КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР УЧРЕЖДЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ «ГРОДНЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ ЯНКИ КУПАЛЫ» НА 2026-2028 ГОДЫ

Администрация
2-3
«23» 01 2026
Подпись

РАЗДЕЛ 1
Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор на 2026-2028 годы (далее – Коллективный договор) заключен между работниками учреждения образования «Гродненский государственный университет имени Янки Купалы», от имени которых выступает профсоюзный комитет Первичной профсоюзной организации работников учреждения образования «Гродненский государственный университет имени Янки Купалы» Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – Профком, ППО), представляющий интересы работников – членов ППО, в лице уполномоченного председателя Сазоновой Анны Тадеушевны и учреждением образования «Гродненский государственный университет имени Янки Купалы» (далее – Наниматель, университет), в лице уполномоченного должностного лица Нанимателя, ректора Китурко Ирины Федоровны, действующего на основании Устава университета.

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 2025-2027 годы, Соглашением между Министерством образования Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников образования и науки на 2025-2028 годы, Соглашением между Гродненским областным исполнительным комитетом, Гродненским областным союзом нанимателей и Гродненским областным объединением профсоюзов на 2021-2024 гг. (продлено на 2024-2027 годы), Соглашением между главным управлением образования Гродненского областного исполнительного комитета и Гродненской областной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2025-2028 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 развития коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, конструктивного взаимодействия и социального партнерства, продуктивной занятости работников, регулирования трудовых и связанных с ними отношений, 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 его действия.

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

1.12.Действие Коллективного договора распространяется на Нанимателя, уполномоченных должностных лиц Нанимателя и на работников университета, в том числе обособленных подразделений, – членов Профсоюза, от имени которых он заключен.

На работников, вступивших в Профсоюз после подписания Коллективного договора, его положения распространяются в полном объеме со дня вступления в Профсоюз.

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.

Действие иных положений Коллективного договора, улучшающих положение работников в сравнении с действующим законодательством, применяется только в отношении членов Профсоюза.

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

1.13.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.

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

Председатель ППО _____ Ректор _____

1.15.Коллективный договор подписывается в 3 (трех) экземплярах и хранится:

у Нанимателя –1 экземпляр;

в Профкоме –1 экземпляр;

в администрации Ленинского района г. Гродно – 1 экземпляр.

1.16.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.

1.17.Действие Коллективного договора не прекращается при изменениях наименования Сторон.

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

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

1.20.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.

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

1.22.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 настоящего 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.

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

1.24.С целью обеспечения защиты прав и социально-экономических интересов обучающихся, получающих среднее специальное образование, высшее и научно-ориентированное образование, между Нанимателем и первичной профсоюзной организацией обучающихся университета заключается соглашение, которое является приложением к Коллективному договору.

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

Председатель ППО _____ Ректор _____

1.26.Финансирование мероприятий Коллективного договора в отношении работников обособленных подразделений осуществляется за счет финансовых средств соответствующих обособленных подразделений и Профсоюза.

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 обучения 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. 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, Правилами внутреннего трудового распорядка и по согласованию с Профкомом.

2.1.7. Продолжительность рабочего времени в рабочий день, непосредственно предшествующий государственному празднику или праздничному дню, установленному и объявленному Президентом Республики Беларусь нерабочим, сокращается на один час.

Для работников с неполным рабочим временем продолжительность работы в рабочий день, непосредственно предшествующий государственному празднику или праздничному дню (часть первая статьи 147), сокращается пропорционально продолжительности неполного рабочего времени.

2.1.8. 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.

Председатель ППО _____ Ректор _____

2.1.9. 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. При этом ночной сменой считается смена, в которой более 50% времени приходится на ночное время.

2.1.10. Привлечение работников к работе в государственные праздники, выходные и праздничные дни, в том числе к выполнению обязанностей, не предусмотренных должностной инструкцией, к работам, связанным с проведением массовых мероприятий, допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством или по предложению Нанимателя (уполномоченного должностного лица Нанимателя), с письменного 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 текущего месяца, в котором привлекается к работе, или иного установленного отчетного периода. Наниматель (уполномоченное должностное лицо Нанимателя) предоставляет работнику полный день отдыха вне зависимости от того, сколько времени работник работал в свой выходной день.

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

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

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

2.1.14. 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).

Квалификационная категория работнику устанавливается со дня принятия решения аттестационной комиссии о ее присвоении на основании приказа руководителя об утверждении решения аттестационной комиссии и присвоении квалификационной категории.

2.1.15. 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.

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

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

2.1.18. 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.

2.1.19. Выплату заработной платы осуществлять не реже двух раз в месяц:

работникам университета 21 числа – заработная плата за 1-ю половину месяца (аванс), 6 числа следующего месяца – окончательный расчет;

работникам Гуманитарного колледжа 17 числа – заработная плата за 1-ю половину месяца (аванс), 2 числа следующего месяца – окончательный расчет;

работникам Технологического колледжа 20 числа – заработная плата за 1-ю половину месяца (аванс), 5 числа следующего месяца – окончательный расчет;

работникам Волковысского колледжа 20 числа – заработная плата за 1-ю половину месяца (аванс), 5 числа следующего месяца – окончательный расчет;

работникам Лидского колледжа 22 числа – заработная плата за 1-ю половину месяца (аванс), 7 числа следующего месяца – окончательный расчет;

работникам Института повышения квалификации и переподготовки кадров 20 числа – заработная плата за 1-ю половину месяца (аванс), 5 числа следующего месяца – окончательный расчет;

работникам Центра трансфера технологий 21 числа – заработная плата за 1-ю половину месяца (аванс), 6 числа следующего месяца – окончательный расчет.

2.1.20. Окончательный расчет за отработанный месяц производить не позднее двух недель следующего месяца.

Заработная плата, выплаченная с задержками более одного месяца, индексируется в соответствии с законодательством.

Суммы, не выплаченные работнику за прошлые периоды и взысканные в соответствии с законодательством, выплачиваются работнику с учетом их индексации в соответствии с Законом Республики Беларусь «Об индексации доходов населения с учетом инфляции».

2.1.21. Заработная плата, излишне выплаченная работнику Нанимателем, не может быть взыскана за исключением случаев счетной ошибки.

Председатель ППО _____ Ректор _____

2.1.22. 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% установленного ему оклада, надбавки за работу по контракту, надбавки за стаж работы в бюджетных организациях, надбавки за специфику работы в сфере образования, надбавки за работу в отрасли.В случае выполнения работниками в этот период другой работы заработную плату выплачивать им в полном объеме.

2.1.23. 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.

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

В случае 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).

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

2.1.26. Определять неиспользованные средства по фонду заработной платы в соответствии с нормативными документами и направлять на премирование работников в соответствии с положениями о премировании.

2.1.27. 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.

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

2.1.29. Предоставлять дополнительные отпуска и устанавливать надбавки для работников при применении контрактной формы найма в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 261-2 Трудового кодекса Республики Беларусь.

Принимать меры по дополнительному стимулированию труда работников путем установления им надбавки к окладу и предоставления дополнительного

поощрительного отпуска до 5 календарных дней, особенно в отношении работников, у которых продолжительность основного трудового отпуска составляет 24 календарных дня, при заключении (продлении) контрактов, а также во время срока их действия. Размеры надбавок по контракту и количество календарных дней дополнительного поощрительного отпуска устанавливаются Нанимателем с учетом качества и специфики труда, расширения трудовой функции, высокой производительности.

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 по согласованию с работником. 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 установленного 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 исполнительной 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 под роспись 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, условия и показатели премирования, установления стимулирующих и компенсирующих выплат, оказания материальной помощи работникам, а также порядок, условия оказания единовременной выплаты на

оздоровление 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 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 награду Республики Беларусь.

Устанавливать единовременные выплаты из средств материального стимулирования или внебюджетных средств работникам, которым присвоены почетные звания или награждены иными государственными наградами, наградами Министерства образования, Профсоюза в согласно соответствующим положениям о наградах в размерах, определенных комиссией по материальному стимулированию при наличии средств.

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. Неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда, определяются ежемесячно в соответствии с законодательством.

РАЗДЕЛ 3
Правовое обеспечение трудовых отношений. Развитие социального партнерства

Председатель ППО _____ Ректор _____

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.

3.1.8. Развивать систему непрерывного профессионального обучения, профессиональной подготовки и переподготовки персонала с учетом стратегии развития университета.

3.1.9. Создавать условия для совмещения работы с обучением работникам, получающим профессиональное образование, научно-ориентированное образование, а также для прохождения профессиональной подготовки, повышения квалификации, стажировки и переподготовки. При установлении более высокой квалификации (разряда, класса, категории и др.) по должности служащего (профессии рабочего), продвижении по работе учитывать получение работником образования, наличие ученой степени, ученого звания.

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

3.2.1. В порядке, предусмотренном статьей 32 Трудового кодекса Республики Беларусь, по согласованию с Профкомом в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами

изменить существенные условия труда работника при продолжении им работы по той же квалификации, должности служащего (профессии рабочего), при продолжении им работы по той же специальности, квалификации или должности служащего (профессии рабочего), определенным в трудовом договоре (контракте), предупредив работника об изменении существенных условий труда письменно не позднее чем за один месяц.

Изменением существенных условий труда признается изменение системы оплаты труда, режима рабочего времени, включая установление или отмену неполного рабочего времени, уменьшение объема педагогической нагрузки, менее чем на ставку педагогическим работникам, которым установлены нормы часов педагогической нагрузки за ставку, разряда, изменение гарантий, уменьшение размеров оплаты труда, предложение о заключении контракта с работником, работающим по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, а также других условий, устанавливаемых в соответствии с Трудовым кодексом.

Изменение последовательности чередования работников по сменам (статья 123) не является изменением существенных условий труда.

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, получающим среднее специальное, высшее образование в вечерней, заочной или дистанционной форме получения образования по направлению нанимателя, предоставляются гарантии, предусмотренные статьями 215 и 216 Трудового кодекса и иными законодательными актами.

Работникам, впервые получающим среднее специальное и высшее образование в вечерней, заочной или дистанционной форме получения образования при отсутствии направления нанимателя, предоставляются гарантии, предусмотренные статьей 215 Трудового кодекса, а также отпуска в связи с получением такого образования без сохранения заработной платы продолжительностью, предусмотренной статьей 216 Трудового кодекса.

Работникам, имеющим среднее специальное и высшее образование и получающим второе и последующее образование того же уровня в вечерней, заочной или дистанционной форме получения образования при отсутствии направления нанимателя, предоставляются гарантии, предусмотренные статьей 215 Трудового кодекса, а также отпуска в связи с получением такого образования без сохранения заработной платы продолжительностью, предусмотренной статьей 216 Трудового кодекса.

Направление на обучение осуществляется только по инициативе нанимателя, которое выражается путем принятия решения о направлении на обучение посредством издания организационно-распорядительного документа (приказа), а также в 3-стороннем договоре в сфере образования, заключенном между нанимателем, работником и учреждением образования. В этих случаях

работнику гарантируется предоставление отпуска в связи с обучением с сохранением зарплаты.

При отсутствии направления нанимателя на обучение предоставление гарантий работнику в связи с обучением будет осуществляться на основании его заявления и без сохранения зарплаты.

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. 27 Положения о порядке распределения, перераспределения, направления на работу, перенаправления на работу, предоставления места работы выпускникам, получившим научно-ориентированное, высшее, среднее специальное или профессионально-техническое образование, утв. постановлением Совета Министров от 31.08.2022 № 572.

3.2.3. Учитывать при установлении более высокой квалификации (разряда, класса, категории и др.) по должности служащего (профессии рабочего), продвижении по работе получение работником образования, наличие ученой степени, ученого звания.

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, об охране 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.

Председатель ППО _____ Ректор _____

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 правовые 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.

3.4.10. Применять меры поощрения работников, участвующих в культурно-массовых, спортивных и спортивно-массовых мероприятиях.

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. Стимулировать сохранение и закрепление высококвалифицированных кадров, внедрять действенные системы мотивации и поощрения эффективного труда и профессионального развития работников, улучшать условия труда.

4.1.3. 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.

4.1.4. Установить, что контракты с одинокими родителями, качественно выполняющими работу, у которых при этом на дату продления, заключения контракта не имеется не снятого или не погашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания, с их согласия заключаются на максимальный срок.

4.1.5. 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, расположенных 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), 4, 5, 6, абзацам второму, 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.

4.1.6. При сокращении численности или штата работников предоставлять преимущественное право на оставление на работе в случае равной производительности труда и квалификации (помимо категорий, указанных в статье 45 Трудового кодекса, и других законодательных актах Республики

Беларусь) в порядке перечисления следующим категориям работников, не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины:

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

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

опекунам, попечителям, на иждивении которых находятся несовершеннолетние дети;

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

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

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

получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание на производстве.

избранным в состав профсоюзных органов;

членам комиссий по трудовым спорам;

женщинам, воспитывающим несовершеннолетних детей, супруги которых призваны на срочную военную службу (на период срока службы).

4.1.7. В период срока предупреждения работника о предстоящем высвобождении в связи с сокращением численности или штата работников, ликвидацией организации предоставлять по его письменному заявлению социальный отпуск (один день в неделю) без сохранения заработной платы для самостоятельного поиска работы.

Принимать меры к трудоустройству работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, ликвидацией организации, прекращением деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, содействовать их переобучению.

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

4.1.8. Заключение контрактов с работниками, работающими по трудовому договору, на неопределенный срок осуществлять в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами при наличии финансовой возможности, обеспечивающей выполнение условий контракта. Не позднее чем за один месяц до заключения контракта письменно предупредить работника об изменении существенных условий труда (заключение контракта) с вручением проекта контракта в день предупреждения.

4.1.9. 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, без их согласия на заключение контрактов.

4.1.10. В случае истечения срока действия контракта в период беременности, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет с согласия работника продлить срок действия контракта в пределах максимального срока либо заключить новый контракт на период беременности и до окончания указанных отпусков.

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

4.1.11. Продлить срок действия контрактов в пределах максимального срока, заключение новых контрактов с работниками, находящимися в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если они приступили к работе до и после достижения ребенком возраста трех лет, с согласия работника на срок не менее чем до достижения ребенком возраста пяти лет.

4.1.12. Продлить, заключить новые контракты с работниками, добросовестно работающими и не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, у которых на дату продления, заключения контракта не имеется не снятого или не погашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания, которым до достижения общеустановленного пенсионного возраста остается не более пяти лет, с их согласия на срок не менее чем до достижения ими указанного возраста с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261-2 Трудового кодекса.

Заключение контрактов с работниками – членами Профсоюза производится при участии представителя Профкома.

4.1.13. С работниками, добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, у которых на дату продления, заключения нового контракта не имеется не снятого или не погашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания, имеющими высокий профессиональный уровень и квалификацию и (или) имеющими продолжительный стаж работы (не менее 10 лет), с их согласия:

заключать новые контракты на срок не менее трех лет либо на максимальный срок действия контракта с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261-2 Трудового кодекса;

продлевать контракты на срок до истечения максимального срока действия контракта с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261-2 Трудового кодекса.

Председатель ППО _____ Ректор _____

На меньший срок продлевать (заключать новый) контракт только с письменного согласия работника.

4.1.14. Заключать новые контракты с матерью (отцом, воспитывающим ребенка вместо матери в связи с ее смертью, лишением родительских прав, длительным (более месяца) пребыванием в лечебном учреждении и другими причинами, опекуном) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или двоих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, не допускающей (не допускающим) нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, на максимальный срок с ее (его) согласия.

4.1.15. Заключать новые контракты с одинокими родителями, не состоящими в браке, опекунами, попечителями, воспитывающими несовершеннолетних детей, находящихся на их иждивении, добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, у которых при этом на дату заключения нового контракта не имеется не снятого или не погашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания, с их согласия на срок пять лет.

4.1.16. Установить, что с молодыми специалистами (рабочими) при приеме на работу контракты могут быть заключены с их письменного согласия в пределах максимального срока действия, но не менее срока обязательной работы по распределению (направлению на работу). При заключении контрактов обязательно соблюдение условий, предусмотренных абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261-2 Трудового кодекса.

Аналогичный порядок заключения контрактов применять к выпускникам учреждений высшего, среднего специального и профессионально-технического образования, которые самостоятельно трудоустраиваются в университет.

С целью последующего закрепления молодых специалистов (молодых рабочих), получивших высшее, среднее специальное и профессионально-техническое образование, осуществлять ежегодно единовременную выплату работникам, продолжающим работать после окончания обязательного срока работы по распределению (направлению на работу) и заключившим контракт сроком не менее чем на три года, в размере до 10 базовых величин в течение трех лет на основании представления Центра кадровой и правовой работы. Конкретный размер выплаты определяется комиссией по материальному стимулированию исходя из наличия финансовых средств на эти цели.

4.1.17. Сторонам, заключившим контракт, не позднее чем за один месяц до истечения срока его действия письменно предупреждать другую сторону о решении продолжить или прекратить трудовые отношения.

4.1.18. При приеме на работу заключить с работником трудовой договор (контракт) и ознакомить его под роспись с Коллективным договором, ПВТР, иными локальными правовыми актами, действующими в университете и непосредственно связанными с его трудовой деятельностью.

Председатель ППО _____ Ректор _____

4.1.19. При продлении либо заключении контрактов с работниками на новый срок, а также при принятии решений по результатам аттестации, представлении к наградам учитывать исполнительскую дисциплину, а в отношении руководителей подразделений дополнительно учитывать состояние трудовой и исполнительской дисциплины в подразделении.

4.1.20. Развивать в университете институт наставничества, систему адаптации молодых специалистов и вновь принятых работников с целью их закрепления на рабочих местах.

4.1.21. Продлевать, заключать контракты с работниками, добросовестно работающими, у которых при этом на дату продления, заключения контракта не имеется не снятого или не погашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания, 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.

4.1.22. 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.

4.1.23. При прекращении трудового договора по основаниям, указанным в пунктах 1 и 2 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, работнику выплачивается выходное пособие в размере трех среднемесячных заработков.

4.1.24. 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 Республики Беларусь, 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.

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

4.1.26. 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. Осуществлять досрочное расторжение трудового договора (контракта) по требованию (просьбе) работника в срок, согласованный ими, но не позднее десяти дней со дня подачи работником заявления, при наличии обстоятельств, исключающих или значительно затрудняющих продолжение работы:

состояние здоровья, препятствующее выполнению работы;

поступление на военную службу по контракту;

достижение общеустановленного пенсионного возраста;

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

избрание на выборную должность;

переезд на постоянное место жительства в другой населенный пункт;

необходимость ухода за больным членом семьи;

уход за детьми в возрасте до 14 лет;

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

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

изменения семейного положения;

трудоустройства у другого нанимателя на полную ставку, если работник работает на неполную ставку;

трудоустройства у другого нанимателя в отрасли образования на более высокую должность.

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

Председатель ППО _____ Ректор _____

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.

4.4.5. Создавать благоприятные условия для работников с семейными обязанностями для совмещения профессиональных функций и равноправного родительства.

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.

Председатель ППО _____ Ректор _____

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, обязательное личное страхование членов добровольной дружины на случай гибели (смерти), заболевания, ранения (контузии), травмы или увечья и возмещения вреда, причиненного имуществу, принадлежащему члену добровольной дружины или его близким родственникам, в связи с выполнением им функций по участию в охране правопорядка.

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».

Предоставлять гарантии для работников при прохождении диспансеризации в виде освобождения работника от работы для прохождения диспансеризации в порядке, определенном локальными правовыми актами.

Председатель ППО _____ Ректор _____

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 не менее 10 минут после каждых 1-1,5 часов работы в соответствии с законодательством Республики Беларусь и правилами внутреннего трудового распорядка.

5.2. Профком обязуется:

5.2.1. Содействовать реализации профилактических мер, направленных на предупреждение производственного травматизма и профессиональных заболеваний, обеспечению работников средствами индивидуальной защиты, отвечающими требованиям качества и защитным свойствам;

5.2.2. 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.

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

5.2.4. 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.

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

5.2.6. 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. Совершенствовать работу по созданию здоровых и безопасных условий труда, соблюдению производственно-технологической дисциплины и безопасности производственной деятельности, а также профилактике производственного травматизма в рамках Концепции «нулевого травматизма».

5.3.2. Проводить разъяснительную работу в трудовых коллективах по вопросам личной безопасности и состояния здоровья работников в процессе их трудовой деятельности, содействовать обучению работников методам оказания первой помощи при состояниях, представляющих угрозу для жизни и (или) здоровья человека.

5.3.3. Обеспечивать в рамках компетенции финансирование мероприятий по охране труда.

5.3.4. Проводить совместные мониторинги организации работы по охране труда, состояния условий труда и техники безопасности.

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

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

5.3.7. Обеспечивать условия для деятельности общественных инспекторов по охране труда, оказывать содействие в их обучении.

5.3.8. Поощрять за активную работу работников, оказывающих активное содействие нанимателю в разработке локальных правовых актов по охране

Председатель ППО _____ Ректор _____

труда и проведении контроля за соблюдением требований по охране труда, в размере не менее 10% оклада.

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

5.3.10. 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.

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

5.3.12. Осуществлять контроль за соблюдением работниками требований по охране труда с участием общественных инспекторов по охране труда.

5.3.13. Постоянно осуществлять контроль за:

предоставлением компенсаций работникам за работу во вредных условиях 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.

5.3.14. Установить в локальных правовых актах обязанность работников соблюдать установленные нормативными (локальными) правовыми актами требования по охране труда и безопасному ведению работ, пользоваться средствами индивидуальной защиты, 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.

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.

Председатель ППО _____ Ректор _____

6.1.2. Продолжительность основного трудового отпуска не может быть менее 24 календарных дней, если иное не установлено законодательными актами.

Продолжительность отпусков работников исчисляется в календарных днях и определяется на дату их предоставления (при разделении отпуска на части – на дату предоставления каждой из частей).

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 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 или по согласованию с нанимателем, если это не препятствует нормальной деятельности организации, установленная продолжительность работы (смены) сокращается на один час с сохранением заработной платы в порядке и на условиях, определяемых республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области труда.

6.1.8. Право на дополнительные свободные дни (сокращение установленной продолжительности работы (смены)), 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.

Председатель ППО

Ректор

6.1.9. Предоставлять работникам, получающим образование по направлению нанимателя (по решению нанимателя о направлении на обучение, в соответствии с Коллективным договором, трудовым договором или договором в сфере образования) или при отсутствии направления нанимателя, по их желанию гарантии в соответствии с Трудовым кодексом, иными актами законодательства.

Отпуска в связи с получением образования, установленные статьями 208, 211 и 216 Трудового кодекса, предоставляются на основании справки-вызова, выдаваемой учреждением образования, организацией, реализующей образовательные программы научно-ориентированного образования.

Отпуска для прохождения вступительных испытаний при приеме в учреждения образования, организации, реализующие образовательные программы научно-ориентированного образования, для получения научно-ориентированного образования, установленные статьями 212 и 219 Трудового кодекса, предоставляются на основании извещения, выдаваемого учреждением образования, организацией, реализующей образовательные программы научно-ориентированного образования, пропуска для участия в централизованном тестировании, выдаваемого учреждением образования.

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 должностей (профессий рабочих), которым устанавливается ненормированный рабочий день и продолжительность дополнительного отпуска 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 средств, полученных от приносящей доходы деятельности, а при отсутствии 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 работнику по его письменному заявлению 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 (суммарно) в течение календарного года без ущерба для учебной и производственной деятельности. Уважительность причин оценивает Наниматель (уполномоченное должностное лицо Нанимателя).

В случае смерти близких родственников (членов семьи) работнику по его заявлению предоставляется отпуск продолжительностью не более трех календарных дней с сохранением за ним среднего заработка. В соответствии со ст. 59 и 60 Кодекса о браке и семье Республики Беларусь к близким родственникам (членам семьи) относятся супруги, родители и дети, родные братья и сестры, дед, бабка и внуки. Сохранение среднего заработка осуществляется в пределах средств, предусмотренных в соответствии с законодательством на оплату труда на соответствующий финансовый (календарный) год.

Наниматель обязан по желанию работника предоставить ему однократно отпуск с сохранением среднего заработка продолжительностью не более 30 календарных дней для завершения работы над квалификационной научной работой (диссертацией) на соискание ученой степени доктора наук, в отношении которой по результатам проведения предварительной экспертизы

получено положительное заключение в соответствии со статьей 187 Трудового кодекса Республики Беларусь.

При рождении ребенка и воспитании его в семье отцу (отчиму) ребенка по его письменному заявлению предоставляется:

единовременно в течение шести месяцев с даты рождения ребенка отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью, установленной статьей 186 Трудового кодекса;

единовременно в течение одного месяца с даты рождения ребенка отпуск с сохранением среднего заработка продолжительностью не более трех календарных дней. Сохранение среднего заработка осуществляется в пределах средств, предусмотренных в соответствии с законодательством на оплату труда на соответствующий финансовый (календарный) год.

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 работника из числа профессорско-преподавательского состава, преподавателя, реализующего программы среднего специального образования, по истечении отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет в период летних каникул отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до трех календарных месяцев, но не позднее начала нового учебного года (1 сентября).

6.2.8. Предоставить одному из родителей в многодетной семье, имеющему детей в возрасте от 3 до 6 лет, или лицу, которое их заменяет, по его 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 в заочной форме или на получение послевузовского образования, дополнительного образования взрослых (образовательной программе переподготовки руководящих работников и специалистов, рабочих (служащих) по профессии 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 по 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 исполнительной 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.

6.3.10. Предоставлять работникам, являющимся участниками официальных спортивно-массовых мероприятий по направлению Нанимателя, гарантии в порядке и на условиях, предусмотренных законодательными актами в сфере физической культуры и спорта, если участие в этих мероприятиях не входит в их трудовые обязанности.

Для участия по направлению Нанимателя в спортивно-массовых мероприятиях, проводимых в соответствии с республиканским и местными календарными планами проведения спортивно-массовых мероприятий (далее – официальные спортивно-массовые мероприятия), работники, являющиеся участниками официальных спортивно-массовых мероприятий, могут освобождаться нанимателем от работы на весь срок проведения официальных спортивно-массовых мероприятий с учетом времени проезда к месту их проведения и обратно, если участие в этих мероприятиях не входит в трудовые обязанности этих работников.

На период освобождения от работы для участия в официальных спортивно-массовых мероприятиях за работниками, являющимися участниками таких мероприятий, сохраняются место работы, должность служащего (профессия рабочего) и заработная плата, но не ниже среднего заработка за рабочее время согласно Правилам внутреннего трудового распорядка или графику работ (сменности).

6.3.11. Определять перечень должностей служащих, профессий рабочих на тех работах, где по условиям труда (производства) нельзя установить перерыв для отдыха и питания с указанием порядка предоставления времени для приема пищи и места приема пищи в Правилах внутреннего трудового распорядка.

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, Соглашением между Министерством образования Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников образования и науки на 2025-2028 годы отчисление Профсоюзу денежных средств для проведения культурно-массовых, спортивных мероприятий, рождественских и новогодних мероприятий, удешевления стоимости детских новогодних подарков, пропаганды здорового образа жизни, туристско-экскурсионных мероприятий, оздоровления и санаторно-курортного лечения в профсоюзных санаториях, возрождения национальной культуры, иных социально значимых целей в размере не менее 0,15 процента с учетом финансовых возможностей за счет средств от приносящей доходы деятельности.

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. Продолжить работу по созданию условий 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; 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.

7.2.4. По письменному заявлению работника производить удержания из заработной платы денежных сумм, в том числе для производства безналичных расчетов, в целях решения бытовых, социальных вопросов, включая оплату жилищно-коммунальных услуг (работниками, проживающими в общежитии университета), перечисления членских профсоюзных взносов одновременно с выплатой заработной платы, взносов в общественные объединения и других. Для производства безналичных расчетов перечисление денежных сумм осуществляется на счета соответствующих организаций, структурных подразделений нанимателя на безвозмездной основе.

7.3. *Стороны пришли к соглашению:*

7.3.1. Социальные права, гарантии, льготы работникам определяются Нанимателем по согласованию с Профкомом, Коллективным договором, иными локальными документами.

7.3.2. Учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, и 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).

Председатель ППО _____ Ректор _____

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. 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);

Общежитие (г. Гродно, ул. Парижской коммуны,6).

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

7.3.5. 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;

Председатель ППО _____ Ректор _____

одинокие матери;

многодетные семьи;

пострадавшие от катастрофы на Чернобыльской АЭС.

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

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

7.3.8. 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.

7.3.9. Предоставить преимущественное право и ходатайствовать о предоставлении арендного жилья коммунального жилищного фонда в отношении молодых семей, многодетных семей, одиноких матерей (отцов), овдовевших супругов, воспитывающих несовершеннолетних детей, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

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

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

7.3.12. Определять локальными актами порядок и условия обеспечения новогодними подарками работников и (или) их детей.

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

7.3.14. 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.

7.3.15. 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.

7.3.16. Принимать меры с учетом финансово-экономического положения по оказанию адресной поддержки работникам, впервые принятым на работу после окончания учреждений образования.

Председатель ППО _____ Ректор _____

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. Осуществлять учет ветеранов труда университета, оказывать им необходимую помощь.

7.3.20. 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.

7.3.21. 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.

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

7.3.23. 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.

7.3.24. Содействовать расширению охвата социальным страхованием новых категорий работников, практики добровольного страхования дополнительной накопительной пенсии и медицинских расходов, участия работников во внедрении программы добровольного страхования дополнительной накопительной пенсии с финансовой поддержкой государства («три плюс три») с принятием при необходимости дополнительных мер по активизации вовлечения работников в данную программу.

7.3.25. Учитывать при поощрении работников наградами университета наличие наград Профсоюза, других органов управления образованием.

РАЗДЕЛ 8
Обеспечение правовых гарантий деятельности профсоюза

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

8.1.1. Предоставлятьв Профкоминформацию, которая необходима для ведения коллективных переговоров и реализации прав профсоюза по защите трудовых и социально-экономических интересов работников.

Председатель ППО _____ Ректор _____

8.1.2. Рассматривать по представлению Профкома обоснованные критические замечания и предложения, высказанные членами Профсоюза в ходе профсоюзных собраний, конференций, встреч в коллективах, по итогам проверок, проведенных профсоюзными органами.

Принимать в установленном порядке необходимые меры и сообщать Профкому о результатах рассмотрения.

8.1.3. 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 16 мая 2023 г. № 138 «Об аренде и безвозмездном пользовании имуществом» и постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 17.11.2023 № 787 «О мерах по реализации Указа Президента Республики Беларусь от 16 мая 2023г. № 138».

Предоставлять председателю Профкома для осуществления уставной деятельности информацию по оплате труда работников, кадровому составу, для проведения мониторинга по применению контрактной формы найма и другой необходимой информации, затрагивающей вопросы трудовых и связанных с ними отношений.

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

8.1.5. Не допускать увольнения 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», 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.

Председатель ППО _____

Ректор _____

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 (контракт) по инициативе Нанимателя (за исключением случаев, вызванных виновными действиями работника) по пунктам 1 (кроме ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности), 4 ст. 42 Трудового кодекса:

с работниками, избранными в состав Профкома и не освобожденными от основной работы – с письменного согласия Профкома;

с работниками, избранными в районные, городские, областные, Центральный комитеты Профсоюза и не освобожденными от работы – с письменного согласия руководящего органа организации Профсоюза, членом которого они избраны;

с работниками, представителями Профсоюза, участвующими в работе комиссий по трудовым спорам, членами Профсоюза, уполномоченными вести переговоры по коллективным договорам, а также общественными инспекторами по охране труда и контролю за соблюдением законодательства о труде с согласия Профкома.

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе Нанимателя по пунктам 1, 4, 5, 6, абзацам второму, пятому, девятому пункта 7, пунктам 8 – 11 статьи 42 Трудового кодекса с представителями Профсоюза, указанными в части первой настоящего подпункта, 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.

8.1.12. Привлечение 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.

8.1.13. Не заключать контракты с работниками, работающими по трудовому договору на неопределенный срок, избранными в состав Профкома, во время срока их полномочий и в течение двух лет после переизбрания без их согласия.

В случае избрания в состав Профкома работников, переведенных на контрактную форму найма и не освобожденных от основной работы, по истечении срока действия контрактов с их согласия заключать или продлевать контракты на время срока их полномочий и, как правило, в течение двух лет после переизбрания.

Председатель ППО _____ Ректор _____

8.1.14. не допускать увольнение по инициативе Нанимателя лиц, избиравшихся в состав Профкома, в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения. В этих случаях увольнение производится в порядке и по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Республики Беларусь.

8.1.15. Предоставить беспрепятственный допуск представителей Профкома для осуществления общественного контроля за соблюдением законодательства о труде, охране труда, профсоюзах, выполнением Коллективного договора, 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 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 средний заработок за работниками, участвующими в качестве делегатов на конференциях, пленумах, съездах, в коллективных переговорах от имени профсоюзной организации на весь период переговоров.

8.2. *Профком имеет право:*

8.2.1. оказывать в установленном порядке членам Профсоюза материальную помощь из профсоюзного бюджета в соответствии с утвержденными сметами и на основании Положения о фонде помощи.

8.2.2. 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.

Председатель ППО _____ Ректор _____

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. Устанавливать работникам, избранным председателями цеховых комиссий, не освобожденным от основной работы и выполняющим работу на общественных началах, стимулирующие выплаты за содействие работникам в вопросах защиты их трудовых и социально-экономических прав и интересов, охраны труда, пропаганду здорового образа жизни, организацию досуга членов коллектива работников и создание благоприятного морально-психологического климата в коллективе.

8.3.6. Ежегодно на учебный год разрабатывать и реализовывать план совместных мероприятий Профкома и администрации университета.

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

Председатель ППО _____ Ректор _____

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. Проект коллективного договора (изменений в него) направлять до его подписания Сторонами в соответствующую вышестоящую организационную структуру Профсоюза с целью осуществления оценки норм Коллективного договора, дополнительного соглашения к нему на предмет соответствия законодательству, социально-партнерским соглашениям более высокого уровня.

9.3.5. 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» 24 декабря 2025 года (протокол № 2).

Председатель первичной профсоюзной организации работников учреждения образования «Гродненский государственный университет имени Янки Купалы»
_____ А.Т.Сазонова
«31» декабря 2025

Ректор учреждения образования «Гродненский государственный университет имени Янки Купалы»
_____ И.Ф.Китурко
«31» декабря 2025