороны обязуются:

довести текст Договора до коллектива работников, содействовать его исполнению;

создать постоянно действующую комиссию по разработке Договора и контролю за его исполнением;

проводить анализ исполнения Договора 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 Профсоюза с участием представителей Нанимателя с последующими отчетами руководителя Нанимателя и председателя Профсоюза на общем собрании коллектива работников Нанимателя;

создать все необходимые условия для реализации принятых ими на себя обязательств.

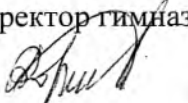
ГЛАВА 10 ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА НЕИСПОЛНЕНИЕ (НАРУШЕНИЕ) УСЛОВИЙ ДОГОВОРА

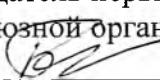
37. Стороны пришли к соглашению:

37.1. Каждая из Сторон, подписавших Договор, несет ответственность за несвоевременное и неполное его выполнение в пределах своих полномочий и обязательств.

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

37.3. Ни одна из Сторон не может в течение установленного срока действия Договора в одностороннем порядке прекратить исполнение

Директор гимназии-колледжа

Н.А.Коротина

Председатель первичной
профсоюзной организации

О.В.Беликова

принятых на себя обязательств.

37.4. Должностные лица, виновные в неисполнении (нарушении) положений Договора, привлекаются к дисциплинарной ответственности в соответствии с законодательством о труде.

37.5. Представители Нанимателя или Профсоюзного комитета, виновные в непредставлении информации, необходимой для разработки проекта Договора, срыве переговоров и препятствующие осуществлению контроля за исполнением Договора, несут дисциплинарную ответственность.

38. Незаконное привлечение работников к ответственности влечёт привлечение должностных лиц к ответственности в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

ГЛАВА 11 РАЗРЕШЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ И КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

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

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

Заявление работника в комиссию по трудовым спорам регистрируется в канцелярии в журнале регистрации внутренних документов.

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

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

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

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

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

44. Стороны обязуются:

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

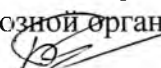
44.2. на время работы примирительной комиссии её членов

Директор гимназии-колледжа



Н.А.Коротина

Председатель первичной
профсоюзной организации



О.В.Беликова

освободить от работы;

44.3. производить замену выбывших членов комиссии.

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

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

Н.А.Коротина

Председатель первичной
профсоюзной организации
государственного учреждения
образования Республиканская
гимназия-колледж при Белорусской
государственной академии музыки»

О.В.Беликова

Директор гимназии-колледжа

Н.А.Коротина

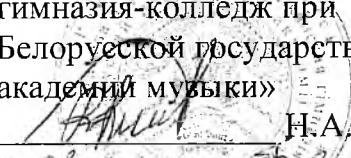
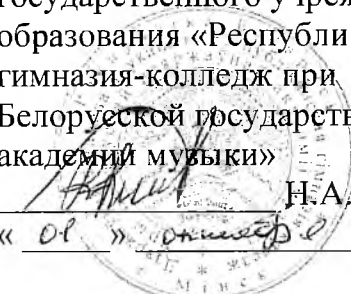
Председатель первичной
профсоюзной организации

О.В.Беликова

Приложение 1
к коллективному договору
государственного
учреждения образования
«Республиканская
гимназия-колледж при
Белорусской
государственной академии
музыки» на 2025-2028 годы

УТВЕРЖДАЮ

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

 Н.А.Коротина
« 08 »  2025 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

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

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение (далее – Положение) об осуществлении единовременной выплаты на оздоровление работникам государственного учреждения образования «Республиканская гимназия-колледж при Белорусской государственной академии музыки» (далее – гимназия-колледж) разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Республики Беларусь, пунктом 4 Указа Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 №27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций».

1.2. Положение определяет порядок и условия осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам.

1.3. Порядок и условия осуществления единовременной выплаты на оздоровление, установленные настоящим Положением, применяются для всех работников гимназии-колледжа (в том числе совместителей), независимо от источника финансирования их оплаты труда.

2. ИСТОЧНИКИ ФИНАНСИРОВАНИЯ ЕДИНОВРЕМЕННОЙ ВЫПЛАТЫ НА ОЗДОРОВЛЕНИЕ

2.1. На осуществление единовременной выплаты на оздоровление

Директор гимназии-колледжа

 Н.А.Коротина

Председатель первичной
профсоюзной организации

 О.В.Беликова

направляются:

- 2.1.1. средства, предусматриваемые в соответствующих бюджетах;
- 2.1.2. средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности;
- 2.1.3. средства из иных источников, не запрещенных законодательством, если иное не установлено Президентом Республики Беларусь.

2.2. Неизрасходованные средства на осуществление единовременной выплаты на оздоровление в течение календарного года используются только на данную выплату. На осуществление других выплат такие средства использоваться не могут.

3. ПОРЯДОК ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТЫ НА ОЗДОРОВЛЕНИЕ

3.1. Единовременная выплата на оздоровление осуществляется один раз в календарном году при предоставлении трудового отпуска.

3.2. При разделении отпуска на части единовременная выплата на оздоровление осуществляется при предоставлении одной из частей отпуска (не менее 14 календарных дней).

3.3. Единовременная выплата на оздоровление осуществляется по письменному заявлению работника (кроме педагогических работников) без предъявления документов, подтверждающих фактическое оздоровление (санаторно-курортное лечение).

3.4. В случае если в текущем календарном году работнику не предоставлялся трудовой отпуск (часть отпуска) и не осуществлялась единовременная выплата на оздоровление, то она выплачивается в конце календарного года. Письменное заявление в этом случае подается не позднее 01 декабря.

3.5. При увольнении работника в случае, если в текущем году отпуск им не использован и не получалась единовременная выплата на оздоровление, выплата осуществляется вместе с окончательным расчетом.

3.6. При предоставлении работнику социального отпуска по уходу за ребенком в возрасте до трех лет в случае, если в текущем году отпуск им не использован и не получалась единовременная выплата на оздоровление, выплата осуществляется в установленном настоящим Положением порядке. Письменное заявление подается в день подачи заявления о предоставлении социального отпуска.

3.7. Если иной размер не установлен законодательными актами или Советом Министров Республики Беларусь, единовременная выплата на оздоровление осуществляется из расчета 1 оклада.

3.8. Размер оклада работника в целях исчисления суммы единовременной выплаты на оздоровление определяется по должности (профессии):

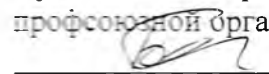
3.8.1. на день начала трудового отпуска работника (п.3.1, п.3.2 настоящего Положения);

Директор гимназии-колледжа



Н.А.Коротина

Председатель первичной
профсоюзной организации



О.В.Беликова

3.8.2. на дату подачи письменного заявления (п.3.4 настоящего Положения);

3.8.3. на дату приказа об увольнении (п.3.5 настоящего Положения);

3.8.4. на день начала социального отпуска по уходу за ребенком в возрасте до трех лет (п.3.6 настоящего Положения).

3.9. При последующем изменении условий оплаты труда после даты, на которую определяется размер оклада, в целях исчисления единовременной выплаты на оздоровление в соответствии с п.3.8 перерасчет суммы выплаты не производится.

3.10. Единовременная выплата на оздоровление выплачивается пропорционально отработанным полным (более 15 календарных дней) месяцам в текущем году:

3.10.1. вновь принятым на работу (при выплате согласно п.3.4 и абз.3 п.3.8 настоящего Положения) (по заявлению для всех категорий работников);

3.10.2. в случае предоставления социального отпуска по уходу за ребенком в возрасте до трех лет (при выплате согласно п.3.6 и абз.5 п.3.8 настоящего Положения);

3.10.3. в случае если работник приступил к работе по окончании социального отпуска по уходу за ребенком в возрасте до трех лет (при выплате согласно п. 3.4 и абз.3 п.3.8 настоящего Положения);

3.10.4. в случае увольнения работника (при выплате согласно п. 3.5 и абз.4 п.3.8 настоящего Положения).

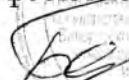
4. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

4.1. Вопросы осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам, не урегулированные настоящим Положением, решаются в соответствии с действующим законодательством Республики Беларусь.

4.2. Настоящее Положение может быть изменено или дополнено в связи с изменением законодательства Республики Беларусь в том же порядке, как и принималось.

СОГЛАСОВАНО

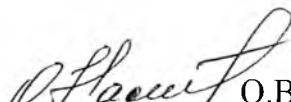
Председатель первичной
профсоюзной организации

 О.В.Беликова

« 01 » октября 2025 г.

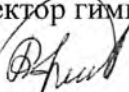
СОГЛАСОВАНО

Главный бухгалтер

 О.В.Наливко

« 01 » октября 2025 г.

Директор гимназии-колледжа

 Н.А.Коротина

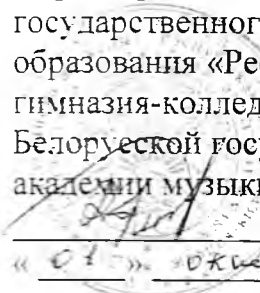
Председатель первичной
профсоюзной организации

 О.В.Беликова

Приложение 2
к коллективному договору
государственного
учреждения образования
«Республиканская
гимназия-колледж при
Белорусской
государственной академии
музыки» на
2025-2028 годы

УТВЕРЖДАЮ

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

 Н.А.Коротина
« 01 » октября 2025 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

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

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

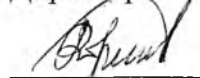
1.1. Настоящее положение (далее – Положение) о премировании работников государственного учреждения образования «Республиканская гимназия-колледж при Белорусской государственной академии музыки» (далее – гимназия-колледж) разработано на основании Трудового кодекса Республики Беларусь, Указа Президента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

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

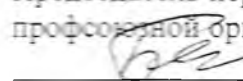
1.3. На выплату премий направляются:

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

Директор гимназии-колледжа

 Н.А.Коротина

Председатель первичной
профсоюзной организации

 О.В.Беликова

оплату труда;

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

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

1.4. Премирование осуществляется в следующем порядке:

1.4.1 ежемесячное премирование;

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

1.5. Премия является поощрением за добросовестное выполнение должностных обязанностей.

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

2. ИСТОЧНИКИ СРЕДСТВ НА ПРЕМИРОВАНИЕ

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

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

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

2.4. Расчет премии производится за отработанное время: работникам, работающим на 0,5 ставки и менее, устанавливается базовая премия в размере 5% от оклада,

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

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

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

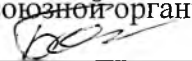
2.6. Работникам, должностными обязанностями которых предусмотрены: ответственность за решение профессиональных вопросов, сдача статистической, бухгалтерской и иной отчетности, выполнение административно-управленческих функций, контроль за соблюдением

Директор гимназии-колледжа



Н.А.Коротина

Председатель первичной профсоюзной организации



О.В.Беликова

производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, может быть установлен повышенный процент премирования.

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

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

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

2.10. Для работников:

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

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

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

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

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

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

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

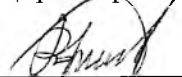
3.5. Комиссия осуществляет функции оценки деятельности работников и рассмотрения предложений о распределении стимулирующих выплат.

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

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

3.8. Комиссия рассматривает поступившие приказы и иные документы на работников, привлеченных к дисциплинарным

Директор гимназии-колледжа



Н.А.Коротина

Председатель первичной
профсоюзной организации



О.В.Беликова

взысканиям, не позднее одного месяца со дня обнаружения дисциплинарного проступка.

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

3.10. Решение Комиссии оформляется протоколом.

4. УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ, ПОРЯДОК РАСЧЕТА И ВЫПЛАТЫ ПРЕМИИ

4.1. Премированию подлежат работники Нанимателя, качественно выполнявшие свои должностные обязанности, предусмотренные должностными (рабочими) инструкциями, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными правовыми актами, регулирующими вопросы труда, трудовой и исполнительской дисциплины у Нанимателя, а также за достижения в учебной, творческой, научно-методической, трудовой и хозяйственной деятельности, за основные результаты труда.

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

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

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

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

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

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

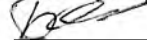
4.8. Уволенным сотрудникам премия выплачивается на основании приказа по представлению непосредственного руководителя пропорционально отработанному времени.

Директор гимназии-колледжа



Н.А.Коротина

Председатель первичной
профсоюзной организации



О.В.Беликова

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

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

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

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

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

2) качественное и своевременное выполнение планов работы, программ, планов учебно-воспитательного процесса, подачу статистических отчетов;

3) оказание помощи педагогическим работникам в повышении качества и эффективности работы;

4) привлечение доходов и услуг в рамках внебюджетной деятельности;

5) работу с попечительским советом и родительским комитетом;

6) качественную организацию республиканских, городских и внутренних мероприятий;

7) создание инновационных проектов, международных проектов, участие в международных мероприятиях, реализацию программ с участием международных представительств;

8) выполнение плановых показателей по расходованию бюджетных средств, предоставление обоснованных экономических показателей по росту доходов и снижению расходов;

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

10) активное внедрение в практику гимназии-колледжа прогрессивных форм труда и управленческой деятельности, работу с кадровым резервом;

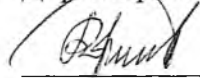
11) рациональное использование, экономии материальных, денежных и энергетических ресурсов;

12) оперативное выполнение особо важных заданий, связанных с хозяйственной, финансовой, юридической и учебной деятельностью гимназии-колледжа;

13) за создание эстетического и комфортного вида гимназии-колледжа;

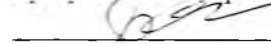
14) качественное и своевременное выполнение поручений директора, инициативность работника в принятии решений для улучшения работы гимназии-колледжа;

Директор гимназии-колледжа



Н.А.Коротина

Председатель первичной профсоюзной организации



О.В.Беликова

15) своевременное создание локальных правовых актов, оформление договоров, принятие оперативных решений;

16) другие основания.

4.11.2. для специалистов за:

1) высокие показатели в работе;

2) выполнение планов по объему доходов;

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

4) внедрение передового педагогического опыта в учебно-воспитательный процесс;

5) внедрение в учебный процесс инновационных технологий, форм и методов обучения;

6) участие в конкурсах на лучшую методическую разработку;

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

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

9) победу в смотрах-конкурсах;

10) проведение открытых мероприятий для колледжа, района, области, республики;

11) результативное участие учащихся в олимпиадах, конкурсах, спортивных соревнованиях;

12) участие в приемной кампании и (или) члена приемной комиссии сверх затарифицированных часов

13) участие в качестве члена приемной комиссии;

14) своевременную и качественную сдачу форм бухгалтерской, статистической и иной отчетности (за месяц, квартал, год);

15) выполнение работ по благоустройству территории гимназии-колледжа;

16) выполнение работ по ликвидации аварийных ситуаций;

17) выполнение работ по ремонту и укреплению материально-технической базы;

18) проведение инвентаризаций;

19) работу по ведению делопроизводства;

20) работу по ведению архивного делопроизводства;

21) работу по ведению делопроизводства по охране труда;

22) составление расписания учебных занятий;

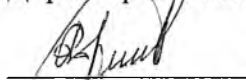
23) за выполнение работы с военкоматом и по паспортному контролю;

24) выполнение дополнительного объема работ, образцовое состояние закрепленного участка и работу без замечаний;

25) выполнение работы по своевременному наполнению сайта гимназии-колледжа контентом, по проверке текстов, размещенных на сайте, на стилистику, орфографию, пунктуацию;

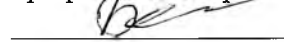
26) наставничество до 10% оклада;

Директор гимназии-колледжа



Н.А.Коротина

Председатель первичной
профсоюзной организации



О.В.Беликова

- 27) выполнение особо важных заданий;
- 28) выполнение социально-экономических показателей гимназии-колледжа;

29) другие основания.

4.11.3. для рабочих:

- 1) качественное выполнение работ, интенсивность труда;
- 2) обеспечение работы приемных и экзаменационных комиссий, творческих мероприятий, учебного процесса;
- 3) проведение внеплановых, чрезвычайных работ, потребовавших высокого профессионального мастерства и особых усилий;
- 4) ликвидацию последствий аварий, стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций;
- 5) другие основания.

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

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

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

4.12.3. в связи с объявлением благодарности директора, награждением грамотой; почетной грамотой директора. – в размере до 5 (пяти) базовых величин;

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

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

4.12.6. премировать основных работников к праздничным дням:

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

б) ко Дню женщин (8 марта) – женщин;

в) ко Дню учителя (первое воскресенье октября);

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

е) ко Дню работников культуры (второе воскресенье октября) (учрежден по Указу Президента Республики Беларусь от 26 марта 1998 года № 157

«О государственных праздниках, праздничных днях и памятных датах в Республике Беларусь»);

ж) к Новому году;

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

Директор гимназии-колледжа



Н.А.Коротина

Председатель первичной профсоюзной организации



О.В.Беликова

5. ПООЩРЕНИЯ

5.1. Нанимателем установлены следующие виды поощрений за труд:

5.1.1. Благодарность директора гимназии-колледжа;

5.2.2. Грамота гимназии-колледжа;

5.3.3. Почетная грамота гимназии-колледжа.

Благодарность объявляется за:

плодотворный труд, образцовое исполнение служебных обязанностей и достижение высоких результатов в работе;

успешное решение актуальных задач, стоящих перед гимназией-колледжем, проявленную инициативу и ответственное отношение к делу;

активное участие в проведении культурно-массовых мероприятий, общественной жизни, идеологической и воспитательной работе;

вклад в сохранение, развитие, распространение и (или) популяризацию культуры;

активное участие в перспективных проектах, направленных на решение экономических, социальных проблем и актуальных задач, стоящих перед системой образования;

достижения в организации и совершенствовании образовательного процесса, внедрение в учебный процесс новых технологий обучения, современных форм и методов организации и проведения занятий, успехи в разработке учебной и методической литературы;

иные достижения в труде.

5.2. Грамота вручается за:

многолетний добросовестный труд в сфере культуры, образования;

заслуги в развитии культуры и искусства, активное участие в культурно-массовых мероприятиях, общественной жизни;

плодотворную творческую, научную, общественную и культурную деятельность;

успехи в организации образовательного процесса, эстетического и духовного воспитания населения, культурно-просветительской деятельности;

успехи, достигнутые в организации образовательного процесса, физкультурно-оздоровительной работе, патриотическом и гражданском воспитании детей и молодежи;

развитие научно-методического обеспечения образования;

успешную работу по совершенствованию и укреплению материально-технической базы, оснащению учебных кабинетов, мастерских, лабораторий;

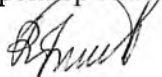
успехи молодежи в образовательной, спортивно-массовой, общественной, научной, научно-технической, экспериментальной, инновационной деятельности;

участие в олимпиадах, конкурсах, турнирах, фестивалях, конференциях, симпозиумах, конгрессах, семинарах и других образовательных мероприятиях;

высокие показатели в работе, успешное выполнение задач, стоящих перед системой образования;

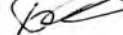
иные достижения в труде.

Директор гимназии-колледжа



Н.А.Коротина

Председатель первичной
профсоюзной организации



О.В.Беликова

5.3. Почётная грамота вручается за:

многолетнюю плодотворную работу, направленную на развитие и сохранение белорусской культуры;

значительный вклад в реализацию государственной политики в области культуры;

высокие достижения в области культуры и искусства, получившие общественное признание;

личный вклад в развитие культуры и искусства Беларуси, сохранение национального историко-культурного наследия;

значительные успехи в подготовке высококвалифицированных специалистов для сферы культуры, эстетического и духовного воспитания населения, культурно-просветительской деятельности;

особые успехи в педагогической деятельности, обучении и воспитании подрастающего поколения, физкультурно-оздоровительной работе, многолетний плодотворный труд в системе образования, образцовое выполнение трудовых обязанностей;

высокие результаты, достигнутые в научной и инновационной деятельности, значительный вклад в организацию научных исследований;

успешная работа по развитию материально-технической базы и обеспечению эффективного функционирования системы образования;

внедрение современных образовательных и информационных технологий, развитие научно-методического обеспечения образования, изобретательские и рационализаторские предложения;

значительный вклад в развитие творческих способностей одаренной и талантливой молодежи;

значительные результаты педагогической деятельности, обобщение, распространение и активное применение передового отечественного и зарубежного опыта в сфере образования;

иные достижения в трудовой деятельности.

5.4. Выдвижение кандидатур работников для поощрения может осуществляться непосредственным руководителем работника или директором.

5.5. Поощрения объявляются приказом Нанимателя. Объявленные приказом поощрения заносятся в трудовую книжку работника.

5.6. Вручение поощрений производится, как правило, в торжественной обстановке на общем собрании коллектива, педагогическом совете или заседании совета гимназии-колледжа.

5.7. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам в соответствии с законодательством. Выдвижение кандидатур работников для награждения государственными наградами осуществляется педагогическим советом гимназии-колледжа.

6. СНИЖЕНИЕ РАЗМЕРА И ЛИШЕНИЕ ПРЕМИИ

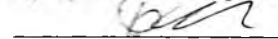
6.1. Премия может понижена по следующим основаниям:

Директор гимназии-колледжа



Н.А.Коротина

Председатель первичной
профсоюзной организации



О.В.Беликова

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

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

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

6.1.4. представление недостоверной информации;

6.1.5. низкое качество работы;

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

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

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

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

6.1.10. несоблюдение чистоты и культуры поведения на рабочем месте (на территории гимназии-колледжа).

6.2. Работники гимназии-колледжа лишаются премии за:

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

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

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

6.2.4. использование государственного имущества не в служебных целях;

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

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

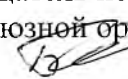
При обнаружении фактов изготовления (реализации) некачественной продукции рабочие, руководители и специалисты гимназии-колледжа, по вине которых допущено её изготовление (реализация), лишаются премии полностью или частично за те месяцы, когда выявлены эти факты, независимо от привлечения этих работников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

Директор гимназии-колледжа



Н.А.Коротина

Председатель первичной
профсоюзной организации



О.В.Беликова

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

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

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

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

6.7. В соответствии с Декретом № 5 наниматель вправе применять к работникам, нарушившим производственно-технологическую, исполнительскую или трудовую дисциплину, в качестве меры дисциплинарного взыскания лишение полностью или частично дополнительных выплат стимулирующего характера на срок до 12 месяцев.

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

Министерства культуры Республики Беларусь или Министерства образования Республики Беларусь:

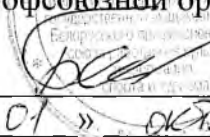
Минского городского исполнительного комитета; иного уполномоченного в соответствии с законодательством на проведение проверок государственного органа (организации).

7. ПРЕМИРОВАНИЕ ДИРЕКТОРА ГИМНАЗИИ-КОЛЛЕДЖА

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

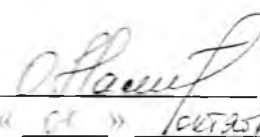
СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации

 О.В.Беликова
« 01 » октября 2025 г.

СОГЛАСОВАНО

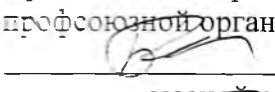
Главный бухгалтер

 О.В.Наливко
« 01 » октября 2025 г.

Директор гимназии-колледжа

 Н.А.Коротина

Председатель первичной
профсоюзной организации

 О.В.Беликова
профсоюзной орга

Приложение 3
к коллективному договору
государственного учреждения
образования «Республиканская
гимназия-колледж при
Белорусской государственной
академии музыки»
на 2025-2028 годы

УТВЕРЖДАЮ

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

 Н.А.Коротина
« 01 » октября 2025 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

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

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение (далее – Положение) разработано в соответствии с пунктом 4 Указа Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 №27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» и определяет размеры, порядок и условия оказания материальной помощи в государственном учреждении образования «Республиканская гимназия-колледж при Белорусской государственной академии музыки» (далее – гимназия-колледж).

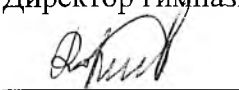
1.1. Материальная помощь работникам Организации оказывается в связи с непредвиденными материальными затруднениями и другими причинами, определенными настоящим Положением.

1.2. На оказание материальной помощи направляются средства, предусматриваемые в соответствующих бюджетах, средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности, а также средства из иных источников, не запрещенных законодательством, в размере 0,3 среднемесячной суммы окладов работников.

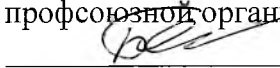
Источником выплаты материальной помощи являются средства, за счет которых производится оплата труда работнику.

1.3. Выплата материальной помощи в календарном году осуществляется в пределах планового годового объема средств для оказания материальной помощи.

Директор гимназии-колледжа

 Н.А.Коротина

Председатель первичной
профсоюзной организации

 О.В.Беликова

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

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

2. РАЗМЕРЫ, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОКАЗАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

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

2.1.1. средства, предусматриваемые в соответствующих бюджетах;

2.1.2. средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности;

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

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

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

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

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

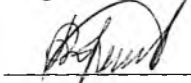
2.6. Комиссия определяет размеры фондов материальной помощи на основании расчетов бухгалтерии гимназии-колледжа, представленных в Комиссию.

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.).

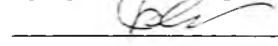
2.7. Решение Комиссии принимается открытым голосованием при

Директор гимназии-колледжа



Н.А.Коротина

Председатель первичной
профсоюзной организации



О.В.Беликова



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.

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

Протоколы Комиссии подписываются председателем и секретарем Комиссии. В исключительных случаях решение о выплате материальной помощи может принимать Руководитель гимназии-колледжа по согласованию с Профсоюзным комитетом. Решение Руководителя гимназии-колледжа оформляется приказом, согласованным с Профсоюзным комитетом.

2.9. 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.

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

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

2.12. Материальную помощь оказывают в случае:

2.12.1. 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;

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

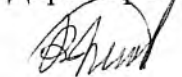
2.12.3. рождения ребенка – до 2 (двух) базовых величин при предоставлении копии свидетельства о рождении ребенка (при наличии средств);

2.12.4. 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);

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

2.12.6. в других случаях, не указанных ранее, на основании заявлений

Директор гимназии-колледжа



Н.А.Коротина

Председатель первичной
профсоюзной организации



О.В.Беликова

работников при предоставлении подтверждающих документов – до 3 (трех) базовых величин (при наличии средств).

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

2.14. В декабре каждого года неиспользованная за календарный год материальная помощь должна быть выплачена до 31 декабря текущего года.

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

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

2.17. 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.

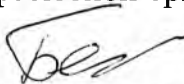
На основании протокола заседания Комиссии издается приказ Руководителя гимназии-колледжа о выплате материальной помощи работникам.

2.18. Списки работников и сумма оказываемой материальной помощи утверждаются приказом Руководителя по согласованию с Профсоюзным комитетом на основании протоколов Комиссии.

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

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации

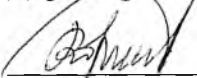
 О.В.Беликова
« 01 » октября 2025 г.

СОГЛАСОВАНО

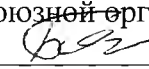
Главный бухгалтер

 О.В.Наливко
« 01 » декабря 2025 г.

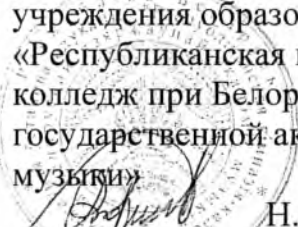
Директор гимназии-колледжа

 Н.А.Коротина

Председатель первичной
профсоюзной организации

 О.В.Беликова

Приложение 4
к коллективному договору
государственного учреждения
образования «Республиканская
гимназия-колледж при
Белорусской государственной
академии музыки»
на 2025-2028 годы

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

Н.А.Коротина
« 01 » октября 2025 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

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

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019 № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования» (в редакции от в ред. постановлений Минобразования от 11.12.2019 № 185, от 25.11.2020 № 286, от 21.06.2021 № 130, от 06.12.2021 № 253, от 23.08.2022 № 280, от 02.12.2022 № 461, от 15.08.2023 № 265, от 20.12.2023 № 372, от 22.07.2024 № 90, от 20.12.2024 № 204, от 20.03.2025 № 52);

Министерства культуры Республики Беларусь от 13.06.2019 № 32 «Об оплате труда работников труда в сфере культуры» (в редакции от 06.12.2019 № 79, от 03.11.2020 № 80, от 18.01.2021 № 2, от 14.06.2021 № 44, от 23.11.2021 № 72, от 17.11.2022 № 102, от 23.02.2023 № 22, от 11.10.2023 № 147, от 21.12.2023 № 195, от 26.07.2024 № 112, от 18.10.2024 № 150, от 13.12.2024 № 182);

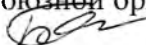
Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 13.06.2019 № 52 «Об оплате труда медицинских и фармацевтических работников, а также служащих, занятых в здравоохранении и фармацевтической

Директор гимназии-колледжа



Н.А.Коротина

Председатель первичной
профсоюзной организации



О.В.Беликова

деятельностью» (в редакции от от 25.02.2021 № 15, от 06.07.2021 № 88, от 22.06.2022 № 57, от 25.11.2022 № 111, от 31.01.2023 № 19, от 27.04.2023 № 59, от 15.04.2024 № 70, от 24.01.2025 № 9, от 07.02.2025 № 18);

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

Министерства образования Республики Беларусь от 30.03.2007 № 25 «Об особенностях регулирования труда педагогических работников» (в редакции от 07.10.2011 № 269; от 22.07.2013 № 53; от 04.10.2019 № 161; от 14.08.2020 № 222; от 23.09.2022 № 333; от 29.12.2022 № 507).

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

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

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

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

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

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

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

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

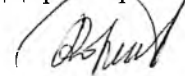
2. ПЕРЕЧЕНЬ СТИМУЛИРУЮЩИХ (КРОМЕ ПРЕМИЙ) И КОМПЕНСИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ

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

надбавка за стаж работы;

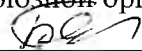
надбавка в соответствии с абзацем третьим части первой пункта 3

Директор гимназии-колледжа



Н.А.Коротина

Председатель первичной
профсоюзной организации



О.В.Беликова

части первой статьи 261-2 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – надбавка за контракт);

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

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

надбавка за работу в отрасли (образования);

надбавка за классное руководство (кураторство учебной группой);

надбавка профессиональная;

надбавка специалистам из числа выпускников (далее – надбавка молодым специалистам);

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

надбавка за характер труда рабочим бюджетных организаций сферы культуры;

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

3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВКИ ЗА СТАЖ РАБОТЫ

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

до 5 лет – 10 процентов;

от 5 до 10 лет – 15 процентов;

от 10 до 15 лет – 20 процентов;

от 15 лет и выше – 30 процентов.

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

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

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

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

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

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

в исполнительных органах Содружества Независимых Государств, органах Сообщества Беларуси и России, Союза Беларуси и России, Союзного

Директор гимназии-колледжа



Н.А.Коротина

Председатель первичной
профсоюзной организации



О.В.Беликова

государства и их аппаратах, расположенных на территории Республики Беларусь;

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

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

альтернативной службы.

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

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

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

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

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

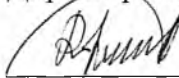
3.9. В случаях, когда период работы, подлежащий зачету в стаж работы в бюджетных организациях, будет подтвержден документально соответствующим государственным органом, надбавка за стаж работы в бюджетных организациях подлежит пересчету за период начиная с даты приема на работу, но не ранее 1 января 2020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

4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВКИ ЗА КонтРАКТ

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

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

Директор гимназии-колледжа

 Н.А.Коротина

Председатель первичной
профсоюзной организации

 О.В.Беликова

4.3. Конкретный размер надбавки работнику устанавливается по решению директора в размере не более 50 % от оклада, но не менее 30% от оклада.

4.4. При заключении контракта с молодым специалистом, прибывшим на работу путем распределения (перераспределения) устанавливается надбавка за работу по контракту в размере 50% оклада на период обязательной работы и в течение трех лет после окончания указанного срока.

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

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

5.1. Надбавка устанавливается:

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

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

имеющим вторую квалификационную категорию – 35%;

имеющим первую квалификационную категорию – 45%;

имеющим высшую квалификационную категорию – 60%;

5.1.2. учителям, преподавателям:

не имеющим квалификационной категории - 30%;

имеющим вторую квалификационную категорию – 40%;

имеющим первую квалификационную категорию – 50%;

имеющим высшую квалификационную категорию – 65%.

5.2. Надбавка выплачивается пропорционально отработанному времени и нагрузке.

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

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

как медицинскому работнику в соответствии с квалификационной категорией,

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

6.2. Выплата надбавки производится за фактически отработанное время.

7. НАДБАВКА ЗА РАБОТУ В ОТРАСЛИ (образования)

7.1. Надбавка за работу в отрасли устанавливается учителям, преподавателям, педагогам-психологам, педагогам социальным, воспитателям и иным педагогическим работникам из числа специалистов в размере, установленном законодательными актами Республики Беларусь.

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

8. НАДБАВКА ЗА КЛАССНОЕ РУКОВОДСТВО (КУРАТОРСТВО УЧЕБНОЙ ГРУППОЙ)

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

8.2. Выплата надбавки за классное руководство (кураторство учебной группой) производится за фактически отработанное время.

9. НАДБАВКА ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ

9.1. Надбавка профессиональная устанавливается руководителю и его заместителям из числа педагогических работников, руководителю практики, в размере 15 процентов от оклада.

9.2. Выплата надбавки профессиональной производится за фактически отработанное время.

10. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВКИ МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТАМ

10.1. Надбавки устанавливаются:

работникам (за исключением педагогических работников) из числа выпускников, получивших высшее и среднее специальное образование, которым место работы предоставлено путем распределения (перераспределения), направления на работу (последующего направления на работу) в бюджетные организации сферы культуры, в течение двух лет с даты приема их на работу по распределению (направлению) в размере 20 процентов от оклада;

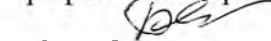
педагогическим работникам из числа выпускников, получивших высшее образование, включенных в банки данных одаренной и талантливой молодежи, которым место работы предоставлено путем распределения (перераспределения), направления на работу (последующего направления на

Директор гимназии-колледжа



Н.А.Коротина

Председатель первичной
профсоюзной организации



О.В.Беликова

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.

10.2. 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)).

10.3. 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.

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

10.5. Конкретный размер надбавки работнику устанавливается приказом директора.

11. НАДБАВКА ЗА ХАРАКТЕР ТРУДА РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЙ ОБРАЗОВАНИЯ, ЗА ИСКЛЮЧЕНИЕМ РАБОЧИХ

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

12. НАДБАВКА ЗА ХАРАКТЕР ТРУДА РАБОЧИМ

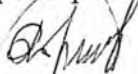
12.1. Надбавка устанавливается рабочим. Конкретный размер надбавки устанавливается приказом руководителя.

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

13.1. Надбавки работникам устанавливаются:

13.1.1. за достойную работу, обеспечивающую устойчивое функционирование и развитие гимназии-колледжа, позволившую на

Директор гимназии-колледжа



Н.А.Коротина

Председатель первичной
профсоюзной организации



О.В.Беликова

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;

13.1.2. за качественное улучшение хозяйственно-финансовой деятельности и производственного процесса;

13.1.3. за выполнение функций ответственного секретаря приемной кампании, технического секретаря приемной кампании;

13.1.4. за работу в локальных сетях и сети «Интернет», выполнение работы по своевременному наполнению социальных сетей гимназии-колледжа контентом;

13.1.5. за выполнение работником функций председателя комиссий, советов и объединений, в случае, если работа в данной комиссии не сопряжена с функциональными обязанностями работника;

13.1.6. за выполнение работником функций секретаря совета колледжа, методического совета, педагогического совета, иных советов, комиссий;

13.1.7. 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;

13.1.8. по другим основаниям.

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

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

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

13.4. В фонд надбавок за характер труда рабочим бюджетных организаций сферы культуры направляются средства в размере 40 процентов суммы окладов этих рабочих.

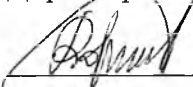
13.5. В фонд надбавок за высокие профессиональные и творческие достижения в работе, сложность и напряженность труда работников могут направляться средства от 5 до 25 процентов (включительно) суммы окладов работников.

13.6. Для работников:

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

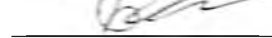
содержащихся за счет средств от приносящей доходы деятельности, источником выплаты являются внебюджетные средства.

Директор гимназии-колледжа



Н.А.Коротина

Председатель первичной
профсоюзной организации



О.В.Беликова

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

13.8. Надбавки могут устанавливаться, на месяц, квартал, полугодие, выплачиваются ежемесячно в срок выплаты заработной платы за вторую половину месяца.

13.9. Размер надбавок для вновь принимаемых работников или при переводе работника на иную должность до заседания Комиссии определяется Руководителем по представлению непосредственного руководителя.

13.10. При увольнении надбавки выплачиваются пропорционально отработанному времени.

14. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВКИ ЗА УЧЕННЫЕ СТЕПЕНИ И ЗВАНИЯ

14.1. В целях стимулирования интеллектуально-творческого труда, развития научно-педагогического потенциала страны и повышения его роли в инновационном развитии экономики работникам, имеющим ученые степени и звания, устанавливается ежемесячная надбавка за ученые степени и звания в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 10.12.2007 № 450 (ред. от 18.10.2019) «Об установлении надбавок за ученые степени и звания» (далее – Указ).

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

14.3. Решение о назначении надбавок принимается на заседании Комиссии по установлению данных надбавок и утверждается приказом Руководителя.

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

14.5. Надбавки за ученые степени и звания, предусмотренные пунктами 14.1-14.4, выплачиваются пропорционально фактически отработанному времени.

15. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ И ВЫПЛАТЫ НАДБАВОК

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

15.2. Надбавки могут устанавливаться по единоличному решению Руководителя гимназии-колледжа либо по инициативе Руководителя путем рассмотрения вопроса установления надбавок работникам гимназии-колледжа на заседании Комиссии.

Руководитель гимназии-колледжа

Н.А.Коротина

Председатель первичной
профсоюзной организации

О.В.Беликова

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

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

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

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

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

15.8. Окончательный размер надбавок устанавливается Руководителем гимназии-колледжа.

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

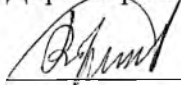
15.10. Размер надбавок каждого работника определяется в пределах предусмотренного на эти цели фонда, дифференцировано с учетом качества, эффективности его труда и максимальными размерами не ограничивается. Для работников на должностях с низким тарифным разрядом надбавки устанавливаются в таком размере,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

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

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

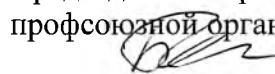
15.13. Надбавки Руководителю гимназии-колледжа устанавливаются в соответствии контрактом на основании решения Министра культуры Республики Беларусь.

Директор гимназии-колледжа



Н.А.Коротина

Председатель первичной
профсоюзной организации



О.В.Беликова

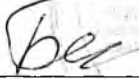
16. ПОРЯДОК (ОСНОВАНИЯ) ЛИШЕНИЯ ПОЛНОСТЬЮ ИЛИ ЧАСТИЧНО НАДБАВОК

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

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

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

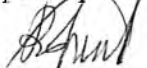
СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации


О.В.Беликова
« 01 » октября 2025 г.

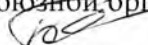
СОГЛАСОВАНО
Главный бухгалтер


О.В.Наливко
« 01 » октября 2025 г.

Директор гимназии-колледжа


Н.А.Коротина

Председатель первичной
профсоюзной организации

 О.В.Беликова

Приложение 5
к коллективному договору
государственного
учреждения образования
«Республиканская
гимназия-колледж при
Белорусской государственной
академии музыки»
на 2025-2028 годы

УТВЕРЖДАЮ

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

 Н.А.Коротина
« 01 » октября 2025 г.

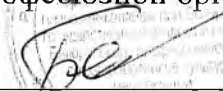
ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников с ненормированным рабочим днем

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

СОГЛАСОВАНО

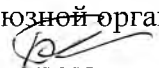
Председатель первичной
профсоюзной организации

 О.В.Беликова
« 01 » октября 2025 г.

Директор гимназии-колледжа

 Н.А.Коротина

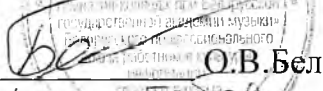
Председатель первичной
профсоюзной организации

 О.В.Беликова

Приложение 6
к коллективному договору
государственного учреждения
образования «Республиканская
гимназия-колледж при
Белорусской
государственной академии
музыки» на 2025-2028 годы

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной
организации государственного
учреждения образования
«Республиканская гимназия-колледж при
Белорусской государственной академии
музыки»


О.В.Беликова
« 01 » октября 2025 г.

УТВЕРЖДАЮ

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

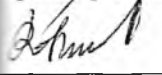

Н.А.Коротина
« 01 » октября 2025 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

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

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

Директор гимназии-колледжа

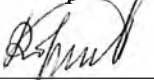

Н.А.Коротина

Председатель первичной
профсоюзной организации


О.В.Беликова

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

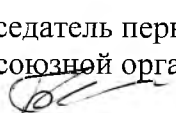
Директор гимназии-колледжа

 Н.А.Коротина

Председатель первичной профсоюзной организации

 О.В.Беликова

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

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

Директор гимназии-колледжа



Н.А.Коротина

Председатель первичной профсоюзной организации



О.В.Беликова

		обучения. Обеспечивает исправное состояние оборудования, инструмента, учебных и рабочих мест лаборатории, организацию безопасного проведения обучения в лаборатории. Обеспечивает средствами индивидуальной и коллективной защиты от вредных и опасных факторов. Осуществляет проверку требований по охране труда, правил пожарной безопасности, механизмов, приспособлений, инструмента. Осуществляет контроль за соблюдением сроков освидетельствования и испытания оборудования, механизмов, диэлектрических защитных средств.
15.	Костюмер	Получение на складе костюмов, головных уборов и обуви, подобранных художником или ассистентом художника. Частичное или полное обеспечение сценическими костюмами участников массовых и групповых сцен. Мелкий ремонт костюмов непосредственно на съемках и репетициях, их утюжка. Укладка и упаковка костюмов, головных уборов, обуви, обеспечение их сохранности и санитарного состояния.
16.	Гардеробщик	Прием на хранение верхней одежды, головных уборов, сумок и других личных вещей от работников и посетителей организации. Обеспечение сохранности сданных вещей. Выдача работнику (посетителю) жетона с указанием номера места хранения вещей. Выдача одежды и других вещей по предъявлению жетона.
17.	Настройщик-регулирующий струнных, смычковых инструментов	Настройка и регулировка струнных, смычковых инструментов.
18.	Настройщик клавишных инструментов	Настройка и регулировка клавишных инструментов.
19.	Уборщик помещений	Удаление пыли с мебели, ковровых изделий, подметание и мойка вручную и с помощью машин и приспособлений стен, полов, лестниц, окон и т.д. Сбор и транспортировка мусора и отходов в установленное место. Очистка, дезинфицирование и расстановка урн для мусора. Приготовление моющих и дезинфицирующих растворов. Получение моющих средств, инвентаря и обтирочного материала. Соблюдение санитарных норм и правил в местах уборки.

Директор гимназии-колледжа

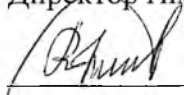
Н.А.Коротина

Председатель первичной профсоюзной организации

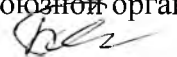
О.В.Беликова

20.	Сторож (вахтер)	Проверка целостности охраняемого объекта (замков, и других запорных устройств, наличия пломб, противопожарного инвентаря, исправности сигнализации, телефонов, освещения) совместно с представителем администрации или сменяемым сторожем. При выявлении неисправностей (взломанные двери, окна, замки, отсутствие пломб и печатей и др.), не позволяющих принять объект под охрану, информирование об этом лица, которому он подчинен, представителя администрации и дежурного по отделению милиции. При возникновении пожара на охраняемом объекте - подъем тревоги, принятие мер по ликвидации пожара. Дежурство в проходной организации. Пропуск работников, посетителей, транспортных средств на охраняемую территорию и обратно по предъявлению ими необходимых документов. Сверка соответствующих документов с фактическим наличием груза. Открывание и закрывание ворот.
21.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	Периодический осмотр технического состояния обслуживаемых зданий, сооружений, оборудования и механизмов, их техническое обслуживание и текущий ремонт с выполнением различных видов ремонтно-строительных работ (штукатурных, малярных, обоевых, бетонных, плотницких, столярных и др.) с применением подмостей, люлек, подвесных и других страховочных и подъемных приспособлений. Текущий ремонт и техническое обслуживание систем центрального отопления, водоснабжения, канализации, газоснабжения, водостоков, теплоснабжения, вентиляции, кондиционирования воздуха и другого оборудования, механизмов и конструкций с выполнением слесарных, паяльных и сварочных работ. Снятие показаний групповых приборов учета расхода воды, тепла и электрической энергии. Осмотр, монтаж, демонтаж и текущий ремонт электрических систем и электрооборудования с выполнением электротехнических работ. Очистка от снега и льда дворовых территорий, тротуаров, крыш, навесов, водостоков и т.д. Сезонная подготовка обслуживаемых зданий, сооружений, оборудования и механизмов и устранение повреждений, неисправностей.

Директор гимназии-колледжа



Н.А.Коротина

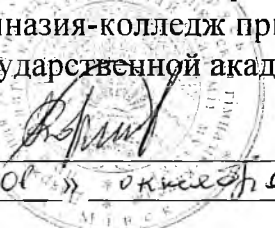
Председатель первичной
профсоюзной организации

О.В.Беликова

Приложение 7
к коллективному договору
государственного учреждения
образования «Республиканская
гимназия-колледж при
Белорусской государственной
академии музыки»
на 2025-2028 годы

УТВЕРЖДАЮ

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

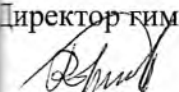

« 06 » октября 2025 г. Н.А.Коротина

ПЕРЕЧЕНЬ

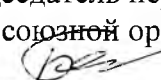
профессий, подлежащих периодическому медицинскому осмотру
(основание: Инструкция о порядке проведения обязательных и внеочередных
медицинских осмотров работающих, утвержденная постановлением
Министерства здравоохранения Республики Беларусь 29.07.2019 № 74 (ред.
от 18.10.2024).

№ п/п	Наименование профессии (должность)	Периодичность проведения медосмотра	Вид выполняемых работ
1.	Директор	1 раз в год	Приложение 3 п.22-2 Работы, связанные с осуществлением педагогической деятельности при работе с детьми в учреждениях образования, иных организациях, реализующих образовательную программу дополнительного образования детей и молодежи, иных организациях, которым в соответствии с законодательством предоставлено право осуществлять реализацию программы воспитания детей, нуждающихся в
	Заместитель директора по учебной работе специального цикла		
	Заместитель директора по учебной работе общеобразовательного цикла		
	Заместитель директора по воспитательной работе		
	Руководитель практики		
	Заведующий отделением		
	Педагог-организатор		
	Педагог-психолог		
	Педагог социальный		
	Педагог-организатор		
	Руководитель физвоспитания		
	Музыкальный руководитель		

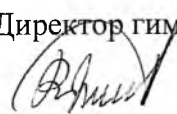
Директор гимназии-колледжа

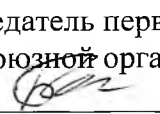
 Н.А.Коротина

Председатель первичной
профсоюзной организации

 О.В.Беликова

	Руководитель по военно-патриотическому воспитанию		оздоровлении (за исключением работ, предусмотренных в пункте 23 настоящего приложения) в организациях, осуществляющих деятельность в сфере физической культуры и спорта, выполняемые работающими, включая учащихся и студентов, проходящих производственную практику
	Преподаватель		
	Учитель		
	Воспитатель (ГПД)		
2.	Заведующий библиотекой	1 раз в год	Приложение 3 п.22 Работы в учреждениях образования (за исключением работ, предусмотренных в пункте 23 настоящего приложения) в организациях, осуществляющих деятельность в сфере физической культуры и спорта, иных организациях, которым в соответствии с законодательством предоставлено право осуществлять образовательную деятельность, иных организациях, которым в соответствии с законодательством предоставлено право осуществлять реализацию программы воспитания детей, нуждающихся в оздоровлении, связанные с постоянной работой с детьми (за исключением педагогической деятельности), выполняемые работающими, включая учащихся и студентов, проходящих производственную практику
	Библиотекарь		
	Концертмейстер		
	Лаборант		
	Секретарь учебной части		
	Заведующий лабораторией звукозаписи		
	Комендант		
	Костюмер		
	Гардеробщик		
	Фельдшер		

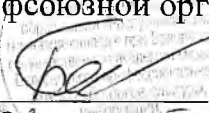
Директор гимназии-колледжа

 Н.А.Коротина

Председатель первичной профсоюзной организации

 О.В.Беликова

3.	Воспитатель (общежитие)	1 раз в год	Приложение 3 п.26 Работы в гостиницах, общежитиях, хостелах, мотелях, отелях, кемпингах, агроусадьбах, связанные с непосредственным обслуживанием людей, выполняемые работающими, включая учащихся и студентов, проходящих производственную практику
	Помощник воспитателя (общежитие)		
4.	Сторож	1 раз в 2 года	Приложение 3 п. 11 Работа в организациях, не обладающих правом создания военизированной охраны
5.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	1 раз в 2 года	Приложение 3 п.1 Работы на высоте; Приложение 3 п.4 Работы по оперативному обслуживанию, ремонту, регулировке, реконструкции и монтажу действующих электроустановок напряжением 42 В и выше переменного тока и 110 В и выше постоянного тока, а также организация данных видов работ (электроустановка действующая: электроустановка или ее часть, которая находится под напряжением либо на которую напряжение может быть подано включением коммутационных аппаратов или за счет электромагнитной индукции);
6.	Инженер	1 раз в 2 года	Приложение 3 п.4 Работы по оперативному обслуживанию, ремонту, регулировке, реконструкции и монтажу действующих электроустановок напряжением 42 В и выше переменного тока и 110 В и выше постоянного тока, а также организация данных видов работ (электроустановка

			действующая: электроустановка или ее часть, которая находится под напряжением либо на которую напряжение может быть подано включением коммутационных аппаратов или за счет электромагнитной индукции)
7.	Уборщик помещений	1 раз в 2 года	Приложение 1 п. 1.2.8 Антисептические средства (А) и дезинфицирующие средства (А) (приготовление и использование) Приложение 1 п.5.3 работы, связанные с наклонами корпуса (более 30° от вертикали)
8.	Инженер-программист	1 раз в 2 года	Приложение 1 п.4.2.2 электромагнитное поле радиочастотного диапазона (10 кГц - 300 ГГц), электрическое и магнитное поле промышленной частоты (50 Гц), электростатическое и постоянное магнитное поле электромагнитное поле широкополосного спектра частот, превышающие соответствующие предельно допустимые уровни
9.	Уборщик территории	1 раз в 2 года	Приложение 1 п.5.3 работы, связанные с наклонами корпуса (более 30° от вертикали)

СОГЛАСОВАНО

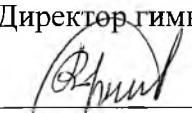
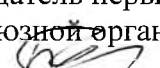
Председатель первичной
профсоюзной организации

 О.В.Беликова
 « 01 » октябрь 2025 г.

СОГЛАСОВАНО

Заместитель директора
по хозяйственной работе

 И.А.Ткачева
 « 01 » октябрь 2025 г.

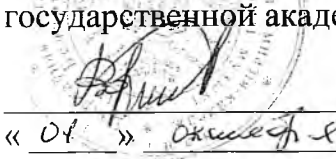
Директор гимназии-колледжа


 Н.А.Коротина
Председатель первичной
профсоюзной организации

 О.В.Беликова

Приложение 8
к коллективному договору
государственного учреждения
образования «Республиканская
гимназия-колледж при
Белорусской государственной
академии музыки»
на 2025-2028 годы

УТВЕРЖДАЮ

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

 Н.А.Коротина
« 04 » октября 2025 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, которым выдаются средства индивидуальной защиты (основание: Инструкция о порядке обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, утвержденная постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30.12.2008 № 209 (в редакции постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 27.06.2019 № 30 от 24.04.2024 № 23), постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 22 сентября 2006 г. № 110 «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам общих профессий и должностей для всех отраслей экономики» (в редакции постановления Минтруда и соцзащиты от 28.09.2012 № 107))

2	Наименование средств индивидуальной защиты	Классификация (маркировка) средств индивидуальной защиты по защитным свойствам	Срок носки в месяцах
2	3	4	5
Гардеробщик	Халат хлопчатобумажный	ЗМи	12
	Тапочки кожаные	3	12
	При влажной уборке полов дополнительно: галоши резиновые (туфли цельнорезиновые)	Вн	12
Костюмер	Халат хлопчатобумажный	ЗМи	12
Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений	Костюм хлопчатобумажный (куртка хлопчатобумажная и полукombineзон хлопчатобумажный)	ЗМи	12
	Головной убор		12
	Ботинки кожаные	Ми	12

Директор гимназии-колледжа

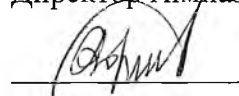
Н.А.Коротина

Председатель первичной
профсоюзной организации

О.В.Беликова

		Рукавицы комбинированные При выполнении малярных работ дополнительно: перчатки резиновые перчатки хлопчатобумажные очки защитные респиратор При выполнении штукатурных работ дополнительно: перчатки резиновые на трикотажной основе очки защитные При работе на высоте дополнительно: каска защитная пояс предохранительный ляточный Зимой на наружных работах дополнительно: куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве рукавицы утепленные подшлемник зимний	Вн Ми Г Вн Г Тн Тн СлТн30 Тн Тн	До износа До износа До износа До износа До износа До износа 24 Дежурный 36 36 24 До износа До износа
4	Уборщик помещений	Халат хлопчатобумажный Перчатки трикотажные: При влажной уборке помещений дополнительно: полусапоги резиновые (галоши резиновые, туфли цельнорезиновые) перчатки резиновые При уборке душевых и туалетов дополнительно: фартук прорезиненный с нагрудником нарукавники прорезиненные перчатки резиновые	ЗМи М В Вн Бм Бм Бм	12 До износа 12 До износа До износа До износа До износа
5	Уборщик территорий	Костюм хлопчатобумажный (халат хлопчатобумажный) Головной убор из хлопчатобумажной ткани Ботинки кожаные Рукавицы комбинированные При работе в местах движения транспортных средств дополнительно: жилет сигнальный с элементами из световозвращающего материала Для защиты от атмосферных осадков при выполнении наружных работ дополнительно: плащ непромокаемый с капюшоном сапоги резиновые В холодное время года на наружных работах дополнительно: костюм для защиты от пониженных температур из хлопчатобумажной ткани Зимой дополнительно:	ЗМи Ми Ми Со Вн В	12 12 12 До износа До износа 24 24

Директор гимназии-колледжа



Н.А.Коротина

Председатель первичной профсоюзной организации



О.В.Беликова

		валеная обувь галоши на валеную обувь рукавицы утепленные	Тн Тн20 Тн	36 48 24 До износа
6	Заведующий складом	Халат хлопчатобумажный Головной убор из хлопчатобумажной ткани Ботинки кожаные или тапочки кожаные Рукавицы комбинированные	ЗМи Ми Ми З Ми	12 12 12 6 До износа
7	Комендант	Костюм хлопчатобумажный (халат хлопчатобумажный) Перчатки трикотажные Зимой на наружных работах дополнительно: куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	ЗМи Ми Тн	12 До износа 36
3	Инженер	Халат хлопчатобумажный рукавицы комбинированные очки защитные каска защитная При работе на высоте дополнительно: пояс предохранительный При работе с электроинструментом и электромашинами 1-го класса, электроустановками напряжением до 1 кВ, со строительными механизмами с электроприводом, на стендах: галоши диэлектрические перчатки диэлектрические	ЗМи Ми ЗН(Г) Эн Эн	12 До износа До износа До износа До износа До износа До износа
	Инженер-программист	Халат из хлопчатобумажной антистатической ткани	ЗМиЭс	18
1	Настройщик клавишных инструментов	Халат хлопчатобумажный Фартук ПВХ с нагрудником Нарукавники ПВХ Перчатки трикотажные	ЗМи ЗМи ЗМи Ми	12 До износа До износа До износа
	Сторож	Халат хлопчатобумажный Ботинки кожаные	ЗМи Ми	12 12
	Фельдшер	Рукавицы хлопчатобумажные Перчатки медицинские Маска медицинская (респиратор)	Ми Бм	До износа До износа До износа
	Лаборант	Халат хлопчатобумажный	ЗМи	12
	Помощник воспитателя	Халат хлопчатобумажный Перчатки трикотажные: При влажной уборке помещений дополнительно: полусапоги резиновые (галоши резиновые, туфли цельнорезиновые) перчатки резиновые	ЗМи М В Вн	12 До износа 12 До износа
	Заведующий лабораторией звукозаписи	Халат хлопчатобумажный	ЗМи	12
	Учитель	При проведении лабораторных работ халат хлопчатобумажный	ЗМи	18

Директор гимназии-колледжа

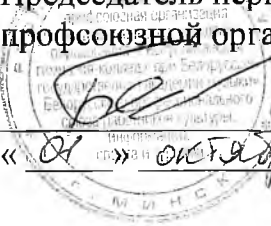
Н.А.Коротина

Председатель первичной профсоюзной организации

О.В.Беликова

17	Библиотекарь	Халат вискозно-лавсановый	ЗМи	12
----	--------------	---------------------------	-----	----

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации


О.В.Беликова
« 04 » октября 2025 г.

СОГЛАСОВАНО

Заместитель директора
по хозяйственной работе

И.А.Ткачева
« 11 » октября 2025 г.

Прошнуровано, пронумеровано
и скреплено печатью 40 (сорок) листов

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



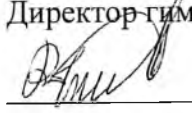
Н.А.Коротина

Председатель первичной профсоюзной
организации государственного учреждения
образования Республиканская гимназия-
колледж при Белорусской государственной
академии музыки»

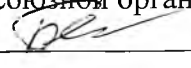


О.В.Беликова

Директор гимназии-колледжа



Н.А.Коротина

Председатель первичной
профсоюзной организации


О.В.Беликова