

Приложение к Дополнительному соглашению № 1
к Коллективному договору учреждения образования
«Гродненский государственный университет имени
Янки Купалы» на 2019-2022 годы

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
УЧРЕЖДЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ
«ГРОДНЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ ЯНКИ КУПАЛЫ»
НА 2019-2022 ГОДЫ**
(продлен на 2022-2025 годы в новой редакции)

РАЗДЕЛ 1

Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор на 2019-2025 годы (далее – Коллективный договор) заключен между работниками учреждения образования «Гродненский государственный университет имени Янки Купалы», от имени которых выступают профсоюзные комитеты первичных профсоюзных организаций работников Белорусского профессионального союза работников образования и науки учреждения образования «Гродненский государственный университет имени Янки Купалы» (далее – университет), Лидского колледжа университета, представляющие интересы работников-членов отраслевого профсоюза (далее – Профком), в лице председателя первичной профсоюзной организации работников университета Кергета Игоря Леонидовича, действующего на основании Устава и решения первичной профсоюзной организации работников Лидского колледжа, и учреждением образования «Гродненский государственный университет имени Янки Купалы» (далее – Наниматель), в лице ректора Китурко Ирины Федоровны, действующего на основании Устава.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Трудовым кодексом Республики Беларусь, Указом Президента Республики Беларусь от 15 июля 1995 № 278 «О развитии социального партнерства в Республике Беларусь», Генеральным соглашением между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2019-2021 годы (продлено на 2022-2024 годы), Соглашением между Министерством образования Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников образования и науки на 2019-2022 годы, Соглашением между Гродненским областным исполнительным комитетом, Гродненским областным союзом нанимателей и Гродненским областным объединением профсоюзов на 2021-2024 гг., Соглашением между главным управлением образования Гродненского областного исполнительного комитета и Гродненской областной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2022-2025 годы.

1.3. Нормы и положения Генерального соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями

нанимателей и профсоюзов, Соглашения между Министерством образования Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников образования и науки, Соглашения между Гродненским областным исполнительным комитетом, Гродненским областным союзом нанимателей и Гродненским областным объединением профсоюзов, Соглашения между главным управлением образования Гродненского областного исполнительного комитета и Гродненской областной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки, включенные в настоящий Коллективный договор, обязательны для исполнения Сторонами.

1.4. Коллективный договор является локальным правовым актом, регулирующим трудовые и социально-экономические отношения между нанимателем и работниками университета, в том числе Гуманитарного колледжа учреждения образования «Гродненский государственный университет имени Янки Купалы», Волковысского колледжа учреждения образования «Гродненский государственный университет имени Янки Купалы», Лидского колледжа учреждения образования «Гродненский государственный университет имени Янки Купалы», Технологического колледжа учреждения образования «Гродненский государственный университет имени Янки Купалы», Института повышения квалификации и переподготовки кадров учреждения образования «Гродненский государственный университет имени Янки Купалы», Центра трансфера технологий учреждения образования «Гродненский государственный университет имени Янки Купалы» (далее - обособленные подразделения).

1.5. Коллективный договор заключается с целью соблюдения трудовых прав, улучшения уровня жизни, занятости работников, обеспечения устойчивого социально-экономического развития, стабильной и эффективной деятельности университета и его обособленных подразделений (далее – университет).

1.6. Основными принципами заключения Коллективного договора являются:

- социальное партнерство;

- соблюдение норм законодательства;

- равноправие сторон;

- полномочность принятия обязательств;

учет реальных возможностей материального, производственного и финансового обеспечения выполнения обязанностей, предусмотренных Коллективным договором.

1.7. Коллектив работников университета, в том числе обособленных подразделений (далее – работники университета) в составе членов профсоюзной организации признает единственным уполномоченным представителем своих интересов Профком и поручает ему рассматривать все вопросы, связанные с заключением и выполнением Коллективного договора Нанимателем.



1.8. Наниматель признает Профком единственным уполномоченным представителем всех членов профсоюзной организации университета в коллективных переговорах.

1.9. Коллективный договор заключается после одобрения конференцией трудового коллектива университета и подписывается уполномоченными представителями Сторон не позднее, чем через две недели с даты проведения конференции.

1.10. Коллективный договор заключается на срок три года. 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.

Коллективный договор вступает в силу с даты подписания, если иное не определено Сторонами, и действует до заключения нового Коллективного договора, но не более шести месяцев после окончания срока их действия.

1.11. Если в течение срока действия Коллективного договора законодательством будут установлены более льготные условия для работников, чем в настоящем договоре, то действуют нормы, которые предусмотрены законодательством.

1.12. Коллективный договор распространяется на Нанимателя и уполномоченных должностных лиц Нанимателя, и на работников университета, являющихся членами профсоюза, в том числе обособленных подразделений, от имени которых он заключен.

Положения Коллективного 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, применяются в отношении всех работников.

1.13. Действие положений Коллективного договора, предусмотренных пунктами 2.1.23, 4.1.5, 4.1.7, 4.1.9, 4.1.10, 4.1.16, 4.1.25, 4.1.29, 5.1.12, 6.2.6, 6.2.8, 7.1.5, 7.1.7, 7.2.2, 7.3.15, 7.3.16, применяется только в отношении членов профсоюза.

Действие иных положений Коллективного договора распространяется на работников, от имени которых он не заключался, при условии, что они выразят согласие на это в письменной форме.

1.14. Работники организации, не являющиеся членами профсоюза, не вправе претендовать на предоставляемые профсоюзом гарантии и льготы, защиту трудовых прав и законных интересов.

1.15. Изменения и дополнения в Коллективный договор вносятся по взаимному согласию Сторон в порядке, который определен Трудовым кодексом Республики Беларусь.

Письменное требование одной из Сторон о проведении переговоров о внесении изменений и (или) дополнений в Коллективный договор рассматривается другой стороной в двухнедельный срок.

Принятые изменения и (или) дополнения в Коллективный договор оформляются приложением к нему и являются его неотъемлемой частью.

1.16. Подписанный Коллективный договор, а также внесенные в него изменения и дополнения регистрируются в местном исполнительном или распорядительном органе по месту нахождения Нанимателя.

1.17. Коллективный договор подписывается в 9 (девяти) экземплярах и хранится:

у Нанимателя – 6 экземпляров, в том числе по одному экземпляру в колледжах университета и Институте повышения квалификации и переподготовки кадров;

в Профкоме – 2 экземпляра, в том числе в первичной профсоюзной организации работников Лидского колледжа – один экземпляр;

в администрации Ленинского района г. Гродно – 1 экземпляр.

1.18. Стороны не вправе в течение срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

В случае реорганизации Сторон Коллективного договора их права и обязанности сохраняются до завершения процесса реорганизации.

1.19. Действие Коллективного договора не прекращается при изменениях названия Сторон.

1.20. Нанимателю и Профкому предоставляется право по взаимному согласию переносить сроки выполнения мероприятий, определенных в Коллективном договоре.

1.21. Ни одна из Сторон не может в течение определенного срока действия настоящего Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.22. Стороны обязуются принимать необходимые меры для разрешения конфликтных ситуаций путем переговоров на основании взаимного уважения.

1.23. Споры, возникающие между Сторонами при заключении, изменении или расторжении Коллективного договора, рассматриваются примирительной комиссией, в состав которой входят по семь представителей от Профкома и Нанимателя. Члены примирительной комиссии избираются на конференции трудового коллектива университета.

1.24. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном законодательством Республики Беларусь.

1.25. Требования о проведении переговоров о заключении Коллективного договора на следующий период направляются одной из сторон не позднее, чем за два месяца до истечения срока действия данного Коллективного договора. Порядок ведения переговоров определяется Сторонами.

Сроки ведения коллективных переговоров по заключению Коллективного договора, внесению изменений и (или) дополнений в него, как правило, не должны превышать одного месяца.

1.26. Контроль за выполнением настоящего Коллективного договора осуществляется Сторонами в лице их представителей.

1.27. С целью обеспечения защиты прав и социально-экономических интересов обучающихся, получающих среднее специальное образование, высшее и послевузовское образование, между Нанимателем и первичными



профсоюзными организациями обучающихся университета заключаются соглашения, которые являются приложениями к Коллективному договору.

1.28. Стороны согласились регулярно освещать в средствах массовой информации, в том числе в своих печатных изданиях, на сайте университета промежуточные и итоговые результаты выполнения Коллективного договора.

1.29. Финансирование мероприятий Коллективного договора в отношении работников обособленных подразделений осуществляется за счет финансовых средств соответствующих обособленных подразделений и первичной профсоюзной организации работников Белорусского профессионального союза работников образования и науки университета и Лидского колледжа.

РАЗДЕЛ 2

Организация, нормирование и оплата труда

2.1. Наниматель (уполномоченное должностное лицо Нанимателя) обязуется:

2.1.1. Для работников начало и окончание рабочего дня (смены), время обеденного и других перерывов, рабочие и выходные дни устанавливать Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками работ (сменности), трудовыми договорами.

2.1.2. Организовать учет явки работников на работу и уход с работы.

2.1.3. Создавать условия для повышения квалификации работников университета.

2.1.4. Разрабатывать должностные (рабочие) инструкции работников университета.

2.1.5. Для педагогических работников применять режим гибкого рабочего времени в соответствии со статьями 128 и 129 Трудового кодекса Республики Беларусь.

2.1.6. Распределение объема педагогической нагрузки (включая часы педагогической деятельности в части реализации содержания образовательных программ среднего специального образования, организационно-воспитательной работы и дополнительного контроля учебной деятельности учащихся) педагогическим работникам, обеспечивающим реализацию программ среднего специального образования, осуществлять по согласованию с Профкомом.

2.1.7. Режим рабочего времени педагогических работников, обеспечивающих реализацию программ среднего специального образования, которым определяется объем педагогической нагрузки на ставку, устанавливать правилами внутреннего трудового распорядка с учетом семейного положения этих работников, состояния их здоровья и т.д. Расписание учебных занятий формировать в соответствии с законодательством по согласованию с Профкомом.

2.1.8. Продолжительность работы в рабочие дни, которые непосредственно предшествуют государственному празднику или праздничному дню, установленному и объявленному Президентом Республики Беларусь нерабочим, сокращается на один час как при 5-дневной, так и при 6-

дневной рабочей неделе, в том числе для работников, работающих на условиях совместительства и на условиях неполного рабочего времени.

2.1.9. При наличии объективных причин и невозможности сократить продолжительность работы на 1 час в день, предшествующий государственному празднику или праздничному дню, переработка компенсируется по соглашению сторон предоставлением дополнительного дня отдыха, оплачиваемого в одинарном размере, по мере накопления этих часов или повышенной их оплатой в размере, установленном для оплаты сверхурочной работы (часть первая статьи 69 Трудового кодекса Республики Беларусь). При этом продолжительность аудиторных занятий не сокращается.

2.1.10. Производить работникам доплаты за работу в ночное время или в ночную смену при условии установления сменного режима работы, продолжительности смены не более 12 часов и факта отнесения смены к ночной (более 50% смены приходится на ночное время).

2.1.11. Привлечение отдельных работников к работе в государственные праздники, выходные и праздничные дни, в том числе к выполнению обязанностей, не предусмотренных должностной инструкцией, допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством или по инициативе Нанимателя (уполномоченного должностного лица Нанимателя), с согласия работника (за исключением случаев, предусмотренных статьей 143 Трудового кодекса), с оформлением приказа, в котором указываются основания привлечения к этой работе, сроки, условия оплаты и (или) предоставления другого дня отдыха в соответствии со статьей 69 Трудового кодекса.

Другой неоплачиваемый день отдыха за работу в выходной день взамен доплаты с согласия работника предоставляется, как правило, в течение одного месяца с даты привлечения к работе. Наниматель (уполномоченное должностное лицо Нанимателя) предоставляет работнику полный день отдыха вне зависимости от того, сколько времени работник работал в свой выходной день.

2.1.12. Проводить аттестацию работников, в том числе профессорско-преподавательского состава.

2.1.13. Осуществлять присвоение квалификационных категорий работникам по рекомендации аттестационных комиссий с участием представителя Профкома в соответствии с нормативными правовыми актами Республики Беларусь.

2.1.14. При присвоении работникам университета соответствующей категории учитывать стаж работы на аналогичных должностях в других организациях на основании рекомендаций аттестационной комиссии.

2.1.15. Присвоение квалификационных категорий педагогическим работникам осуществлять в соответствии с Инструкцией о порядке проведения аттестации педагогических работников системы образования (кроме педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава учреждений высшего образования).

2.1.16. На период отсутствия преподавателей, педагогов дополнительного образования, концертмейстеров, аккомпаниаторов, музыкальных



руководителей, культорганизаторов, педагогов-организаторов по причине командировки, временной нетрудоспособности, обучения по образовательной программе повышения квалификации, совмещающих работу с обучением, находящихся в трудовых отпусках в течение учебного года и в других случаях, предусмотренных законодательством, производить их замену. Оплата часов замены производится за фактически проведенные часы на основании приказа.

2.1.17. При введении новых условий оплаты труда и невозможности своевременного исчисления заработной платы в новых размерах, проводить повышенное авансирование работников с последующим перерасчетом заработной платы.

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

2.1.19. При введении новых условий оплаты труда, внесения изменений в действующие оперативно доводить их до сведения работников, проводить семинары (совещания) по разъяснению их содержания и порядка их введения.

Доводить до сведения работников университета новые ставки заработной платы, изменения в условиях оплаты труда посредством размещения информации на сайте университета и его обособленных подразделений.

2.1.20. Выплату заработной платы осуществлять не реже двух раз в месяц: работникам университета 21 числа – аванс, 6 числа следующего месяца – окончательный расчет;

работникам Гуманитарного колледжа 17 числа – аванс, 2 числа следующего месяца – окончательный расчет;

работникам Технологического колледжа 20 числа – аванс, 5 числа следующего месяца – окончательный расчет;

работникам Волковысского колледжа 20 числа – аванс, 5 числа следующего месяца – окончательный расчет;

работникам Лидского колледжа 22 числа – аванс, 7 числа следующего месяца – окончательный расчет;

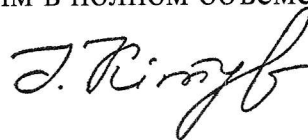
работникам Института повышения квалификации и переподготовки кадров 20 числа – аванс, 5 числа следующего месяца – окончательный расчет;

работникам Центра трансфера технологий 21 числа – аванс, 6 числа следующего месяца – окончательный расчет.

2.1.21. Окончательный расчет за отработанный месяц производить не позднее двух недель следующего месяца. Зарплата, выплаченная с задержками более одного месяца, индексируется в соответствии с законодательством.

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

2.1.23. За время вынужденного простоя не по вине работника (отмена учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим показаниям и другие обстоятельства) при наличии финансовой возможности, оплату производить в размере 100% установленной ему тарифной ставки (тарифново оклада), оклада. В случае выполнения работниками в этот период другой работы заработную плату выплачивать им в полном объеме.



2.1.24. Нормирование, оплату труда, а также установление стимулирующих и компенсирующих выплат, кроме надбавок и доплат, размеры которых определены законодательством, оказание материальной помощи осуществлять по согласованию с Профкомом на основании положений, являющихся приложениями к Коллективному договору.

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

В случае невыплаты работнику в установленный срок заработной платы за время трудового отпуска он имеет право продолжить работу (перенести отпуск), письменно уведомив Нанимателя (уполномоченное должностное лицо Нанимателя).

2.1.26. Внебюджетные средства, используемые на стимулирование качественного труда работников, выплаты социального характера, повышение заработной платы работникам университета, расходовать по согласованию с Профкомом.

2.1.27. Определять экономию средств по фонду заработной платы в соответствии с нормативными документами и направлять на материальное стимулирование работников в соответствии с локальными актами.

2.1.28. При переводе работника с его согласия по инициативе Нанимателя (уполномоченного должностного лица Нанимателя) либо в соответствии с заключением врачебно-консультационной комиссии или медико-реабилитационной экспертной комиссии на другую постоянную или временную нижеоплачиваемую работу за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение двух недель со дня перевода.

2.2. *Наниматель (уполномоченное должностное лицо Нанимателя) имеет право:*

2.2.1. Устанавливать доплаты работникам за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника в размере до 100 процентов (включительно) оклада в зависимости от объема выполняемых работ, рассчитанного по профессии (должности), по которой производится совмещение, расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполняются обязанности. Конкретный размер доплаты устанавливается Нанимателем. Доплаты не устанавливаются в случаях, когда работа по другой профессии (должности) предусмотрена трудовым договором (контрактом), должностной (рабочей) инструкцией.

2.2.2. Осуществлять выплату заработной платы из расчета установленной тарифного оклада (оклада), но не менее 0,15 бюджета прожиточного минимума для трудоспособного населения, в случае направления Нанимателем на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации в очной (дневной) форме обучения работников, не имеющих необходимой квалификации (разряда) по профессии рабочего, принятых на работу по данной



профессии без указания разряда или с его указанием, указанным работникам в течение периода обучения за счет средств Нанимателя.

2.2.3. Премировать работников, которые замещают иных работников, на условиях и в размере, установленных по должности служащего (профессии рабочего) замещаемого работника.

2.2.4. Устанавливать дополнительные меры стимулирования труда (надбавку за работу по контракту, предоставление дополнительного поощрительного отпуска, другие) работникам из числа выпускников учреждений образования, получивших высшее, среднее специальное, профессионально-техническое, послевузовское образование, с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы в первые три года работы в соответствии с локальными актами.

2.2.5. При отсутствии или недостаточности бюджетных средств для установления дополнительных мер стимулирования труда при заключении контрактов в соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 № 29 «О дополнительных мерах по усовершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» вышеуказанные меры устанавливать из внебюджетных средств при их наличии.

2.2.6. Снижать до 50% учебную нагрузку на ставку по основному месту работы работникам из числа профессорско-преподавательского состава, осуществляющим эффективное научное руководство аспирантами (соискателями), а также работникам, являющимся авторами учебников (учебных пособий) для учреждений общего среднего образования.

2.2.7. Предварительное распределение объема педагогической нагрузки на предстоящий учебный год осуществлять и доводить до сведения работников до начала трудовых отпусков в летний период.

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

2.2.9. Устанавливать по согласованию с Профкомом перечень категорий работников, для которых рабочий день может быть разделен на отдельные части с перерывами продолжительностью свыше двух часов, включая перерыв для отдыха и питания.

2.3. Профком обязуется:

2.3.1. Добиваться соблюдения прав и законных интересов работников университета, установления минимальной оплаты труда не ниже норматива, установленного законодательством.

2.3.2. Осуществлять в университете общественный контроль за соблюдением законодательства Республики Беларусь о труде, в том числе по вопросам заработной платы, организации, условий и нормирования труда.

2.3.3. В соответствии с законодательством Республики Беларусь по просьбе членов профсоюза обращаться в суд с исковым заявлением о взыскании невыплаченных сумм заработной платы, премий, надбавок



стимулирующего характера, а также компенсаций за несвоевременную выплату заработной платы и средней заработной платы за время трудового отпуска.

2.3.4. Содействовать выделению из бюджета университета дополнительных средств на финансирование мероприятий по социальной защите работников университета.

2.3.5. Участвовать в воспитательных, просветительских, праздничных мероприятиях, организуемых и проводимых Нанимателем (уполномоченным должностным лицом Нанимателя).

2.4. Стороны пришли к соглашению:

2.4.1. Все вопросы нормирования, оплаты труда, материального стимулирования труда работников, оказания материальной помощи решаются Нанимателем (уполномоченным должностным лицом Нанимателя) по согласованию с Профкомом.

2.4.2. Порядок, показатели, условия и размеры премирования, установления стимулирующих выплат, надбавок педагогическим работникам, оказания материальной помощи работникам регулируются соответствующими положениями, которые являются неотъемлемыми приложениями к Коллективному договору.

2.4.3. Для обеспечения гласности и объективности в вопросах распределения средств материального стимулирования труда и средств на оказание материальной помощи, стороны пришли к соглашению создавать комиссии по данным вопросам, формируемые из равного количества представителей Нанимателя и Профкома.

2.4.4. При решении вопросов материального стимулирования труда учитывать наличие у педагогического работника кураторства учебной группой, руководства методическим объединением, наставничества, организационно-воспитательной работы и т.д. в порядке и на условиях, определяемых локальными актами.

Все вышеуказанные выплаты осуществлять на основании приказов Нанимателя (уполномоченного должностного лица Нанимателя), согласованных с Профкомом.

2.4.5. При наличии средств устанавливать на период действия настоящего Коллективного договора ежемесячные вознаграждения из средств материального стимулирования или внебюджетных средств в размере 2-х базовых величин работникам, которым присвоены почетные звания «Заслуженный учитель Республики Беларусь», «Заслуженный работник образования Республики Беларусь», «Заслуженный работник физической культуры и спорта Республики Беларусь», «Заслуженный тренер Республики Беларусь», «Заслуженный мастер спорта Республики Беларусь, но не более чем за одну государственную награду Республики Беларусь.

2.4.6. Вопросы оказания материальной помощи работникам из средств планового фонда заработной платы и внебюджетных средств в связи с тяжелым материальным положением рассматривать с участием представителей Профкома в соответствии с локальными актами.



2.4.7. Постоянно анализировать уровень оплаты труда низкооплачиваемых категорий работников для своевременного принятия соответствующих мер.

2.4.8. С целью снижения социальной напряженности в университете прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и гласности по вопросам, касающимся оплаты труда.

2.4.9. Осуществлять за счет внебюджетных средств Нанимателя при проведении республиканского (городского) субботника перечисление денежных средств в объемах, определяемых Нанимателем (уполномоченным должностным лицом Нанимателя) по согласованию с Профкомом, исходя из количества работников, принявших участие в субботнике, отработанного времени и среднедневной тарифной ставки (тарифного оклада, оклада), если иное не определено локальными актами.

2.4.10. Экономия по фонду заработной платы определяется ежемесячно в соответствии с законодательством.

РАЗДЕЛ 3

Правовое обеспечение трудовых отношений.

Развитие социального партнерства

3.1. *Наниматель (уполномоченное должностное лицо Нанимателя) обязуется:*

3.1.1. При подготовке локальных актов, касающихся социально-экономических прав работников, предоставлять возможность Профкому принимать участие в разработке указанных актов и внесении предложений, а в предусмотренных законодательством Республики Беларусь случаях согласовывать с Профкомом проекты локальных актов, затрагивающих трудовые, социально-экономические права и профессиональные интересы работников.

3.1.2. При проведении социологических исследований в университете включать вопросы (по взаимной договоренности с Профкомом), касающиеся социально-экономического положения работников.

3.1.3. Согласовывать с уполномоченными лицами Профкома правила внутреннего трудового распорядка, должностные (рабочие) инструкции, графики работы (сменности), расписания учебных занятий, другие локальные акты.

3.1.4. Проводить мониторинг кадрового обеспечения и потенциала университета, его обособленных подразделений, в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки.

3.1.5. Не допускать подмены трудовых отношений заключением договоров гражданско-правового характера на выполнение работ, которые согласно законодательству о труде, должны осуществляться на основании трудового договора.

3.1.6. При подготовке проектов локальных актов учитывать нормы и положения настоящего Коллективного договора.



3.1.7. Предоставлять по письменному заявлению работника в предусмотренных законодательством случаях и в установленные сроки информацию о работе и заработной плате.

3.2. *Наниматель (уполномоченное должностное лицо Нанимателя) имеет право:*

3.2.1. В порядке, предусмотренном статьей 32 Трудового кодекса Республики Беларусь, в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами изменить существенные условия труда работника (системы оплаты труда, режим рабочего времени, включая установление или отмену неполного рабочего времени, изменение гарантий, уменьшение размеров оплаты труда, предложение о заключении контракта с работником, работающим по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, а также другие условия) при продолжении им работы по той же специальности, квалификации или должности служащего (профессии рабочего), определенными в трудовом договоре (контракте), по согласованию с Профкомом. Изменение последовательности чередования работников по сменам (статья 123) не является изменением существенных условий труда.

Наниматель (уполномоченное должностное лицо Нанимателя) обязан предупредить работника об изменении существенных условий труда письменно не позднее чем за один месяц.

К производственным, организационным и экономическим причинам относятся рационализация рабочих мест, изменение техники и технологий, введение новых форм организации труда, реорганизация и другие.

3.2.2. Работникам, успешно обучающимся в учреждениях высшего, среднего специального образования, профессионально-технического образования, учреждениях образования, организациях, реализующих образовательные программы послевузовского образования в вечерней и заочной форме получения образования по направлению (заявке) нанимателя, по договорам нанимателя с работниками, предоставлять оплачиваемые отпуска на период сдачи установочной, экзаменационной или лабораторно-экзаменационной сессии, сдачи государственных экзаменов, подготовки и защиты дипломного проекта (работы), либо итоговой аттестации в иных формах в соответствии со статьями 214-216 Трудового кодекса Республики Беларусь.

При обучении в учреждениях образования, организациях, реализующих образовательные программы послевузовского образования и дополнительного образования взрослых, в вечерней или заочной форме получения образования, предоставлять гарантии в соответствии со статьей 220¹ Трудового кодекса.

При отсутствии направления (заявки) нанимателя, договора нанимателя с работниками, а также при получении второго и последующего среднего специального, высшего образования Наниматель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью, предусмотренной законодательством о труде и локальными актами.



Молодым специалистам-выпускникам, направленным на работу в соответствии с договором о подготовке научного работника высшей квалификации за счет средств республиканского бюджета, Нанимателем выплачивается денежная помощь, размер, источники финансирования и порядок выплаты которой определяются п. 25 Положения о порядке распределения, перераспределения, направления на работу, последующего направления на работу выпускников, получивших послевузовское, высшее, среднее специальное или профессионально-техническое образование, утвержденного постановлением Совета Министров от 22.06.2011 № 821.

3.3. Профком обязуется:

3.3.1. Осуществлять защиту прав и законных интересов членов профсоюзной организации, консультировать их по вопросам законодательства о труде.

3.3.2. В соответствии с законодательством по просьбе членов профсоюза обращаться в суд с исковыми заявлениями в защиту их трудовых и социально-экономических прав, представлять в суде их интересы.

3.3.3. Осуществлять в установленном порядке общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, охраны труда в университете.

3.3.4. Организовывать и координировать работу правовых и технических инспекторов труда отраслевого профсоюза, в том числе в обособленных подразделениях. При необходимости информировать Нанимателя (уполномоченных должностных лиц Нанимателя) об итогах проверок.

3.3.5. Участвовать в совещаниях, семинарах, собраниях и других мероприятиях, которые проводит Наниматель (уполномоченные должностные лица Нанимателя).

3.3.6. Принимать участие в разработке и правовой экспертизе проектов приказов и других локальных актов университета по вопросам, касающимся условий, организации, нормирования и оплаты труда, затрагивающие трудовые и социально-экономические права и законные интересы работников университета.

3.3.7. Оказывать помощь обособленным подразделениям в обучении по вопросам законодательства о труде, профессиональных союзах, об охране труда, о социальном партнерстве, разработке локальных правовых актов.

3.3.8. Предоставлять ответы на жалобы, заявления и письма.

3.4. Стороны пришли к соглашению:

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

3.4.2. Локальные акты по вопросам оплаты, нормирования и охраны труда, трудовых правоотношений и другим вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав работников университета принимаются



Нанимателем (уполномоченным должностным лицом Нанимателя) по согласованию с Профкомом.

3.4.3. Проводить совместные мониторинги соблюдения законодательства о труде, об охране труда, в том числе при аттестации педагогических работников.

3.4.4. Профком предоставляет Нанимателю (уполномоченному должностному лицу Нанимателя) информацию о расходовании финансовых средств Профкома по запросу Нанимателя (уполномоченного должностного лица) в части средств, перечисленных Нанимателем на расчетный счет Профкома.

3.4.5. Оперативно рассматривать заявления, жалобы, предложения работников и принимать по ним решения в установленные законодательством сроки.

3.4.6. Рассматривать индивидуальные трудовые споры работников – членов Профсоюза, связанные с применением законодательства о труде, Коллективного договора, соглашений и иных локальных правовых актов, трудовых договоров. На основании статьи 235 Трудового кодекса Республики Беларусь Наниматель и Профком создают комиссию по трудовым спорам по семь представителей от Нанимателя и от Профкома сроком на один год. Состав комиссии по трудовым спорам утверждается приказом Нанимателя по согласованию с Профкомом.

3.4.7. Систематически проводить встречи представителей профсоюзных комитетов с педагогическими работниками по проблемам реализации законодательства о труде, охране труда, социальном партнерстве в системе образования.

Обеспечивать оперативное информирование работников о принимаемых мерах по улучшению их социально-экономического положения.

3.4.8. Предусмотреть меры стимулирования работников, которые по рекомендации руководителей подразделений, аттестационных комиссий самостоятельно осуществляют подготовку, переподготовку и повышают свою квалификацию по должностям служащих (профессиям рабочих), востребованным в университете.

3.4.9. Не реже одного раза в год проводить совместное изучение соблюдения законодательства о труде, об охране труда, в том числе в части соблюдения требований пункта 11 Декрета Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций», аттестации педагогических работников, по предложению Сторон с последующим рассмотрением итогов на заседаниях коллегиальных органов.

РАЗДЕЛ 4

Гарантии занятости

4.1. Наниматель (уполномоченное должностное лицо Нанимателя) обязуется:

4.1.1. Способствовать сохранению эффективно действующих и созданию новых рабочих мест.



4.1.2. Заключение контрактов с работниками осуществлять в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь. Работник должен быть письменно предупрежден об изменении существенных условий труда (заключении контракта) не позднее чем за один месяц до заключения контракта.

4.1.3. Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе Нанимателя (уполномоченного должностного лица) по пунктам 1 (кроме ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенного в другой местности), 4, 6, абзацам второму, четвертому пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса производится с предварительного согласия Профкома.

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе Нанимателя (уполномоченного должностного лица) по пунктам 1 (кроме сокращения численности или штата работников), 5, абзацам пятому, девятому пункта 7, пунктам 8-11 статьи 42 Трудового кодекса производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления Профкома.

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

4.1.4. Расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, если работник предупредит Нанимателя (уполномоченное должностное лицо Нанимателя) письменным заявлением за один месяц.

4.1.5. Не увольнять по инициативе Нанимателя (уполномоченного должностного лица Нанимателя) одиноких родителей, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей инвалидов до 18 лет), без согласия Профкома.

4.1.6. Не допускать увольнения работников по сокращению численности или штата сотрудников, когда возможен их перевод с их согласия на другие вакантные должности.

4.1.7. При сокращении численности или штата работников предпочтение в оставлении на работе в случае равной производительности труда и квалификации отдается (помимо категорий, указанных в статье 45 Трудового кодекса и других законодательных актах Республики Беларусь) в порядке перечисления работникам:

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

матери (отцу, опекуну, попечителю), воспитывающей (воспитываемому) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;

опекунам, попечителям, на иждивении которых находятся несовершеннолетние дети;

матери (отцу, опекуну, попечителю), воспитывающей (воспитываемому) троих и более детей в возрасте до восемнадцати лет;

одному из двух работающих в организации родителей, воспитывающих несовершеннолетнего ребенка;

работникам предпенсионного возраста (за три года до общеустановленного пенсионного возраста);



получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание на производстве.

членам комиссий по трудовым спорам.

4.1.8. В период срока предупреждения работника о предстоящем высвобождении в связи с сокращением численности или штата работников предоставлять по его письменному заявлению социальный отпуск (один день в неделю) без сохранения заработной платы для самостоятельного поиска работы. Принимать меры к трудоустройству работников, подлежащих увольнению в связи с сокращением численности или штата, ликвидации организации, содействовать их переобучению.

4.1.9. Предоставлять преимущественное право работникам, уволенным по сокращению штатов, возвращаться для работы в университет при появлении вакансий.

4.1.10. Расторжение контракта в связи с истечением его срока не допускается, кроме случаев ликвидации организации, а также по основаниям, предусмотренным пунктами 6, абзацами 2,3,4,6 пункта 7 статьи 42 и пунктами 1–3 статьи 44, 1–3 статьи 47 Трудового кодекса:

с двумя работниками из одной семьи;

с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до пяти лет;

с работниками, достигшими общеустановленного пенсионного возраста, на иждивении у которых находятся несовершеннолетние дети, – до достижения ими совершеннолетия, а также обучающиеся на дневной форме обучения в учреждениях образования для получения первого высшего, среднего специального или профессионально-технического образования – до достижения 21 года;

с одним из работающих родителей, в семье которого воспитывается двое и более несовершеннолетних детей и (или) ребенок-инвалид, если второй родитель находится в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо осуществляет уход за ребенком-инвалидом;

с работниками предпенсионного возраста без их согласия (за пять лет до общеустановленного пенсионного возраста);

с получившими трудовое увечье или профессиональное заболевание на производстве;

с работниками, имеющими несовершеннолетних детей и неполную семью (ст. 63 Кодекса о браке и семье). К неполным относятся семьи:

женщин, родивших детей вне брака и не состоящих в браке;

вдов (вдовцов), не вступивших в новый брак, на воспитании которых находятся несовершеннолетние дети;

родителя, расторгнувшего брак и воспитывающего несовершеннолетних детей;

родителя, не заключившего новый брак, если второй из них признан безвестно отсутствующим;

одиноких граждан, усыновивших детей.



4.1.11. Установить, что в случаях истечения срока контракта в период беременности, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет с согласия работника срок действия контракта продлевается (заключается новый) в пределах максимального срока на период беременности и до окончания указанных отпусков либо иной срок по соглашению сторон.

Это же распространяется на отцов, воспитывающих детей без матери, и на опекунов.

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

4.1.13. С согласия работника срок действия контракта продлить либо заключать новый контракт:

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

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

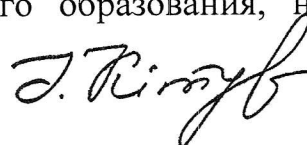
4.1.14. Установить, что контракты с одинокими родителями, качественно выполняющими работу и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, с их согласия заключаются на максимальный срок.

4.1.15. Установить, что контракты с одинокими матерями (к одиноким матерям относятся: женщины, не состоящие в браке и имеющие детей, в актовой записи о рождении которых запись об отце произведена в установленном порядке по указанию матери, вдов (вдовцов), не вступивших в новый брак, воспитывающих несовершеннолетних детей), отцами, воспитывающими детей без матери, опекунами, попечителями, разведенными, имеющими несовершеннолетних детей, находящихся на их иждивении, качественно выполняющими работу и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, с их согласия заключаются на максимальный срок.

4.1.16. Продлевать, заключать контракты с работниками, добросовестно работающими и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение одного года, предшествовавшего дате окончания контракта, с их согласия:

предпенсионного возраста (за пять лет до достижения общеустановленного пенсионного возраста), на срок не менее чем до достижения общеустановленного пенсионного возраста и получения ими права на полную пенсию по возрасту;

пенсионного возраста, имеющими детей, обучающихся в учреждениях общего среднего, профессионально-технического образования, на дневных



отделениях учреждений среднего специального и высшего образования, на срок не менее чем до окончания обучения.

4.1.17. Контракт заключается на срок не менее одного года и не более пяти лет (максимальный срок действия контракта). Конкретный срок действия контракта определяется по соглашению сторон.

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

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

4.1.19. Контракт прекращается в связи с истечением срока его действия, если стороны не приняли решение о продлении срока действия контракта, заключении нового контракта, если Трудовым кодексом (статья 261-5) или иными законодательными актами не установлена обязанность Нанимателя продлить срок действия контракта, заключить новый контракт, а также, если возникли основания для продолжения трудовых отношений на условиях трудового договора, заключенного на неопределенный срок (статья 261-4).

4.1.20. Стороны, заключившие контракт, не позднее чем за один месяц до истечения срока его действия письменно предупреждают другую Сторону о решении продолжить или прекратить трудовые отношения.

4.1.21. В случае принятия Нанимателем с согласия работника, не имеющего дисциплинарных взысканий, решения о прекращении с ним трудовых отношений в связи с истечением срока контракта этому работнику, выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка при наличии средств.

4.1.22. Установить, что с молодыми специалистами (рабочими) контракты при приеме на работу могут быть заключены с их письменного согласия в пределах максимального срока действия на срок, не менее срока обязательной работы по распределению и при направлении на работу. Контракт с молодыми специалистами (рабочими) заключается с установлением надбавки по контракту до 50% и предоставлением дополнительного поощрительного отпуска до 5 календарных дней.

Аналогичный порядок заключения контрактов применять к выпускникам учреждений высшего, среднего специального и профессионально-технического образования, получившим образование на условиях оплаты и направленным с их согласия для работы в университет, и выпускникам учреждений высшего,



среднего специального и профессионально-технического образования, самостоятельно трудоустроившимся в университет в год выпуска.

4.1.23. Наниматель (уполномоченное должностное лицо Нанимателя) обязан при заключении трудового договора (контракта) с работником письменно ознакомить его с Коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, Корпоративным кодексом, должностными (рабочими) инструкциями.

4.1.24. Развивать в университете институт наставничества;

4.1.25. При прекращении трудового договора по основаниям, указанным в пункте 5 части второй статьи 35, пунктах 3 и 4 статьи 42, пунктах 1, 2 и 8 статьи 44 Трудового кодекса, работнику выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка. При этом в случае прекращения трудового договора по основанию, указанному в пункте 5 части второй статьи 35 Трудового кодекса Республики Беларусь (отказ от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда), по причине установления неполного рабочего времени менее половины нормальной продолжительности рабочего времени работнику выплачивается выходное пособие в размере одного среднемесячного заработка. Совместителям выходное пособие не выплачивается.

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

4.1.27. При досрочном расторжении контракта в связи с нарушением Нанимателем законодательства о труде, Коллективного договора, контракта работнику выплачивается минимальная компенсация в размере трех среднемесячных заработков.

4.1.28. При прекращении трудового договора в связи с ликвидацией организации, прекращением деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения, расположенных в другой местности, осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата работников, выплачивается выходное пособие в размере трехкратного среднемесячного заработка.

4.1.29. Предоставлять работникам, с которыми не планируется продолжение трудовых отношений при оптимизации численности или штата работников и отсутствии оснований для выплаты выходного пособия, дополнительные меры социальной защиты (оказание материальной помощи и т.д.).

4.2. Наниматель (уполномоченное должностное лицо Нанимателя) имеет право:

4.2.1. По просьбе работника осуществлять досрочное расторжение трудового договора (контракта) по требованию работника при наличии обстоятельств, исключающих или значительно затрудняющих продолжение работы:

состояние здоровья, препятствующее выполнению работы;



поступление на военную службу по контракту;
достижение общеустановленного пенсионного возраста;
переезд на постоянное место жительства в другой населенный пункт;
необходимость ухода за больным членом семьи;
перевод одного из супругов на работу (военную службу) в другую местность;

зачисление в учебное заведение для получения образования в дневной форме получения образования;

избрание на выборную должность;

уход за больными (инвалидами) родственниками;

уход за детьми в возрасте до 14 лет при наличии медицинских показаний;

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

4.2.2. Переводить работников из числа рабочих согласно Общегосударственному классификатору Республики Беларусь, которые отработали пять лет на условиях контрактной формы найма без нарушений трудовой дисциплины, с их согласия на трудовой договор, заключенный на неопределенный срок.

4.2.3. Устанавливать работникам, имеющим детей в возрасте до четырнадцати лет, режим гибкого рабочего времени, неполный рабочий день и другое по их инициативе с учетом ч.2 статьи 128 Трудового кодекса Республики Беларусь.

4.2.4. Прием на работу обучающихся в очной форме получения образования осуществлять на общих основаниях с оформлением трудовых книжек в установленном законодательством порядке.

Предоставлять отпуск данной категории работников на период сдачи экзаменационной или лабораторно-экзаменационной сессии, сдачи государственных экзаменов, подготовки и защиты дипломного проекта (работы), либо итоговой аттестации.

4.3. Профком обязуется:

4.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства о занятости, за предоставлением работникам гарантий и компенсаций.

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

4.4. Стороны пришли к соглашению:

4.4.1. Заключение контрактов с работниками университета - членами профсоюзной организации проходит при участии представителей Профкома.

4.4.2. В случае если условия контракта ухудшают правовое и социально-экономическое положение работника по сравнению с Коллективным договором, действуют нормы Коллективного договора.

4.4.3. Установить, что Наниматель (уполномоченное должностное лицо Нанимателя) обязан проинформировать Профком не позднее чем за 3 месяца о намерении ликвидировать или реорганизовать структурные подразделения,



если это ведет к сокращению рабочих мест или ухудшению условий труда. Реализацию этих мер Наниматель может осуществлять только после проведения переговоров с Профкомом и определения мероприятий по соблюдению прав и интересов работников.

В случае если экономическая необходимость заставит Нанимателя сократить численность и штат работников университета, он обязан принять следующие меры:

использовать возможность сокращения рабочих мест (устранение вакансий, первоочередное увольнение совместителей);

предоставить по желанию работников отпуска без сохранения заработной платы.

4.4.4. Ежегодно проводить мониторинг кадрового обеспечения и потенциала университета и его обособленных подразделений, в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров по предметам (специальностям), размеров заработной платы.

РАЗДЕЛ 5

Улучшение условий и охраны труда

5.1. Наниматель (уполномоченное должностное лицо Нанимателя) обязуется:

5.1.1. Обеспечивать функционирование системы управления охраной труда, своевременное принятие управленческих решений по совершенствованию системы управления охраной труда на основе мониторинга факторов, влияющих на охрану труда.

5.1.2. Предоставлять каждому работнику при приеме на работу полную и достоверную информацию о состоянии условий и охраны труда на его рабочем месте, о существующих рисках повреждения здоровья, полагающихся ему средствах индивидуальной и коллективной защиты, а также льготах и компенсациях, установленных законодательством.

5.1.3. Своевременно предоставлять работникам в соответствии с законодательством Республики Беларусь и локальными актами гарантии и компенсации в связи с вредными и (или) опасными условиями труда (сокращенный рабочий день, дополнительные отпуска, доплаты и др.).

5.1.4. Своевременно обеспечивать работников университета, которые заняты на работе с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с установленными нормами спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, организовать надлежащее хранение и уход за этими средствами.

5.1.5. Своевременно проводить все виды инструктажей по охране труда и пожарной безопасности, обучение работников вопросам охраны труда.

5.1.6. Осуществлять обязательное государственное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством.

5.1.7. Своевременно проводить расследование несчастных случаев.



5.1.8. Сократить до минимума количество вечерних занятий для женщин из числа педагогических работников, имеющих детей школьного возраста, и не привлекать к проведению вечерних занятий женщин, имеющих детей дошкольного возраста, без их согласия.

5.1.9. Своевременно проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда с проведением инструментальных замеров факторов производственной среды.

5.1.10. Организовать проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу), периодических (в течение трудовой деятельности) и предсменных (перед началом работы, смены) медицинских осмотров либо освидетельствование некоторых категорий работников на предмет нахождения в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также внеочередных медицинских осмотров работников при ухудшении состояния их здоровья.

На время прохождения предусмотренных медицинских осмотров за работником сохраняется его место работы (должность) и средний заработок.

Осуществлять оплату санитарно-гигиенического обучения и аттестации категорий работников, предусмотренных постановлением Главгоссанврача Республики Беларусь от 15.08.2003 № 90 «Об организации и проведении гигиенического обучения и аттестации должностных лиц и работников».

5.1.11. Предусматривать в смете расходов университета средства на реализацию мероприятий по охране труда.

5.1.12. Оказывать семье погибшего на производстве по вине Нанимателя работника, помимо установленного законодательством возмещения ущерба, единовременную материальную помощь из средств Нанимателя в размере 10 годовых заработных плат погибшего, исчисленных по заработку за год от месяца, предшествовавшего несчастному случаю, а работнику, утратившему профессиональную трудоспособность по вине Нанимателя в результате несчастного случая на производстве, - единовременную материальную помощь в размере одного среднемесячного заработка за каждый процент утраты профессиональной трудоспособности. Выплачиваемая материальная помощь снижается пропорционально степени вины потерпевшего, определенной в документах расследования несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

Лицам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание, при прекращении трудового договора (контракта) по основаниям, предусмотренным пунктами 3 и 5 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, Наниматель выплачивает выходное пособие в размере одного среднемесячного заработка.

Выплата сумм единовременной материальной помощи производится после получения материалов специального расследования – в случае гибели работника, а при получении трудового увечья – после установления пострадавшему медико-реабилитационной экспертной комиссией процента утраты трудоспособности.



5.1.13. Осуществлять мероприятия по приведению в соответствие с требованиями по охране труда объектов производственного назначения, обеспечение взрывопожарной безопасности объектов, выполнение других мероприятий, направленных на устранение (снижение) профессиональных рисков, улучшение охраны и (или) условий труда.

5.1.14. Приводить в соответствие с требованиями по охране труда санитарно-бытовые условия труда работников.

5.1.15. Обеспечить условия и предоставлять работникам, работающим на открытом воздухе и (или) в неотапливаемых помещениях перерывы для обогрева в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка.

5.2. Профком обязуется:

5.2.1. Осуществлять постоянный контроль за состоянием охраны труда, за предоставлением гарантий и компенсаций работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда; за выдачей работникам средств индивидуальной защиты, смываемых и обезвреживающих средств; созданием условий для питания работников.

5.2.2. Периодически (1 раз в квартал) на заседаниях Профкома с участием представителей Нанимателя рассматривать вопросы о состоянии охраны труда.

5.2.3. Совместно с государственными органами и инспекторами по надзору и контролю за соблюдением законодательства об охране труда участвовать в рассмотрении несчастных случаев, выявлять их причины, добиваться принятия срочных мер по их предотвращению, оказывать материальную помощь пострадавшим или членам их семей.

5.2.4. Обращаться к Нанимателю с предложением о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

5.2.5. Со стороны работников оказывать содействие и сотрудничать с Нанимателем в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда, немедленно извещать своего непосредственного руководителя или иное уполномоченное должностное лицо Нанимателя о неисправности оборудования, инструмента, приспособлений, транспортных средств, средств защиты, об ухудшении состояния своего здоровья.

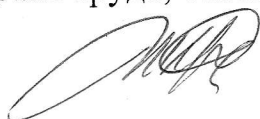
5.3. Стороны пришли к соглашению:

5.3.1. Проводить совместные проверки организации работы по охране труда, состояния условий труда и техники безопасности.

5.3.2. Систематически информировать работников об условиях труда, производственном травматизме, аварийности, профессиональной заболеваемости и предпринимаемых профилактических мерах.

5.3.3. Своевременно информировать областной комитет профсоюза о несчастных случаях на производстве с тяжелым, смертельным исходом, групповых несчастных случаях на производстве с целью обеспечения участия в расследовании данных случаев главного технического инспектора труда областной организации профсоюза.

5.3.4. Обеспечивать условия для деятельности общественных инспекторов по охране труда; оказывать содействие в их обучении.



5.3.5. Поощрять за активную работу общественных инспекторов по охране труда в размере не менее 10% тарифной ставки (оклада);

5.3.6. Применять меры поощрения и материального стимулирования работников за соблюдение требований по охране труда;

5.3.7. Систематически информировать работников о необходимости оказывать содействие и сотрудничать с Нанимателем в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда, немедленно извещать своего непосредственного руководителя или иное уполномоченное должностное лицо Нанимателя о неисправности оборудования, инструмента, приспособлений, транспортных средств, средств защиты, об ухудшении состояния своего здоровья.

5.3.8. Осуществлять пропаганду знаний и передового опыта по охране труда.

5.3.9. Осуществлять периодический контроль за соблюдением законодательства об охране труда.

5.3.10. Постоянно осуществлять контроль за:

предоставлением компенсаций работникам за работу во вредных условиях труда; при необходимости оказывать нанимателям методическую помощь в организации аттестации рабочих мест по условиям труда;

выдачей работникам средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств;

созданием условий для питания работников;

оборудованием санитарно-бытовых помещений и мест для обогрева работающих на открытом воздухе.

РАЗДЕЛ 6

Трудовая дисциплина, режим работы, отдых

6.1. *Наниматель (уполномоченное должностное лицо Нанимателя) обязуется:*

6.1.1. Работникам университета предоставлять трудовые отпуска (основной, дополнительный) и социальные отпуска (предоставляемые в целях создания благоприятных условий для материнства, ухода за детьми, образования, удовлетворения семейно-бытовых потребностей и для других социальных целей) в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь.

6.1.2. Продолжительность основного трудового отпуска не может быть менее 24 календарных дней.

6.1.3. Трудовой отпуск (основной и дополнительный) за первый год работы до истечения 6 месяцев предоставляется по желанию работника в случаях, определенных статьей 166 Трудового кодекса Республики Беларусь.

6.1.4. Устанавливать очередность предоставления трудовых отпусков для работников по графикам трудовых отпусков, утверждаемым Нанимателем по согласованию с Профкомом. График трудовых отпусков составляется на календарный год не позднее 1 февраля.

Дата начала трудового отпуска определяется по договоренности между работником и нанимателем.



6.1.5. Матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) двоих детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) заявлению ежемесячно предоставляется один дополнительный свободный от работы день без сохранения заработной платы. Не допускается перенос и суммирование этих дней для дальнейшего предоставления их в совокупности.

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

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

6.1.8. Право на дополнительные свободные дни, предоставляемые в соответствии с п. 6.1.6. и 6.1.7. настоящего Коллективного договора, может быть использовано матерью (мачехой) или отцом (отчимом) либо разделено указанными лицами между собой по их усмотрению.

6.1.9. Предоставлять работникам, успешно осваивающим содержание образовательных программ, при получении среднего специального и высшего образования в вечерней или заочной формах получения образования по направлению нанимателя либо в соответствии с заключенными с ними договорами в сфере образования (в соответствии со статьей 59 Кодекса Республики Беларусь об образовании) в качестве минимальных, гарантии, предусмотренные статьями 215-216 Трудового кодекса Республики Беларусь.

6.1.10. Предоставлять работникам при обучении в учреждениях образования, организациях, реализующих образовательные программы послевузовского образования и дополнительного образования взрослых, в вечерней или заочной форме получения образования, гарантии в соответствии со статьей 220-1 Трудового кодекса Республики Беларусь.

6.2. *Наниматель (уполномоченное должностное лицо Нанимателя) имеет право:*

6.2.1. Предоставлять работникам университета дополнительные отпуска за ненормированный рабочий день, за продолжительный стаж работы и поощрительный в соответствии с локальными актами по согласованию с Профкомом.



6.2.2. Предоставлять отпуск за ненормированный рабочий день продолжительностью до 7 календарных дней. Порядок, условия предоставления и продолжительность этого отпуска определяются Правительством Республики Беларусь.

Перечень категорий работников, которым устанавливается ненормированный рабочий день и его продолжительность определяются приказом Нанимателя (уполномоченного должностного лица Нанимателя) по согласованию с Профкомом. Продолжительность отпуска за ненормированный рабочий день устанавливается с учетом необходимости выполнения конкретным работником трудовых обязанностей сверх нормы рабочего времени, а также напряженности и сложности его труда.

Оплата дополнительных отпусков за ненормированный рабочий день производится за счет внебюджетных средств в части превышения сумм доходов над расходами, а в случае отсутствия указанных средств – за счет средств, предусмотренных в смете университета на оплату труда.

6.2.3. Дополнительные поощрительные отпуска, предусмотренные статьей 160 Трудового кодекса Республики Беларусь, могут предоставляться работникам с учетом сложности и напряженности выполняемой ими работы, а также с учетом оценки их деловых качеств на основании трудового договора. Продолжительность поощрительного отпуска, условия предоставления определяются локальными актами.

6.2.4. По уважительным причинам (по семейным обстоятельствам, в связи с болезнью близких родственников и др.) или по договоренности между Нанимателем и работником в связи с производственными причинами и в соответствии с локальными актами трудовой отпуск может быть разделен более чем на две части. При этом одна часть трудового отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

6.2.5. Предоставлять по письменному заявлению работнику отпуск без сохранения заработной платы, помимо тех, которые предусмотрены частью первой статьи 189 Трудового кодекса, по семейно-бытовым причинам:

для работы над диссертацией, подготовки методических пособий и учебников;

получения образования;

необходимости прохождения лечения в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях;

необходимости ухода за больным членом семьи (родители, дети, родные братья, сестры) на основании медицинской справки о состоянии здоровья, а также для сопровождения их на лечение;

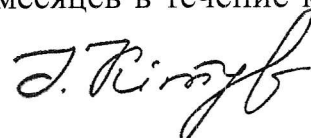
смерти члена семьи, близкого родственника;

бракосочетания самого работника, его детей, внуков;

рождения детей, внуков;

участия в спортивных и иных мероприятиях на основании приглашений, вызовов, ходатайств организаций, и по другим уважительным причинам.

Отпуск без сохранения заработной платы по семейно-бытовым причинам предоставляется на срок до трех календарных месяцев в течение календарного



года без ущерба для учебной и производственной деятельности. Уважительность причин оценивает Наниматель (уполномоченное должностное лицо Нанимателя).

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

6.2.7. Предоставить по письменной просьбе преподавателя в случае завершения отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет в период летних каникул отдых по семейно-бытовым причинам продолжительностью до трех календарных месяцев, но не позднее начала нового учебного года (1 сентября).

6.2.8. Предоставить одному из родителей, имеющему детей в возрасте от 3 до 6 лет, или лицу, которое их заменяет, по их желанию отпуск без сохранения заработной платы в связи с необходимостью ухода за ребенком до достижения им возраста 6 лет с сохранением места работы при условии, что ребенок не зачислен в учреждение дошкольного образования.

6.2.9. Использовать меры поощрения работников университета за качественное выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности, длительную работу, новаторство и другие достижения в работе в соответствии с локальными актами.

6.2.10. Применять к нарушителям трудовой дисциплины дисциплинарные взыскания в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

6.2.11. Направлять работников университета на обучение за счет внебюджетных средств университета для получения высшего образования (на первой или второй ступени) в заочной форме или на получение послевузовского образования в порядке, установленном локальными актами.

На обучение направляются, как правило, работники, которые отработали не менее одного года в университете.

Обучение работников за счет внебюджетных средств университета осуществляется на основании договора, который заключается между университетом, работником и учреждением образования, и договора между университетом и работником, в котором предусмотреть, кроме условий, определенных законодательством:

обязанность отработать в университете по окончании обучения не менее пяти лет;

возместить стоимость обучения и других денежных выплат в случае неотработки установленного срока, а также при отчислении из учреждения образования по собственному желанию, за невыполнение требований учебного плана и образовательных стандартов (невыполнение индивидуального плана работы), не защиты диссертации в установленный срок, нарушения правил внутреннего распорядка учебного заведения, представления документов с заведомо неточными данными или другим неуважительным причинам, а также в случае прекращения трудовых отношений до истечения обязательного срока отработки;



порядок оплаты за обучение, в том числе приостановление оплаты в случае невыполнения требований учебного плана и образовательных программ.

6.2.12. Предоставлять работникам университета при наличии финансовых средств гранты с целью поддержки кадрового, научно-исследовательского и творческого потенциала университета, развития инновационной деятельности для выполнения научно-исследовательских работ в рамках подготовки и защиты диссертаций на соискание ученой степени доктора или кандидата наук на условиях, определяемых локальными правовыми актами.

6.3. Стороны пришли к соглашению:

6.3.1. Наниматель (уполномоченное должностное лицо Нанимателя) и работники обязаны выполнять правила внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются Нанимателем (уполномоченным должностным лицом Нанимателя) по согласованию с Профкомом.

6.3.2. Рассматривать вопросы о состоянии трудовой и исполнительской дисциплины не реже одного раза в полугодие на заседаниях коллегиальных органов.

6.3.3. Проводить мероприятия по повышению правовых знаний работников.

6.3.4. Применять ограниченную материальную ответственность к работникам, если по их вине Наниматель понес убытки из-за излишних денежных выплат (за исключением счетной ошибки), в том числе по поводу неправильного учета и хранения материальных или денежных ценностей.

6.3.5. Регулирование в рамках законодательства вопросов, связанных с привлечением к сверхурочной работе, работе в вечернее и ночное время, выходные и праздничные дни, осуществляется Нанимателем по согласованию с Профкомом с согласия работника.

6.3.6. Трудовой отпуск может быть перенесен или продлен в случаях, предусмотренных статьей 171 Трудового кодекса Республики Беларусь.

6.3.7. Отзыв из трудового отпуска допускается в случае производственной необходимости и с письменного согласия работника. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска по договоренности между работником и Нанимателем предоставляется в течение текущего года, или по желанию работника присоединяется к отпуску за следующий рабочий год, или компенсируется в денежной форме в соответствии со статьей 161 Трудового кодекса Республики Беларусь.

6.3.8. Наниматель (уполномоченное должностное лицо Нанимателя) не вправе принудить работника без его согласия к уходу в отпуск без сохранения заработной платы.

6.3.9. Перечни должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности утверждаются Нанимателем (уполномоченным должностным лицом Нанимателя) по согласованию с Профкомом.



РАЗДЕЛ 7

Социальные гарантии, жилищно-бытовые условия, охрана здоровья и организация отдыха работников

7.1. *Наниматель (уполномоченное должностное лицо Нанимателя) обязуется:*

7.1.1. Осуществлять мероприятия по выполнению Положения об улучшении жилищных условий работников университета в соответствии с утвержденной сметой.

7.1.2. Обеспечить работу пунктов общественного питания университета. Осуществлять контроль за работой торговых объектов университета с целью улучшения качества питания и расширения ассортимента продукции. Обеспечить в пунктах общественного питания университета наличие в меню диетических блюд. При наличии возможности проводить мероприятия по удешевлению стоимости питания.

7.1.3. Осуществлять в соответствии с Генеральным соглашением между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов отчисление Профкому денежных средств в размере не менее 0,15 процента от фонда заработной платы из внебюджетных средств, при их наличии, для проведения культурно-массовых, спортивных мероприятий, новогодних елок, удешевления стоимости детских новогодних подарков, пропаганды здорового образа жизни, возрождения национальной культуры, иных социально значимых целей.

7.1.4. С целью укрепления здоровья проводить вакцинацию работников за счет средств университета. Расходы по вакцинации работников в университете являются материальной помощью.

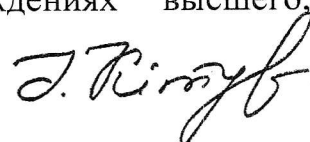
7.1.5. Обеспечить дополнительное добровольное страхование медицинских расходов, а также медицинское обслуживание работников университета при наличии предусмотренных сметой средств Нанимателя в соответствии с локальными правовыми актами.

7.1.6. Создавать условия для питания работников университета, а также проводить мероприятия по снижению стоимости питания.

7.1.7. Организовать льготное питание работников Центра общественного питания университета, которые заняты на производственных участках, в порядке, определенном Нанимателем по согласованию с Профкомом.

7.2. *Наниматель (уполномоченное должностное лицо Нанимателя) имеет право:*

7.2.1. Использовать внебюджетные средства на частичное покрытие расходов по содержанию общежитий для работников и ведомственного жилищного фонда; проведение оздоровительных мероприятий для работников, приобретение медикаментов, проведение культурно-просветительских, корпоративных и физкультурных мероприятий; поддержку спортивных команд (спортивных секций) и коллективов художественной самодеятельности этих организаций; удешевление и усиление питания для работников; оплату стоимости обучения работников в учреждениях высшего, среднего



специального образования; предоставление безвозмездной материальной помощи работникам для первоначального взноса на кооперативное и индивидуальное жилищное строительство, а также на частичное погашение задолженности по полученным на жилищное строительство (реконструкцию) или приобретение жилого помещения льготным кредитам; повышение заработной платы работников. Указанные средства Наниматель использует по согласованию с Профкомом.

7.2.2. С целью социальной защиты предоставлять работникам, дети которых впервые получают в учреждении образования «Гродненский государственный университет имени Янки Купалы» высшее образование на первой ступени дневной формы получения образования на условиях оплаты, при наличии финансовых средств материальную помощь в соответствии с локальными документами.

7.2.3. Предоставлять безвозмездно транспортные услуги для организации похорон работника университета (близких членов семьи работника). Транспортные услуги предоставляются на основании заявления работника или члена его семьи. Транспортные услуги предоставляются также на основании заявления членов семьи для захоронения работников, уволенных из университета в связи с выходом на пенсию.

Транспортные услуги предоставляются при наличии технических и организационных возможностей университета.

7.3. Стороны пришли к соглашению:

7.3.1. Социальные права, гарантии, льготы работникам определяются Программой социальной поддержки работников университета, которая утверждается Нанимателем по согласованию с Профкомом, Коллективным договором, иными локальными документами.

7.3.2. Распределение жилых помещений и мест в общежитиях, в том числе общежитиях других организаций, проводится совместным решением Нанимателя (или уполномоченного им должностного лица) и Профкома в соответствии с актами законодательства Республики Беларусь и в порядке, установленном локальными актами. Для принятия совместных решений Нанимателя (уполномоченного должностного лица Нанимателя) и Профкома создается общественная комиссия по жилищным вопросам, в состав которой входят представители Профкома и Нанимателя (уполномоченного должностного лица Нанимателя).

7.3.3. Общественная комиссия по жилищным вопросам рассматривает вопросы учета работников, которые требуют улучшения жилищных условий, учета желающих получить жилое помещение в общежитии, распределения жилых помещений в общежитиях, в том числе общежитиях других организаций, и другие вопросы, касающиеся жилищных отношений.

7.3.4. Учет работников, которым необходимо общежитие, осуществляется уполномоченными лицами Нанимателя в установленном законодательством порядке.



7.3.5. Признать общежитиями смешанного типа (для проживания одиноких граждан и семей):

- Общежитие № 1 (г. Гродно, ул. Социалистическая, 66);
- Общежитие № 2 (г. Гродно, ул. Доватора, 27);
- Общежитие № 3 (г. Гродно, БЛК, 3);
- Общежитие № 4 (г. Гродно, ул. Пролетарская, 16);
- Общежитие № 5 (г. Гродно, ул. Лиможа, 27 корпус 1);
- Общежитие № 6 (г. Гродно, ул. Дубко, 20);
- Общежитие (Гродненская область, г. Волковыск, ул. Советская 1);
- Общежитие (г. Гродно, ул. Курчатова, 8);
- Общежитие (Гродненская область, г. Лида, ул. Грюнвальдская, 3);
- Общежитие (Гродненская область, г. Лида, ул. Кирова, 20).

В общежитиях смешанного типа с согласия местных исполнительных и распорядительных органов могут быть выделены жилые помещения для проживания семей обучающихся, работников и других лиц.

7.3.6. Первоочередное право на получение жилого помещения для проживания в общежитии имеют:

молодые семьи;

воспитанники (кроме детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей, а также лиц из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей) домов-интернатов для детей-инвалидов, детских интернатных учреждений;

инвалиды с детства;

работники, состоящие на учете нуждающихся в улучшении жилищных условий, прибывшие в порядке перевода на работу в другой населенный пункт;

молодые специалисты (молодые рабочие) и выпускники учреждений высшего, среднего специального и профессионально-технического образования, получившие образование на условиях оплаты и направленные с их согласия для работы в университет;

специалисты с высшим образованием, получившие образование на условиях оплаты и направленные с их согласия на работу;

работники, которые были приглашены на работу в университет из других населенных пунктов;

инвалиды II и III групп;

высококвалифицированные специалисты (доктора и кандидаты наук);

работники, имеющие стаж работы в университете более 10 лет и активно участвующие в производственной, учебной, воспитательной работе и в общественной жизни;

одинокие матери;

многодетные семьи;

пострадавшие от катастрофы на Чернобыльской АЭС.

7.3.7. Жилые помещения в общежитиях университета предоставляются вне очереди работникам, состоящим на учете желающих получить жилое помещение в общежитии, в соответствии с нормативными правовыми актами.

7.3.8. Поселение в общежития университета работников университета осуществлять на срок действия трудового договора (контракта). Другие случаи поселения решаются администрацией университета по согласованию с Профкомом.

7.3.9. Принимать на отдельный учет молодые семьи, одиноких матерей (отцов), овдовевших супругов, воспитывающих несовершеннолетних детей, нуждающихся в улучшении жилищных условий и желающих осуществить строительство или покупку жилых помещений за счет собственных средств, одноразовых субсидий и льготных кредитов.

7.3.10. Добиваться предоставления жилых помещений коммерческого использования, которое строится в городах Гродно, Лида, Волковыск работникам университета.

7.3.11. Не реже одного раза в год анализировать обеспеченность работников жильем и принимать возможные меры по улучшению их жилищных условий.

7.3.12. Осуществлять мероприятия по организации отдыха, физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы, санаторно-курортного лечения работников и на эти цели выделять необходимые денежные средства.

7.3.13. Порядок и условия обеспечения новогодними подарками работников и (или) их детей определяются локальными актами.

7.3.14. Создавать условия для участия работников в художественной самодеятельности, кружках по интересам, спортивных секциях.

7.3.15. По возможности обеспечить детей работников университета путевками в летние оздоровительные лагеря. При наличии финансовых средств производить частично компенсацию расходов работникам на удешевление стоимости путевок в оздоровительные лагеря из средств профсоюзного бюджета.

7.3.16. Способствовать организации оздоровления и санаторно-курортного лечения работников университета, в том числе на базе организаций УП «Белпрофсоюзкурорт» и ТЭУП «Беларустурист», добиваться предоставления ими скидок для членов Профсоюза и их детей. Обеспечить финансирование мероприятий по санаторно-курортному оздоровлению работников университета в санаториях Республики Беларусь.

7.3.17. Осуществлять контроль за работой столовых и буфетов университета.

7.3.18. Организовывать для работников университета экскурсионные поездки по историческим и культурным местам, централизованное обеспечение работников университета билетами на концерты и в театры с частичной компенсацией расходов при наличии финансовых средств.

7.3.19. Предусматривать дополнительные меры социальной поддержки ранее работавших в университете ветеранов, содействовать организации работы совета ветеранов университета, при наличии средств финансировать проведение их мероприятий, приглашать ветеранов труда к участию в воспитательных, просветительских, праздничных мероприятиях.



7.3.20. Содействовать организации работы молодежных советов, предоставлению дополнительных мер поддержки работающей молодежи, в том числе молодым ученым с учетом характера их научной деятельности, поощрять молодых специалистов, добившихся высоких результатов в труде и активно участвующих в общественной жизни трудового коллектива.

7.3.21. Проводить совместные мероприятия по ознакомлению работающей и учащейся молодежи с законодательством о труде, состоянием и перспективами развития отрасли.

7.3.22. Обеспечить направление работников университета для выполнения общественных обязанностей и участия в мероприятиях, не связанных с производственной деятельностью (спортивных, творческих, научных, образовательных и иных) в соответствии с локальными правовыми актами Нанимателя по согласованию с Профкомом.

7.3.23. Содействовать расширению практики добровольного страхования дополнительной накопительной пенсии и медицинских расходов за счет внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении университета.

РАЗДЕЛ 8

Обеспечение правовых гарантий деятельности профсоюза

8.1. *Наниматель (уполномоченное должностное лицо Нанимателя) обязуется:*

8.1.1. Рассматривать представления Профкома о предотвращении нарушений законодательства о труде и в двухнедельный срок сообщать Профкому о результатах рассмотрения.

8.1.2. С целью создания благоприятных условий для деятельности Профкома предоставлять помещения для проведения собраний, конференций, других мероприятий, для размещения аппарата управления Профкома, а также при наличии возможности оборудование, транспортные средства и средства связи, оргтехнику, канцтовары, создавать другие условия для осуществления их деятельности в соответствии с Законом Республики Беларусь «О профессиональных союзах», Указом Президента Республики Беларусь от 29.03.2012 № 150 «О вопросах аренды и безвозмездного пользования имуществом».

8.1.3. Предоставлять в Профком информацию, которая необходима для ведения коллективных переговоров и реализации прав профсоюза по защите трудовых и социально-экономических интересов работников.

8.1.4. Сохранять за работниками, которые избраны в Профком, социальные гарантии, предусмотренные законодательством Республики Беларусь, Коллективным договором.

8.1.5. Не допускать увольнений по инициативе администрации лиц, которые были избраны в состав Профкома, в течение двух лет после окончания избирательных полномочий, кроме случаев ликвидации университета или совершения работником поступков, за которые законодательством



предусмотрена возможность увольнения. Увольнение председателя Профкома допускается только с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

8.1.6. Предоставить предыдущее место работы (должность), а при его отсутствии другую работу (должность) избранным в профсоюзные органы работникам по окончании их избирательных полномочий.

8.1.7. Обеспечивать организацию безналичного перечисления профсоюзных взносов по личным заявлениям работников - членов профсоюза в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 18 сентября 2002 г. № 1282 «Об удержания из заработной платы работников денежных сумм для производства безналичных расчетов», Уставом отраслевого профсоюза в размерах, установленных его руководящими органами, одновременно с выплатой заработной платы, в том числе выплачиваемой за счет ссуд и кредитов банка, на счет Профкома.

8.1.8. Обеспечить включение представителей Профкома как правомочных представителей работников университета в состав органов управления университета, его структурных подразделений.

8.1.9. Предоставить Профкому право осуществлять в университете контроль за состоянием учета граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, участвовать в распределении жилья.

8.1.10. Предоставить освобожденным членам Профкома университета права и льготы, предусмотренные для работников университета.

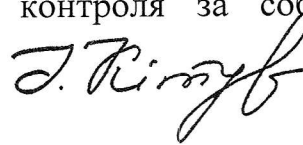
8.1.11. Расторгать трудовой договор по инициативе нанимателя (за исключением случаев, вызванных виновными действиями работника) с работниками, избранными в состав профсоюзных органов и не освобожденными от работы, допускается лишь с письменного предварительного уведомления (не позднее чем за два месяца) профсоюзного органа, членом которого они избраны, а председателя Профкома – только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

8.1.12. Расторгать трудовой договор по инициативе Нанимателя (за исключением случаев, вызванных виновными действиями работника) с работниками, избранными руководителями Профкомов и не освобожденными от работы, допускается только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

8.1.13. Привлекать к дисциплинарной ответственности представителей Профкома, участвующих в работе комиссии по трудовым спорам, примирительных комиссиях, членов Профкома, уполномоченным вести переговоры по коллективным договорам, а также общественных инспекторов по охране труда и контролю за соблюдением законодательства о труде, допускаются с предварительного согласия Профкома.

8.1.14. Не переводить на контрактную форму найма без их согласия работников, избранных в состав профсоюзных органов, во время срока их полномочий и в течение двух лет после переизбрания при отсутствии дисциплинарных взысканий.

8.1.15. Предоставить беспрепятственный допуск представителей Профкома для осуществления общественного контроля за соблюдением



законодательства о труде, охране труда, профсоюзах, выполнением коллективного договора в форме мониторинга и для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством.

8.1.16. Предоставлять профсоюзным активистам, не освобожденным от основной работы, возможность для участия в работе съездов, конференций, пленумов, иных уставных мероприятий, краткосрочной профсоюзной учебы, мероприятий, включенных в план совместной работы Министерства и ЦК отраслевого профсоюза, областного управления образования и обкома профсоюза, с сохранением среднего заработка, в необходимых случаях командированием в соответствии с законодательством на условиях, предусмотренных коллективным договором, и свободное время для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников.

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

8.1.17. Устанавливать при выполнении общественной работы в интересах коллектива председателю Профкома (председателю цехового комитета обособленного структурного подразделения) надбавки за выполнение особо важных (срочных) работ в соответствии с законодательством в размере не более максимально допустимого в соответствии с законодательством.

8.1.18. Сохранять за работниками, участвующими в коллективных переговорах от имени профсоюзной организации, средний заработок на весь период переговоров.

8.2. Профком имеет право:

8.2.1. Поощрять из профсоюзного бюджета и средств материального стимулирования труда наиболее отличившихся профсоюзных активистов и членов профсоюза.

8.3. Стороны пришли к соглашению:

8.3.1. Представители Профкома включаются в составы создаваемых комиссий, деятельность которых затрагивает права и законные интересы работников.

8.3.2. Проводить работу по мотивации профсоюзного членства, вовлекать молодежь в члены профсоюзов, обеспечивать представительство молодых профсоюзных активистов в профсоюзных органах всех уровней;

8.3.3. Проводить мероприятия, в том числе обучающие семинары (слеты, форумы и т.п.), содействующие профессиональному росту, образованию и рационализаторству работающей и студенческой молодежи.

8.3.4. Содействовать организации работы молодежных советов, объединения ветеранов труда университета, при наличии средств финансировать проведение их мероприятий, приглашать ветеранов труда университета к участию в проводимых в воспитательных, просветительских, праздничных мероприятиях.



8.3.5. Наниматель при содействии Профкома осуществляет учет ветеранов труда университета, оказывает им необходимую помощь.

РАЗДЕЛ 9

Организация выполнения Коллективного договора и контроль, ответственность сторон

9.1. *Наниматель совместно с Профкомом обязуются:*

9.1.1. Осуществлять контроль за выполнением Коллективного договора, периодически, не менее одного раза в полугодие, информировать трудовой коллектив о результатах.

9.2. *Профком обязуется:*

9.2.1. Поддерживать принимаемые Нанимателем меры по укреплению трудовой дисциплины, по обеспечению порядка и организации учебного процесса, по сохранению собственности и воспитанию у членов трудового коллектива добросовестного отношения к работе.

9.2.2. Профком признает, что забастовка является крайним средством решения споров, и считает возможным применять ее только тогда, когда все другие законные средства не привели к разрешению коллективного трудового спора.

9.3. *Стороны пришли к соглашению:*

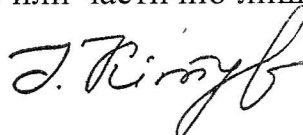
9.3.1. Каждая из Сторон Коллективного договора несет ответственность за своевременное полное его выполнение в пределах своих полномочий и обязанностей. Наниматель и Профком принимают меры для ознакомления всех работников, в том числе впервые принятых, с условиями данного Коллективного договора. Наниматель в срок до 14 дней рассматривает представление Профкома о существующих недостатках в выполнении Коллективного договора и дает мотивированный ответ в письменной форме, принимает меры дисциплинарной, материальной ответственности к виновным в невыполнении положений Коллективного договора.

9.3.2. Представители Нанимателя, виновные в непредоставлении информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля за выполнением Коллективного договора, несут дисциплинарную ответственность.

9.3.3. Систематический контроль за выполнением Коллективного договора осуществляют Профком, Наниматель, комиссия по контролю за выполнением Коллективного договора.

Комиссия по контролю за выполнением Коллективного договора в случае выявления нарушения информирует Профком и Нанимателя в течение 7 календарных дней с даты выявления. Сторона Коллективного договора, допустившая нарушение Коллективного договора, обязана предпринять меры по его устранению и уведомить об этом вторую сторону.

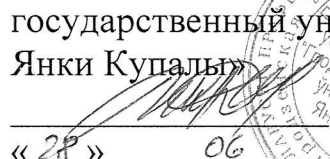
9.3.4. Лица, виновные в невыполнении (нарушении) условий Коллективного договора, могут быть полностью или частично лишены премии,



привлечены к дисциплинарной ответственности. Представления о нарушении условий Коллективного договора Сторонами направляются в порядке подчиненности в вышестоящие органы Сторон, которые должны информировать соответствующую Сторону и коллектив работников о принятых мерах в месячный срок.

Коллективный договор в новой редакции рассмотрен и одобрен конференцией трудового коллектива работников учреждения образования «Гродненский государственный университет имени Янки Купалы» 23 июня 2022 года (протокол № 1).

Председатель первичной профсоюзной организации работников учреждения образования «Гродненский государственный университет имени Янки Купалы»


И.Л.Кергат
« 28 » 06 2022



Ректор учреждения образования «Гродненский государственный университет имени Янки Купалы»




И.Ф.Китурко
« 28 » 06 2022