

**Учреждение образования  
«Гомельский государственный университет  
имени Франциска Скорины»**

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**Учреждения образования «Гомельский  
государственный университет имени Франциска Скорины»**

**на 2022–2025 годы**

**Одобен на конференции трудового коллектива и подписан  
«23» июня 2022 года**

В ред., изменения и дополнения в  
Коллективный договор на 2022-2025 гг. одобрены  
на конференциях трудового коллектива  
23.09.2022г., 01.03.2023г., 01.11.2023г, 29.04.2024 г.

Ректор университета

\_\_\_\_\_ С.А.Хахомов

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ С.О.Азьявчиков

Гомель  
2022

## ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работниками учреждения образования «Гомельский государственный университет имени Франциска Скорины» от имени которых выступает первичная профсоюзная организация учреждения образования «Гомельский государственный университет имени Франциска Скорины» Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – Профком), в лице председателя Профсоюзного комитета Азявчикова Сергея Олеговича и учреждение образования «Гомельский государственный университет имени Франциска Скорины» (далее – Наниматель), в лице ректора университета Хахомова Сергея Анатольевича (далее – Стороны).

2. Договор заключается в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Трудовым кодексом Республики Беларусь, Указом Президента Республики Беларусь от 15 июля 1995 г. № 278 «О развитии социального партнерства в Республике Беларусь», другими законодательными актами Республики Беларусь, Генеральным соглашением между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2019-2024 годы, Соглашением между Министерством образования Республики Беларусь и ЦК Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2019–2022 годы, продленного на 2022-2025 годы, Соглашением между главным управлением образования Гомельского облисполкома и Гомельской областной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2022-2025 годы.

Стороны признают обязательными для исполнения нормы вышеуказанных соглашений.

3. Коллективный договор является локальным правовым актом, регулирующим трудовые и социально-экономические отношения между Нанимателем и работниками на 2022–2025 годы.

4. Целью Договора является обеспечение устойчивого социально-экономического положения организации и надлежащего уровня оплаты труда работников, обеспечивающего им и их семьям свободное и достойное существование, полной и эффективной занятости работников, здоровых и безопасных условий труда, других условий,

Ректор университета

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ С.А.Хахомов

\_\_\_\_\_ С.О.Азявчиков

вытекающих из трудовых отношений.

5. Наниматель признает Профком полномочным представителем работников учреждения образования в коллективных переговорах по заключению, изменению и (или) дополнению, выполнению Договора.

6. Договор вступает в силу с момента подписания (23.06.2022, протокол №1) и действует до заключения нового коллективного договора, но не более трех лет.

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.

7. Изменения и (или) дополнения в Договор вносятся по взаимному согласию Сторон в порядке, аналогичном порядку заключения Договора.

8. Действие коллективного договора распространяется на нанимателя и работников – членов Профсоюза, от имени которых он заключался, а также бывших работников, уволенных из Университета в связи с выходом на пенсию и не продолжавших после увольнения трудовую деятельность, в части пунктов, определяющих условия награждения и порядок осуществления выплат.

9. Стороны обязуются принимать необходимые меры для разрешения конфликтных ситуаций путем переговоров на основе взаимного уважения. В случае возникновения коллективных трудовых споров предъявление требований осуществляется в порядке, предусмотренном законодательством.

Все спорные вопросы по толкованию и реализации настоящего Договора решаются Сторонами.

10. Письменное предложение одной из Сторон о проведении переговоров, о внесении изменений и (или) дополнений в Договор рассматривается другой стороной в двухнедельный срок.

Разногласия сторон рассматриваются на совместном заседании Профкома и представителей Нанимателя.

Коллективный договор, изменения и дополнения к нему подписываются представителями Сторон после одобрения на конференции трудового коллектива учреждения образования. Делегаты конференции выдвигаются от структурных подразделений

Ректор университета

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ С.А.Хахомов

\_\_\_\_\_ С.О.Азьячиков

учреждения образования, состав делегатов конференции утверждается решением Совета университета.

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

11. Требования о проведении переговоров по заключению Договора на следующий период направляются одной из Сторон не позднее чем за два месяца до истечения срока действия Договора.

При заключении Договора срок ведения коллективных переговоров не может превышать одного месяца.

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

В случае реорганизации Сторон Договора их права и обязанности сохраняются до завершения процесса реорганизации, если иное не установлено законодательством.

В случае переименования Сторон Договора он продолжает действовать.

При ликвидации Сторон Договор сохраняет свое действие в течение всего времени ликвидации.

За уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с Договором, нарушение законодательства о труде, Стороны несут ответственность в соответствии с законодательством.

13. Договор подписывается в 5-ти экз. и хранится в регистрирующем органе – 1 экз., у Нанимателя – 1 экз., в Профкоме – 1 экз., в областной организации Профсоюза – 1 экз., 1 экз. подписанного и зарегистрированного Договора размещается на стенде учреждения образования для постоянного свободного ознакомления с ним работников.

14. Наниматель обязуется зарегистрировать Договор, а также внесенные в него изменения и (или) дополнения после подписания его Сторонами в Управлении по труду и занятости Гомельского городского исполнительного комитета.

15. Стороны определились регулярно освещать на стенде промежуточные и итоговые результаты выполнения Договора.

## **ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА**

3

Ректор университета

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ С.А.Хахомов

\_\_\_\_\_ С.О.Азьявчиков

16. Наниматель обязуется:

16.1. При введении новых условия оплаты труда:

16.1.1. при введении новых условий оплаты труда, внесении изменений и дополнений в законодательство о труде оперативно доводить их до сведения и для применения в работе;

16.1.2. ежегодно проводить совещания по вопросам оплаты труда работников Университета с участием представителей Профсоюза;

16.1.3. инициировать внесение в квалификационные характеристики педагогических работников изменения в части уточнения квалификационных требований к лицам для занятия должностей педагогических работников.

16.2. Согласовывать Правила внутреннего трудового распорядка, должностные (рабочие) инструкции, графики работ (сменности), расписания учебных занятий и другие локальные правовые с Профсоюзным комитетом.

16.3. Режим рабочего времени профессорско-преподавательского состава и сотрудников университета устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и Коллективным договором с учетом семейного положения, состояния их здоровья и др. Расписание учебных занятий формируется в соответствии с законодательством, Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором.

16.4. Организовать учет рабочего времени работников структурных подразделений в журнале регистрации или с помощью электронных систем учета. До начала работы каждый работник должен отметить свое прибытие, а по окончании – время ухода с работы в журнале регистрации. Учет явки на работу и ухода с нее профессорско-преподавательского состава ведется в табелях использования рабочего времени (ч. 3 ст. 133 ТК).

16.5. Обеспечить выполнение Правил внутреннего трудового распорядка и соблюдение трудовой дисциплины работниками. Систематически проводить выборочную проверку соблюдения дисциплины в структурных подразделениях.

16.6. Применять следующие виды поощрения по согласованию с полномочным представителем Профсоюзного комитета:

денежная премия (Приложение 3);

Ректор университета

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ С.А.Хахомов

\_\_\_\_\_ С.О.Азьявчиков

объявление Благодарности (Приложение 11);  
награждение ценным подарком;  
награждение Грамотой, Почетной грамотой (Приложение 11);  
занесение на Доску почета Университета;  
присвоение почетного звания «Заслуженный работник Гомельского государственного университета имени Франциска Скорины» (Приложение 22);  
присвоение звания «Почетный доктор Гомельского государственного университета имени Франциска Скорины» (Приложение 21)  
присвоение звания «Почетный профессор Гомельского государственного университета имени Франциска Скорины» (Приложение 20);  
награждение нагрудным знаком «За адзнаку» учреждения образования «Гомельский государственный университет имени Франциска Скорины» (Приложение 23);  
за трудовые заслуги работники Университета могут быть представлены к наградам местных органов власти и Министерства образования Республики Беларусь;  
за особые заслуги перед обществом и государством работники Университета могут быть представлены к государственным наградам в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

По письменному предложению руководителя структурного подразделения к работнику может быть применено одновременно несколько видов поощрений.

16.7. На основании положений законодательства:

16.7.1. выплачивать работникам Университета надбавку за стаж работы в бюджетных организациях в следующих размерах от базовой ставки при стаже работы:

- до 5 лет – 10 процентов;
- от 5 до 10 лет – 15 процентов;
- от 10 до 15 лет – 20 процентов;
- от 15 лет и выше – 30 процентов.

выплачивать работникам научно-исследовательского сектора надбавку за стаж работы по специальности (в бюджетной организации) в процентах от суммы, включающей рассчитанный в установленном порядке оклад и надбавку за специфику работы в бюджетных научных организациях в следующих размерах:

- до 2 лет – 10 процентов;

5

Ректор университета

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ С.А.Хахомов

\_\_\_\_\_ С.О.Азявчиков

от 2 до 5 лет – 15 процентов;  
от 5 до 10 лет – 20 процентов;  
от 10 до 15 лет – 25 процентов;  
свыше 15 лет – 30 процентов;

16.7.2. устанавливать надбавки за специфику работы в сфере образования:

16.7.2.1. педагогическим работникам из числа специалистов (за исключением ППС) в следующих размерах от оклада:

не имеющим квалификационной категории, включая педагогических работников, занимающих должности, квалификационными характеристиками которых не предусмотрено внутривидовое квалификационное категорирование, – 5 процентов:

имеющим вторую квалификационную категорию – 10 процентов;

имеющим первую квалификационную категорию – 15 процентов;

имеющим высшую квалификационную категорию – 20 процентов;

16.7.2.2. руководителям из числа профессорско-преподавательского состава, проректору за ответственность управленческого труда в размере 50 процентов от оклада;

руководителям из числа педагогических работников и их заместителям, за исключением профессорско-преподавательского состава, специалистам из числа профессорско-преподавательского состава – 30 процентов;

заведующему общежитием, начальнику (заведующему) спортивного клуба и их заместителям – 10 процентов от оклада;

16.7.2.3. устанавливать профессиональную надбавку:

16.7.2.3.1. руководителям и специалистам из числа профессорско-преподавательского состава, которые проводят учебные занятия на иностранном языке, в размере 5 процентов от базовой ставки за каждый час учебных занятий;

16.7.2.3.2. работникам научно-исследовательского сектора.

16.7.3. устанавливать надбавки за характер труда:

педагогическим работникам за выполнение отдельных видов работ в размере до 60 процентов от базовой ставки по каждому основанию, направляя на установление надбавок средства в размере 5 процентов суммы окладов педагогических работников, содержащихся за счет средств бюджета и за счет средств приносящей доходы деятельности. Конкретный размер и порядок выплаты надбавки по каждому

Ректор университета

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ С.А.Хахомов

\_\_\_\_\_ С.О.Азьявчиков

основанию определяются Положением о порядке и условиях установления стимулирующих выплат (надбавок) к окладам работникам учреждения образования «Гомельский государственный университет имени Франциска Скорины» (Приложение 4);

16.7.3\* устанавливать надбавку за работу в отрасли: руководителям и специалистам из числа профессорско-преподавательского состава в размере 15 процентов от оклада, направляя на эти цели средства бюджета и средства от приносящей доходы деятельности.

16.7.4. устанавливать надбавки молодым специалистам:

16.7.4.1 педагогическим работникам из числа выпускников, получивших высшее образование, включенных в банки данных одаренной и талантливой молодежи, которым место работы предоставлено путем распределения (перераспределения), трудоустройства в счет брони, направления на работу (перенаправления на работу) в бюджетные организации сферы образования, в течение срока обязательной работы в размере 45 процентов от оклада;

16.7.4.2 педагогическим работникам из числа выпускников, получивших высшее и среднее специальное образование (за исключением указанных в п. 16.7.4.1), которым место работы предоставлено путем распределения (перераспределения), трудоустройства в счет брони, направления на работу (перенаправления на работу) в бюджетные организации сферы образования, в течение срока обязательной работы в размере 30 процентов от оклада.

16.7.4.3 специалистам (за исключением педагогических работников) из числа выпускников, получивших высшее и среднее специальное образование, которым место работы предоставлено путем распределения (перераспределения), трудоустройства в счет брони, направления на работу (перенаправления на работу) в бюджетные организации сферы образования, в течение срока обязательной работы в размере до 20 процентов (включительно) от оклада.

В случае приема на работу выпускников в бюджетные организации сферы образования до момента выдачи свидетельства о направлении на работу (при распределении (направлении на работу) надбавка, указанная в настоящем пункте, устанавливается в течение срока обязательной работы с даты выдачи свидетельства о направлении на работу (при распределении (направлении на работу))).

7

Ректор университета

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ С.А.Хахомов

\_\_\_\_\_ С.О.Азьявчиков

Педагогическим работникам с высшим и средним специальным образованием, отработавшим срок обязательной работы и продолжающим работать на должностях педагогических работников, надбавка молодым специалистам выплачивается в течение последующего одного года в размере 30 процентов от оклада.

16.7.4\* педагогическим работникам из числа профессорско-преподавательского состава, выполняющим функции куратора учебной группы (учебных групп), при реализации содержания образовательных программ высшего образования в дневной форме получения образования всех курсов, за исключением выпускного курса, в размере 100 процентов базовой ставки, выпускного курса – в размере 50 процентов базовой ставки. Надбавка за кураторство учебной группой устанавливается на учебный год.

16.7.5. В пределах объемов средств на оплату труда:

16.7.5.1. устанавливать помощникам руководителей, главным специалистам, руководителям структурных подразделений, отделов, служб и их заместителям, специалистам, служащим, рабочим доплаты за дополнительную работу по другой или такой же должности служащего (профессии рабочего) без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором (должностной (рабочей) инструкцией):

за совмещение должностей служащих (профессий рабочих) – выполнение наряду с работой, определенной трудовым договором (должностной (рабочей) инструкцией), дополнительной работы по другой вакантной должности служащего (профессии рабочего) в течение установленной работнику продолжительности рабочего дня (рабочей смены);

расширение зон обслуживания (увеличение объема работы) - выполнение работником наряду с работой, определенной трудовым договором (должностной (рабочей) инструкцией), дополнительной работы по такой же вакантной должности служащего (профессии рабочего) в течение установленной работнику продолжительности рабочего дня (рабочей смены);

исполнение обязанностей временно отсутствующего работника – выполнение работником наряду с работой, определенной трудовым договором должностной (рабочей) инструкцией), дополнительной работы как по другой, так и по такой же должности служащего

Ректор университета

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ С.А.Хахомов

\_\_\_\_\_ С.О.Азьячиков

(профессии рабочего) в течение установленной работнику продолжительности рабочего дня (рабочей смены).

Доплаты за совмещение должностей служащих (профессий рабочих), расширение зон обслуживания (увеличение объема работы), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, должностной (рабочей) инструкцией, устанавливаются в размере до 100 процентов (включительно) оклада в зависимости от объема выполняемых работ, рассчитанного по должности служащего (профессии рабочего), по которой производится совмещение, расширение зон обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполняются обязанности. Конкретный размер доплаты устанавливается нанимателем. Перечисленные доплаты не устанавливаются в случаях, когда работа по другой должности служащего (профессии рабочего) предусмотрена трудовым договором (контрактом), должностной (рабочей инструкцией).

16.7.5.2. в целях стимулирования интеллектуально-творческого труда, укрепления научно-педагогического потенциала и повышения его роли в инновационном развитии экономики, устанавливать работникам, имеющим ученые степени и звания ежемесячные надбавки в размерах, кратных базовой ставке, устанавливаемой Правительством Республики Беларусь для оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций;

16.7.5.3. устанавливать работникам университета надбавки за высокие достижения в труде в пределах объемов бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда, включая экономию по заработной плате, а также средств, получаемых от осуществления приносящей доходы деятельности.

Конкретный размер и порядок выплаты надбавок за высокие достижения в труде определяются Положением о порядке и условиях установления стимулирующих выплат (надбавок) к окладам работникам учреждения образования «Гомельский государственный университет имени Франциска Скорины» (Приложение 4) и устанавливаются с учетом предложений руководителей структурных подразделений.

Ректор университета

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ С.А.Хахомов

\_\_\_\_\_ С.О.Азявчиков

16.7.5.4. при сменном режиме работы дежурным пульта управления, сторожам отдела охраны и безопасности, дежурным по общежитию, сторожам УНБ «Ченки», сторожам Предприятия общественного питания производить доплату в размере 35 процентов часового оклада работника за каждый час работы в ночное время ( с 22 часов до 6 часов) при продолжительности рабочей смены не более 24 часов и за каждый час работы в ночную смену при продолжительности рабочей смены не более 12 часов.

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

16.7.6. Предусматривать средства на оказание материальной помощи в размере 0,3 среднемесячной суммы окладов работников, финансируемых из бюджета и за счет средств приносящей доходы деятельности.

На оказание материальной помощи работникам научно-исследовательского сектора направлять бюджетные и внебюджетные средства в размере до 0,4 годовой суммы окладов работников (в том числе и на оздоровление).

Размеры, порядок и условия оказания материальной помощи работникам производить в соответствии с Положением о размерах, порядке и условиях оказания материальной помощи работникам учреждения образования «Гомельский государственный университет имени Франциска Скорины» (Приложение 2).

16.7.7. Осуществлять единовременную выплату на оздоровление (как правило) при уходе в трудовой отпуск (отпуск) из расчета одного оклада работника. Размеры, порядок и условия осуществления единовременной выплаты производить в соответствии с Положением о размерах, порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам учреждения образования «Гомельский государственный университет имени Франциска Скорины» (Приложение 10).

Для штатных работников научно-исследовательского сектора – в соответствии с Положением о размерах, порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам научно-исследовательского сектора учреждения образования «Гомельский государственный университет имени Франциска Скорины» (Приложение 10А).

Ректор университета

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ С.А.Хахомов

\_\_\_\_\_ С.О.Азьявчиков

16.7.8. Производить премирование работников Университета, направляя на эти цели средства в размере 20 процентов от суммы окладов работников, финансируемых из бюджета и за счет средств приносящей доходы деятельности в соответствии с положением о размерах, порядке и условиях премирования работников Учреждения образования «Гомельский государственный университет имени Франциска Скорины» (Приложение 3).

Производить премирование и установление надбавок стимулирующего характера сотрудников научно-исследовательского сектора, направляя на эти цели бюджетные средства и средства, получаемые от приносящей доходы деятельности. Суммарный размер надбавок и премий работникам научно-исследовательского сектора за счёт бюджетных средств не может превышать 1000 процентов оклада, а за счёт средств, получаемых от осуществления приносящей доходы деятельности – в пределах средств, получаемых отдельно по каждому источнику доходов.

На премирование работников Университета, содержащихся за счет всех источников финансирования использовать средства превышения доходов над расходами, остающиеся в распоряжении организации.

Показатели, порядок, условия премирования и размеры премий определяются Положением о размерах, порядке и условиях премирования работников учреждения образования «Гомельский государственный университет имени Франциска Скорины» (Приложение 3).

17. Профком обязуется:

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

17.2. Принимать участие в разработке локальных правовых актов, касающихся оплаты и нормирования труда, затрагивающих социально-экономические интересы работников университета.

17.3. Способствовать укреплению трудовой дисциплины, развитию инициативы и творчества, проводить работу по обеспечению условий для здорового образа жизни, исключению курения на рабочих местах и на территории Университета.

Ректор университета

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ С.А.Хахомов

\_\_\_\_\_ С.О.Азьявчиков

17.4. Оперативно доводить до сведения профсоюзного актива локальные правовые акты, касающиеся условий, организации, нормирования и оплаты труда, проводить семинары для профсоюзного актива по их изучению.

По мере необходимости давать разъяснения на сайте Университета, стендах, социальных сетях по актуальным вопросам оплаты, нормирования и условий оплаты труда и доводить их в письменном виде до членов Профсоюзного комитета.

18. Стороны пришли к соглашению:

18.1. Все вопросы нормирования, оплаты труда, а также премирования, установления надбавок стимулирующего характера (далее – материальное стимулирование труда) и оказания материальной помощи решаются нанимателем (уполномоченным должностным лицом нанимателя) по согласованию с Профсоюзным комитетом.

Условия оплаты труда, поименованные в пунктах 16.7.1–16.7.8 распространяются на работников, содержащихся за счет бюджетных ассигнований и средств, полученных в результате осуществления внебюджетной деятельности.

18.2. Порядок, показатели, условия и размеры премирования, установления надбавок стимулирующего характера, оказания материальной помощи, единовременной выплаты на оздоровление работникам устанавливаются коллективным договором, соответствующими положениями. Они разрабатываются непосредственно в Университете, утверждаются руководителем по согласованию с Профсоюзным комитетом после их одобрения на заседании профсоюзного комитета и являются неотъемлемой частью коллективного договора.

Для обеспечения гласности и объективности в вопросах распределения средств материального стимулирования труда и средств на оказание материальной помощи в Университете создавать комиссии по данным вопросам с обязательным включением в их состав представителей Профсоюза.

При распределении надбавок, средств материального стимулирования труда учитывается осуществление организационно-воспитательной работы, кураторства учебной

Ректор университета

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ С.А.Хахомов

\_\_\_\_\_ С.О.Азьявчиков

группой лицами из числа профессорско-преподавательского состава и т.д. в порядке и на условиях, определяемых коллективным договором.

Выплаты из средств материального стимулирования труда и средств на оказание материальной помощи, единовременной выплаты на оздоровление осуществляются на основании приказов нанимателей, согласованных с Профсоюзом.

18.3. Дополнительное премирование работников за счет внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации, осуществляется в соответствии с коллективным договором по согласованию с соответствующими комитетами Профсоюза.

Внебюджетные средства, используемые на стимулирование качественного труда, выплаты социального характера работникам Университета, расходуются по согласованию с Профсоюзным комитетом.

18.4. При выполнении научно-исследовательских работ выплата вознаграждения, в том числе штатным сотрудникам университета, может быть осуществлена на основании договора, регулирующего отношения временного научного коллектива (ВНК) с университетом, а также договора подряда.

18.5. Размер средств, направляемых на стимулирующие выплаты, определяется ежемесячно. Информация о наличии и размере неиспользованных средств ежемесячно доводится бухгалтерскими службами до сведения руководителей Университета и Профсоюзного комитета.

18.6. Для установления дополнительных мер стимулирования труда при заключении контрактов в соответствии со статьей 261<sup>2</sup> ТК используются бюджетные и внебюджетные средства. Конкретный размер надбавки к окладу устанавливается нанимателем.

18.7. Не допускать объем учебной нагрузки профессорско-преподавательского состава (ППС) более 36 аудиторных часов в неделю по основной работе и 54 аудиторных часов в неделю с учетом совместительства, проведения больше одного экзамена в день.

18.8. Средний объем учебной нагрузки преподавателей устанавливать с учетом общего объема учебной нагрузки по университету и исходя из штатной численности профессорско-

Ректор университета

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ С.А.Хахомов

\_\_\_\_\_ С.О.Азьявчиков

преподавательского персонала и почасового фонда, утвержденных Министерством образования Республики Беларусь.

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

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

Режим рабочего времени педагогических работников, которым определяется объем педагогической нагрузки за ставку, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и коллективным договором с учетом семейного положения этих работников, состояния их здоровья и т.д. Расписание учебных занятий формируется в соответствии с законодательством, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и согласовывается с соответствующим профсоюзным комитетом.

18.11. Порядок распределения объема учебной работы профессорско-преподавательского состава определяется Советом Университета по согласованию с Профсоюзным комитетом.

В целях обеспечения качества организации образовательного процесса руководителям учреждений высшего образования организовывать в установленном порядке замену временно отсутствующих специалистов из числа профессорско-преподавательского состава.

18.12. Присвоение квалификационных категорий работникам университета производится на основании постановления Совета Министров Республики Беларусь 25.05.2010 № 784, постановления Министерства образования Республики Беларусь 22 августа 2012 №101 и Общих положений Единого квалификационного справочника должностей служащих, утвержденных постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 02.01.2012 № 1. При этом специалистам, вновь принятым в университет, учитывается стаж работы на аналогичных должностях в иных бюджетных организациях.

18.13 При введении новых условий оплаты труда и внесении изменений в существующие оперативно доводить их до сведения руководителей структурных подразделений и трудового коллектива.

Ректор университета

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ С.А.Хахомов

\_\_\_\_\_ С.О.Азьявичков

18.14. Проводить семинары (совещания) совместно с профсоюзным активом по разъяснению новых нормативных документов по организации и оплате труда.

18.15. При возникновении диспропорций в оплате труда отдельных работников принимать меры по их исключению посредством применения стимулирующих выплат с учетом результатов их труда.

Нанимателю и Профсоюзному комитету постоянно анализировать уровень оплаты труда низкооплачиваемых категорий работников для своевременного принятия мер.

18.16. В целях обеспечения качества организации образовательного процесса руководителям Университета организовывать в установленном порядке замену временно отсутствующих специалистов из числа профессорско преподавательского состава.

18.17. Правила внутреннего трудового распорядка, должностные (рабочие) инструкции, графики работ (сменности), расписания учебных занятий, другие локальные правовые акты согласовываются с Профкомом.

18.18. Выплату заработной платы производить регулярно: аванс – 22 числа отчетного месяца, расчет за месяц – 7 числа месяца, следующего за отчетным месяцем.

Штатным сотрудникам научно-исследовательского сектора, содержащихся за счёт средств республиканского бюджета по параграфу 57, выплата за декабрь месяц производится не позднее 31 декабря.

Заработная плата, выплаченная с задержками, превышающими один месяц, индексируется в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

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

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

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».

Ректор университета

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ С.А.Хахомов

\_\_\_\_\_ С.О.Азявчиков

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

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

В случае несоблюдения сроков выплаты среднего заработка за время трудового отпуска работник имеет право продолжить работу (не уходить в отпуск), письменно уведомив об этом Нанимателя.

18.20. Выдавать каждому работнику расчетный листок не позднее чем за один день до установленного дня выплаты заработной платы с указанием в расчетном листке составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размеров удержаний из заработной платы, а также общей суммы заработной платы, подлежащей выплате.

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

18.21. Работу в выходные дни допускать в исключительных случаях, оформляя ее в соответствии с трудовым законодательством Республики Беларусь.

Привлечение отдельных работников к работе в государственные праздники, выходные и праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных законодательством, коллективным договором, с согласия работника (за исключением случаев, предусмотренных ст. 143 ТК) с оформлением приказа руководителя Университета, в котором указываются основания привлечения к этой работе, сроки, условия оплаты и (или) предоставления другого неоплачиваемого дня отдыха в соответствии со ст. 69 ТК.

За нарушение сроков выплаты заработной платы, установленных Коллективным договором, уполномоченные должностные лица нанимателя несут ответственность в соответствии с законодательством.

Ректор университета

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ С.А.Хахомов

\_\_\_\_\_ С.О.Азявчиков

18.22. При наличии финансовых возможностей за время вынужденного простоя не по вине работника (отмена учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим показаниям и другие обстоятельства) оплата производится в размере 100% установленного ему оклада, надбавки за работу по контракту, надбавки за работу в бюджетной организации, надбавки за специфику работы в сфере образования в порядке, определяемым коллективным договором. В случае выполнения работниками в этот период другой работы в соответствии с их функциональными обязанностями заработная плата выплачивается в полном объеме.

18.23. За каждый час работы в сверхурочное время, в государственные праздники и выходные дни сверх заработной платы, начисленной за указанное время, производить доплату:

работникам со сдельной оплатой труда – в размере сдельной расценки выполняемой работы;

работникам с повременной оплатой труда – в размере часового оклада работника.

За работу в сверхурочное время и выходные дни взамен доплаты с согласия работника может предоставляться другой неоплачиваемый день отдыха. При этом за часы работы в сверхурочное время один неоплачиваемый день отдыха предоставляется из расчета восьмичасового рабочего дня, т.е. один день отдыха за восемь часов работы в сверхурочное время (ст. 69 ТК, Постановление Совета Министров от 16 июня 2014 г. № 583).

18.25. Устанавливать в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день за счет средств превышения доходов над расходами по внебюджетной деятельности Университета (Приложение 12).

18.26. Предоставление трудовых отпусков работникам производить согласно графику, утверждаемому ректором по согласованию с Профкомом до 5 января.

18.27. При увольнении работников выплата всех причитающихся сумм производится не позднее дня увольнения.

18.28. Установить, что для сокращаемых работников в период срока предупреждения о сокращении (два месяца) работник выполняет свои трудовые обязанности, подчиняется Правилам внутреннего трудового распорядка, ему гарантируются условия и оплата труда наравне с

Ректор университета

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ С.А.Хахомов

\_\_\_\_\_ С.О.Азявчиков

другими работниками. При повышении заработной платы сокращаемому работнику зарплата повышается наравне с остающимися в штате, а также сохраняются другие, предусмотренные системой оплаты труда выплаты компенсирующего и стимулирующего характера (надбавки, премии, доплаты).

18.29. По согласованию с Профсоюзным комитетом отдельным группам работников административно-хозяйственного, обслуживающего, учебно-вспомогательного персоналов, режим рабочего времени устанавливать согласно графику сменности, составленному руководителем структурного подразделения и утвержденному Нанимателем. Для работников отдела охраны и безопасности (сторожам и дежурным пульта управления) устанавливается посуточный режим работы.

Для работников дежурных по общежитиям, сторожей учебно-научной базы (далее – УНБ) «Ченки» при суммированном учете рабочего времени учетный период продолжительности рабочего времени измеряется календарным годом, продолжительность смены определяется законодательством о труде.

18.30. На работах, где по условиям производства перерыв установить нельзя, предоставлять время для отдыха и приема пищи продолжительностью 40 минут в течение рабочего дня (смены) на рабочих местах и включать в рабочее время (Приложение 19).

## **ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА**

19. Наниматель обязуется:

19.1. При подготовке локальных правовых документов, затрагивающих социально-экономические интересы работников университета, их правовое и экономическое положение, предоставлять Профсоюзному комитету возможность принимать участие в разработке указанных документов.

При подготовке проектов локальных правовых актов учитывать положения Соглашения между Министерством образования Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников образования и науки на 2019–2022 годы, продленного на 2022-2025 годы, Соглашения между главным управлением

Ректор университета

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ С.А.Хахомов

\_\_\_\_\_ С.О.Азьявчиков

образования Гомельского облисполкома и Гомельской областной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2022-2025 годы.

19.2. Локальные правовые акты по вопросам оплаты, нормирования и охраны труда, трудовых правоотношений и другим вопросам, касающимся трудовых и социально-экономических прав работников Университета, принимаются Нанимателем в соответствии с действующим законодательством по согласованию с Профсоюзным комитетом.

20. Профком обязуется:

20.1. Оказывать помощь профсоюзному активу в обучении кадров по вопросам законодательства о труде, профессиональных союзах, об охране труда, о социальном партнерстве, разработке локальных правовых актов, участвовать в совещаниях и семинарах, консультировать по соответствующим вопросам законодательства Республики Беларусь.

20.2. Осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде в форме мониторинга, об охране труда в Университете. При необходимости информировать Министерство, об итогах данных мероприятий. Участвовать в проведении комплексных проверок по соблюдению законодательства о труде.

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

20.4. Разрабатывать рекомендации по вопросам применения законодательства о труде, вносить в данные рекомендации изменения и дополнения для использования в работе профактива.

20.5. Всемерно содействовать реализации настоящего Договора, повышению эффективности и качества учебно-воспитательного процесса, сохранению благоприятного микроклимата в коллективе Университета.

21. Стороны пришли к соглашению:

19

Ректор университета

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ С.А.Хахомов

\_\_\_\_\_ С.О.Азьявчиков

21.1. Локальные правовые акты по вопросам оплаты, нормирования и охраны труда, трудовых правоотношений и другим вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав работников Университета, принимаются Нанимателем, уполномоченными им должностными лицами по согласованию с Профсоюзным комитетом.

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

Оказывать действенную помощь в работе Совету ветеранов труда, Женсовету.

21.3. Систематически проводить встречи представителей Профсоюза с педагогическими работниками по вопросам реализации законодательства о труде, об охране труда, социальном партнерстве в Университете. Обеспечивать оперативное информирование работников Университета о принимаемых мерах по улучшению их социально-экономического положения.

21.4. Установить, что Наниматель осуществляет беспрепятственный допуск представителей Профкома для осуществления общественного контроля за соблюдением законодательства о труде, охране труда, выполнением Коллективного договора в форме проверок, мероприятий по наблюдению, анализу, мониторингу, иных формах, не связанных с проведением проверок, и для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством.

21.5. Наниматель имеет право в порядке, предусмотренном ст. 32 ТК, 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), определенным в трудовом договоре (контракте), по согласованию с комитетом Профсоюза.

Изменением существенных условий труда признается изменение системы оплаты труда, режима рабочего времени, включая установление или отмену неполного рабочего времени, изменение объёма педагогической работы 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

Ректор университета

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ С.А.Хахомов

\_\_\_\_\_ С.О.Азьявчиков

договору, заключенному на неопределенный срок, а также других условий, устанавливаемых в соответствии с Трудовым кодексом.

Наниматель обязан предупредить работника об изменении существенных условий труда письменно не позднее, чем за один месяц.

Руководителям Университета предупреждать за один месяц педагогических работников, для которых аттестация является обязательной, о возможном изменении существенных условий труда в случае не подтверждения имеющейся категории по итогам аттестации.

Индивидуальные трудовые споры по установлению и изменению существенных условий труда разрешаются комиссией по трудовым спорам и судами.

Ежегодно создавать комиссию по трудовым спорам с целью защиты трудовых прав работников.

21.6. Работник Университета имеет право на получение от Нанимателя информации, касающейся трудовых и связанных с ними отношений, в том числе на получение по письменному заявлению документов о его работе, заработной плате и др. предусмотренных законодательством, и в установленные им сроки.

21.7. Наниматель создает условия для совмещения работы с получением образования. При установлении более высокой квалификации по должности служащего (профессии рабочего) или продвижении по работе учитываются успешное прохождение работниками профессиональной подготовки, повышение квалификации, прохождение переподготовки, стажировки, наличие профессионально-технического образования, а также получение ими среднего специального, высшего и научно-ориентированного образования, наличие ученой степени, ученого звания.

Направление для получения образования оформляется приказом нанимателя, а в случае направления на обучение за счет средств нанимателя – также соответствующим договором в сфере образования.

В случае производственной необходимости по ходатайству руководителя структурного подразделения предоставлять работникам возможность бесплатно проходить переподготовку и повышение квалификации в институте дополнительного образования Университета с отработкой в Университете после окончания обучения в соответствии с заключенным договором.

Ректор университета

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ С.А.Хахомов

\_\_\_\_\_ С.О.Азьявчиков

Оплату за обучение работникам и близким родственникам работников (дети, родители, муж, жена), осваивающим содержание образовательных программ дополнительного образования взрослых при повышении квалификации и переподготовки в институте дополнительного образования Университета, производить в размере себестоимости (без учета рентабельности).

Детей работников, в семьях которых среднедушевой доход составляет менее уровня бюджета прожиточного минимума для трудоспособного населения в месяц, освободить от оплаты за обучение на подготовительных курсах при университете, с отнесением фактически произведенных на их обучение затрат за счет средств превышения доходов над расходами по внебюджетной деятельности.

21.8. В случае производственной необходимости (предотвращения катастрофы, производственной аварии, или немедленного устранения их последствий, либо последствий стихийного бедствия, предотвращения несчастных случаев, простоя, уничтожения или порчи имущества Нанимателя либо иного имущества и в других исключительных случаях), а также для замещения отсутствующего работника Наниматель имеет право переводить работника на не обусловленную трудовым договором работу без согласия работника на срок до одного месяца, а для замещения отсутствующего работника такой перевод не может превышать одного месяца в течение календарного года (с 1 января по 31 декабря). По соглашению сторон срок такого перевода может быть увеличен. При временном переводе в связи с производственной необходимостью оплата труда производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

21.9. Трудовой отпуск по желанию работника предоставляется:

в летнее или другое удобное для него время:

лицам моложе восемнадцати лет;

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

женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

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

Ректор университета

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ С.А.Хахомов

\_\_\_\_\_ С.О.Азьявчиков

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

участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС;

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

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

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

в определенный период:

работникам, получающим общее среднее, профессионально-техническое, среднее специальное, высшее образование и специальное образование на уровне общего среднего образования в вечерней, заочной или дистанционной форме получения образования, научно-ориентированное образование в заочной форме получения образования или в форме соискательства, - перед или в период прохождения промежуточной и итоговой аттестации, аттестации в порядке экстерната, установочной и лабораторно-экзаменационной сессии, а также во время каникул в учреждении образования, организации, реализующей образовательные программы научно-ориентированного образования;

работникам, супруги которых находятся в отпуске по беременности и родам, – в период этого отпуска;

женщинам перед отпуском по беременности и родам или после него; работающим по совместительству – одновременно с трудовым отпуском по основной работе;

работникам из числа профессорско-преподавательского состава – в летнее время;

Ректор университета

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ С.А.Хахомов

\_\_\_\_\_ С.О.Азьявчиков

супругам, работающим у Нанимателя, по их заявлению – одновременно;

работающим супругам военнослужащих – одновременно с отпуском их супругов.

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

Матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну, (попечителю) воспитывающей (воспитывающему) двоих детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) заявлению предоставляется один дополнительный свободный от работы день в месяц с оплатой согласно законодательства.

21.10. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению работника в следующих случаях:

смерть члена семьи, близкого родственника;

бракосочетание самого работника, его детей, внуков;

рождение детей, внуков;

оформление наследства;

необходимость ухода за больным членом семьи (родители, дети, родные братья, сестры) на основании заключения медицинского учреждения, а также сопровождения его на лечение;

в первый день учебного года для родителей, дети которых идут в первый класс;

подготовка методических пособий;

необходимость прохождения лечения в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях и других случаях.

Продолжительность отпуска в каждом конкретном случае устанавливается по договоренности между работником и Нанимателем в зависимости от степени уважительности причин, возникающих у работника, которые оцениваются Нанимателем и не может превышать 30 календарных дней в течение календарного года.

21.11. Предоставлять отпуск с сохранением заработной платы за счет средств превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении организации по письменному заявлению работника в следующих случаях:

смерти членов его семьи (родителей, детей, мужа, жены) – один календарный день в день похорон, либо непосредственно предшествующий, либо следующий за днем похорон (не включая выходные и праздничные дни);

Ректор университета

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ С.А.Хахомов

\_\_\_\_\_ С.О.Азьявчиков

при вступлении в брак впервые – один календарный день в день бракосочетания, либо непосредственно предшествующий, либо следующий за днем бракосочетания (не включая выходные и праздничные дни);

в связи с достижением общеустановленного пенсионного возраста – один календарный день.

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

21.13. Работникам, получающим профессионально-техническое, среднее специальное и высшее образование в вечерней, заочной или дистанционной форме получения образования и научно-ориентированное образование в заочной форме получения образования или в форме соискательства по направлению нанимателя предоставляется отпуска в связи с получением образования с сохранением среднего заработка продолжительностью, предусмотренной ст. 211 и 216 ТК.

Работникам, получающим профессионально-техническое, среднее специальное и высшее образование в вечерней, заочной или дистанционной форме получения образования и научно-ориентированное образование в заочной форме получения образования или в форме соискательства при отсутствии направления Нанимателя предоставляется отпуска в связи с получением образования без сохранения заработной платы продолжительностью, предусмотренной ст. 211 и 216 ТК.

21.14. При наличии у работника путевки на санаторно–курортное лечение, при необходимости сопровождать ребенка на стационарное лечение в лечебные учреждения в течение учебного года в период, не совпадающий с трудовым отпуском, ему предоставляется трудовой отпуск, а в случае его использования – отпуск без сохранения заработной платы.

21.15. Сохранять за работниками прежнюю работу на время их нахождения в социальных отпусках.

21.16. Для работы над диссертацией, написания учебников и по другим уважительным причинам помимо тех, которые предусмотрены ч. 1 ст. 189 ТК, работнику по его письменному заявлению, согласованному с руководителем структурного подразделения, может быть предоставлен в течение календарного года отпуск без сохранения

Ректор университета

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ С.А.Хахомов

\_\_\_\_\_ С.О.Азьявчиков

заработной платы до 90 календарных дней. Уважительность причин оценивает Наниматель и Профсоюзный комитет.

21.17. Отцам, воспитывающим детей в возрасте до 16 лет без матери (в связи с ее смертью, лишением родительских прав, длительным – более месяца – пребыванием в лечебном учреждении) предоставлять такие же гарантии, как и работающим женщинам–матерям (ст. 271 ТК).

21.18. Работников, проработавших в университете не менее 5 лет, успешно и добросовестно исполняющих должностные обязанности и не допускающих нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, поощрять за многолетний и добросовестный труд в университете, а также при увольнении их в связи с достижением пенсионного возраста и уходом на заслуженный отдых на основании представления руководителя структурного подразделения и по согласованию с Профсоюзным комитетом.

21.19. Трудовые отпуска профессорско-преподавательскому составу за первый рабочий год, не отработавших 6 месяцев, предоставлять пропорционально отработанному времени, но не менее 14 календарных дней (ст. 166 ТК).

21.20. По письменной просьбе работника Университета из числа профессорско-преподавательского состава по истечении отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет в период летних каникул Нанимателем может быть предоставлен ему отпуск без сохранения заработной платы свыше 30 календарных дней по семейно-бытовым причинам, но не позднее начала нового учебного года (1 сентября).

21.21. Трудовой отпуск может быть прерван по предложению Нанимателя и с согласия работника (отзыв из отпуска) в связи с производственной необходимостью.

Неиспользованная в связи с этим часть отпуска по договоренности между работником и нанимателем предоставляется в течение текущего рабочего года или по желанию работника присоединяется к отпуску за следующий рабочий год либо компенсируется в денежной форме.

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

Ректор университета

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ С.А.Хахомов

\_\_\_\_\_ С.О.Азьявчиков

21.22. За счет собственных средств Нанимателя всем работникам, отдельным их категориям (по специальностям, видам производств, структурных подразделений) могут устанавливаться поощрительные отпуска.

21.23. Перечень категорий работников, которым устанавливаются ненормированный рабочий день и продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день в Университете определяется в Приложении 12 к Коллективному договору.

Оплата дополнительных отпусков за ненормированный рабочий день в Университете, производится за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности (если в соответствии с законодательством такие средства остаются в распоряжении Университета), а при отсутствии указанных средств – за счет средств, предусмотренных в смете организации на оплату труда.

21.24. Трудовой отпуск может быть разделен не более чем на три части, при этом одна часть трудового отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

21.25. Наниматель по письменному заявлению работника и ходатайству руководителя структурного подразделения при наличии уважительной причины (оформление наследства, уход за больным членом семьи (родители, дети, родные братья, сестры), а также сопровождения его на лечение; прохождения медицинского обследования и др. случаях) может принять решение об изменении графика работы или предоставления перерыва в работе до трех часов с отработкой в данный рабочий день. Изменение режима работы производится графиком работы в этот день, который утверждается Нанимателем по согласованию с Профсоюзным комитетом.

21.26. Наниматель обязан освобождать работников для прохождения диспансеризации в организации здравоохранения.

Работники при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы, должности служащего (профессии рабочего) и среднего заработка по месту работы.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части четвертой настоящего пункта, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один

Ректор университета

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ С.А.Хахомов

\_\_\_\_\_ С.О.Азьявчиков

рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы, должности служащего (профессии рабочего) и среднего заработка по месту работы.

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

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовываются с нанимателем не позднее чем за два рабочих дня до даты прохождения диспансеризации.

Работники обязаны предоставлять нанимателю документы, подтверждающие прохождение ими диспансеризации, по форме, установленной республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области здравоохранения на следующий рабочий день после прохождения диспансеризации.

21.27. 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.

## **ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ**

22. Наниматель обязуется:

22.1. Не допускать необоснованное сокращение рабочих мест в Университете, а в случае высвобождения педагогических работников принимать меры по организации их переподготовки, созданию новых рабочих мест.

Поощрять работников, которые самостоятельно осуществляют подготовку, переподготовку и повышают свою квалификацию по профессиям (должностям), востребованным в Университете.

22.2. Уведомлять Профсоюзный комитет не позднее, чем за три месяца, о предстоящей ликвидации или реорганизации структурных

Ректор университета

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ С.А.Хахомов

\_\_\_\_\_ С.О.Азьячиков

подразделений, если это повлечет за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда.

При ликвидации или реорганизации проводить переговоры с Профсоюзным комитетом в целях выработки согласованной программы мер по соблюдению прав и законных интересов работников.

22.3. При наличии финансовых возможностей за время вынужденного простоя не по вине работника (отмена учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим показаниям и другие обстоятельства) оплата производится 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 и т.д. в порядке, определяемом коллективным договором. В случае выполнения работниками в этот период другой работы в соответствии с их функциональными обязанностями оплата труда производится им в полном объеме.

23. Профком обязуется:

23.1. Осуществлять контроль за выполнением законодательства о занятости, за предоставлением высвобождаемым работникам гарантий и компенсаций.

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

24. Стороны пришли к соглашению:

24.1. Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя 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 ст. 42 ТК производится с предварительного согласия Профсоюзного комитета. Срок получения ответа не может превышать 14 дней с момента получения уведомления Профсоюзным комитетом.

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме сокращения численности или штата работников), 5, абзацам пятому, девятому пункта 7, пунктам 8-11 ст. 42

Ректор университета

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ С.А.Хахомов

\_\_\_\_\_ С.О.Азьявчиков

ТК производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления Профсоюзного комитета.

Расторжение трудового договора в случае, предусмотренном абзацем шестым пункта 7 ст. 42 ТК, производится с одновременным уведомлением (в день увольнения) Профсоюзного комитета.

24.2. При сокращении численности или штата работников (кроме случаев ликвидации организации, а также по основаниям, предусмотренным пунктами 6 и 7 ст. 42 и пунктами 1–3 ст. 44, 1–3 ст. 47 ТК) преимущественное право на оставление на работе в случае равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 45 ТК и других законодательных актах Республики Беларусь, отдается работникам:

разведенным, имеющим на их иждивении несовершеннолетних детей;

являющимся единственными кормильцами в семье, имеющим двух и более иждивенцев;

имеющим непрерывный стаж работы в Университете не менее 10 лет;

получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание в Университете;

избранным в состав профсоюзных органов;

членам комиссий по трудовым спорам;

предпенсионного возраста (за 5 лет до наступления возраста, дающего право на назначение пенсии по возрасту в полном объеме);

работникам, совмещающим работу с обучением по востребованным Университетом специальностям;

женщинам, мужья которых призваны на срочную военную службу;

одновременно двух работников из одной семьи.

Увольнение работников в связи с сокращением численности или штата структурного подразделения проводить только после следующих упреждающих мер в данном структурном подразделении (отдел, кафедра, факультет) с учетом квалификации работника:

заполнение вакансий;

увольнение совместителей.

24.3. В период срока предупреждения работника о предстоящем высвобождении в связи с сокращением численности или штата работников предоставлять по его письменному заявлению социальный

Ректор университета

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ С.А.Хахомов

\_\_\_\_\_ С.О.Азьявчиков

отпуск (один день в неделю) без сохранения заработной платы для самостоятельного поиска работы или с сохранением заработной платы за счет средств от приносящей доходы деятельности в случаях, установленных законодательством.

Принимать меры к трудоустройству работников, подлежащих увольнению в связи с сокращением численности или штата, ликвидации структурного подразделения, содействовать их переобучению.

24.4. Предоставлять преимущественное право работникам, уволенным по сокращению штатов, возвращаться в организации системы Министерства при появлении вакансий.

24.5. Заключение контрактов с работниками, трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, осуществляется в соответствии с Главой 18<sup>1</sup> ТК РБ в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами, при наличии финансовой возможности, обеспечивающей условия выполнения контракта, о чем работник должен быть письменно предупрежден не позднее, чем за месяц до заключения контракта. Нанимателем в день предупреждения о заключении контракта вручается работнику проект контракта в письменном виде (ст. 32 ТК).

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

24.8. В случаях истечения срока контракта работницы в период ее беременности, нахождения в отпуске по беременности и родам, а также в отпуске по уходу за ребенком до достижения им трех лет Наниматель обязан с согласия работника продлить срок действия контракта в пределах максимального срока (заключить новый) на период беременности и до окончания указанных отпусков.

Заключение новых контрактов, их продление в пределах максимального срока действия с работниками, находящимися в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, а также в случаях, если они приступили к работе до достижения ребенком возраста трех лет, осуществляется с согласия работника на срок не менее чем до достижения ребенком возраста пяти лет.

Ректор университета

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ С.А.Хахомов

\_\_\_\_\_ С.О.Азьячиков

24.9. Продлевать, заключать контракты с работниками добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, у которых при этом 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, не менее чем до достижения указанного возраста с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой ст. 261<sup>2</sup> ТК.

Заключение контрактов с работниками – членами отраслевого профсоюза организаций системы Министерства производится при участии представителя Профсоюза.

24.10. С работниками добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, у которых при этом на дату продления, заключения контракта не имеется не снятого или не погашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания, имеющими высокий профессиональный уровень и квалификацию и имеющими продолжительный стаж работы в образовании (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 ст. 261<sup>2</sup> ТК;

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 ст. 261<sup>2</sup> ТК.

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

24.11. Контракты с одинокими матерями, отцами, воспитывающими детей без матери, разведенными, вдовами, вдовцами, не состоящими в браке, опекунами, попечителями, имеющими несовершеннолетних детей, находящихся на их иждивении, заключаются на максимальный срок.

Ректор университета

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ С.А.Хахомов

\_\_\_\_\_ С.О.Азьявчиков

24.12. Установить, что с молодыми специалистами контракты при приеме на работу могут быть заключены с их письменного согласия в пределах максимального срока действия на срок не менее срока обязательной работы по распределению (перераспределению) и при направлении на работу (последующем направлении на работу). При заключении контрактов обязательно соблюдение условий, предусмотренных абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой ст. 261<sup>2</sup> ТК.

24.13. Стороны, заключившие контракт, не позднее чем за один месяц до истечения срока его действия, обязаны письменно предупреждать другую сторону о решении продолжить или прекратить трудовые отношения.

24.14. Наниматель по просьбе работника, не имеющего нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, извещает его в письменном виде о причине (причинах) не продления (не заключения нового) контракта с ним.

24.15. Установить, что с лицами, избранными по конкурсу, наниматель обязан заключить контракт, как правило, в пределах максимального срока его действия независимо от того, на каких условиях работник был принят до избрания.

24.16. Установить, что при наличии оснований, предусмотренных ст. 32 ТК, Наниматель с согласия работников и уведомления Профсоюзного комитета может перевести работников на неполное рабочее время.

24.17. Установить, что обсуждение, заключение контрактов с работниками Университета – членами Белорусского профессионального союза работников образования и науки происходит при участии представителя Профсоюзного комитета.

24.18. Наниматель обязан при заключении трудового договора (контракта) с работником ознакомить его под роспись с Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной (рабочей) инструкцией, Политикой университета в области качества, Политикой в области охраны труда и Политикой в области обработки персональных данных.

25.19. При приеме на работу работника наниматель обязан запросить в установленном порядке характеристику с предыдущего места его работы и сведения из единого государственного банка

Ректор университета

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ С.А.Хахомов

\_\_\_\_\_ С.О.Азьявчиков

данных о правонарушениях в отношении кандидатов на руководящие должности и должности педагогических работников. Характеристика подписывается руководителем организации и председателем профсоюзного комитета.

24.20. Наниматель может переводить работников, проработавших пять лет на условиях контрактной формы найма без нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, с их согласия на трудовой договор, заключенный на неопределенный срок.

Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, может быть расторгнут по желанию работника до истечения месячного срока предупреждения:

по соглашению сторон;

с одинокими матерями, женщинами, имеющими несовершеннолетних детей в возрасте до 14 лет.

24.21. Установить, что Наниматель по просьбе работника в срок, согласованный ими, но не позднее десяти дней со дня подачи работником заявления, досрочно расторгает контракт, трудовой договор при наличии обстоятельств, исключающих или значительно затрудняющих продолжение работы:

состояние здоровья;

поступления на военную службу по контракту;

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

избрание на выборную должность;

переезд в другую местность;

уход за больными (инвалидами) родственниками;

уход за детьми в возрасте до 14 лет;

изменение семейного положения;

трудоустройство у другого нанимателя на полную ставку, если работник работает на неполную ставку, или с более высоким уровнем оплаты труда;

пенсионный возраст;

перевод супруга(и) работника (военнослужащего, лица начальствующего состава Следственного комитета Республики Беларусь, Государственного комитета судебных экспертиз Республики

Ректор университета

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ С.А.Хахомов

\_\_\_\_\_ С.О.Азьявчиков

Беларусь, органов внутренних дел, финансовых расследований Комитета государственного контроля Республики Беларусь, органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям), проходящего военную службу (службу) в государственных органах, к новому месту военной службы (службы);

зачисление в учреждение образования на дневную форму получения образования (за исключение работников, имеющих статус молодого специалиста);

трудоустройство у другого нанимателя на постоянное место работы, если работник работает на замене временно отсутствующего работника; если работник нашел работу в отрасли по месту жительства.

При расторжении трудового договора (контракта) заявление об увольнении подается не позднее 10 календарных дней до согласованной с Нанимателем даты увольнения в целях надлежащего оформления увольнения и своевременной выдачи окончательного расчета.

24.22. Устанавливать работникам, имеющим детей в возрасте до четырнадцати лет, режим гибкого рабочего времени, неполный рабочий день и другое по их инициативе.

24.23. Руководители структурных подразделений обязаны не позднее чем за один месяц до истечения срока действия контракта их работника письменно сообщить Нанимателю мотивированное обоснование возможности продолжения с данным работником трудовых отношений (продлении контракта) или необходимости их прекращения. Окончательное решение по данному вопросу принимает Наниматель, который обязан предупредить работника не позднее, чем за один месяц о намерении не продлевать, не заключать новый контракт или оформить и заключить с работником контракт на новый срок.

24.24. Наниматель может заключать трудовой договор с работниками Университета на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных законодательством Республики Беларусь.

24.25. Должности профессорско-преподавательского состава в университете замещаются по срочному трудовому договору

Ректор университета

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ С.А.Хахомов

\_\_\_\_\_ С.О.Азявчиков

(контракту), заключению которого предшествует конкурсный отбор претендентов.

Конкурсный отбор на должности ППС проводится в соответствии с «Порядком проведения конкурса при замещении вакантных должностей педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава», в том числе с учетом результатов анкетирования «Преподаватель глазами студентов» для преподавателей, работающих в Университете.

24.26. С лицами, избранными по конкурсу, успешно и добросовестно исполняющими должностные обязанности и не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, контракт с которыми заключен на срок менее срока избрания, Наниматель обязан с их согласия продлить контракт на срок не менее, чем до истечения срока избрания.

24.27. Содержание трудового договора (контракта), порядок его заключения и расторжения определяются Трудовым кодексом Республики Беларусь, постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 20 декабря 2019 г. № 882 «Об изменении постановлений Совета Министров Республики Беларусь», постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 2 августа 1999 г. № 1180 «Об утверждении примерной формы контракта нанимателя с работником» и другими нормативными правовыми актами.

Условия трудового договора (контракта), ухудшающие положение работника по сравнению с законодательством и Коллективным договором, являются недействительными.

24.28. Предоставлять работникам, работающим на контрактной форме найма, дополнительный поощрительный отпуск с сохранением заработной платы продолжительностью, определяемой контрактом. Дополнительный поощрительный отпуск предоставляется работнику в течение каждого года работы по контракту и присоединяется к трудовому отпуску.

Предоставлять работникам Предприятия общественного питания, работающим по контрактной форме найма, дополнительный поощрительный отпуск в количестве до 5 дней. Дополнительный поощрительный отпуск предоставляется работнику в течение каждого года работы по контракту и присоединяется к трудовому отпуску.

Ректор университета

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ С.А.Хахомов

\_\_\_\_\_ С.О.Азьявчиков

24.29. В рамках экспериментальной и инновационной деятельности предусматривать дополнительные гарантии для педагогических и руководящих работников, участвующих в экспериментах, в виде надбавок стимулирующего характера, а также необходимое обучение работников, оснащение эксперимента техническими средствами, средствами коммуникации, учебно-наглядными пособиями и др. за счет средств соответствующих бюджетов.

24.30. Не допускать привлечение работников учреждений образования к выполнению работы, не обусловленной трудовым договором (контрактом), должностными (рабочими) инструкциями.

## **ОХРАНА ТРУДА**

25. Наниматель обязуется:

25.1. Способствовать внедрению и совершенствованию созданной в Университете системы управления охраной труда, обеспечивающей идентификацию опасностей, оценку профессиональных рисков, определение мер управления профессиональными рисками и анализ их результативности, разработке и реализации мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

25.2. Создавать работникам Университета здоровые и безопасные условия труда, обеспечивать санитарно–гигиенические нормы и требования по охране труда, режим труда и отдыха работников, выполнять комплекс мероприятий, направленных на профилактику производственного травматизма и профессиональных заболеваний, улучшение условий труда, санитарно-бытового обеспечения, медицинского и лечебно-профилактического обслуживания работников.

25.3. Обеспечивать здоровые и безопасные условия труда на каждом рабочем месте, безопасность при эксплуатации территории, зданий (помещений), сооружений, оборудования, технологических процессов и применяемых материалов и химических веществ, а также эффективную эксплуатацию средств защиты.

25.4. Предусматривать в смете расходов Университета средства на реализацию ежегодных планов мероприятий по охране труда.

25.5. Не реже одного раза в полугодие проводить анализ реализации мероприятий по снижению профессиональных рисков и их

Ректор университета

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ С.А.Хахомов

\_\_\_\_\_ С.О.Азьячиков

эффективности, состояния производственного травматизма и профзаболеваний.

25.6. Осуществлять обучение работающих по вопросам охраны труда в соответствии с Инструкцией о порядке обучения, стажировки, инструктажа и проверки знаний работающих по вопросам охраны труда, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 28.11.2008 № 175 (с изменениями и дополнениями).

25.7. Выдавать бесплатно молоко или другие равноценные пищевые продукты работникам, занятым на работах, связанных с воздействием или применением химических (других вредных веществ и компонентов), в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

25.8. Организовать контроль за соблюдением требований по охране труда в соответствии с Инструкцией о порядке осуществления контроля за соблюдением работниками требований по охране труда в организации и структурных подразделениях, утвержденную постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 15.05.2020 № 51.

25.9. Создавать условия для участия работников Университета, профсоюза в системе управления охраной труда, сотрудничестве с Нанимателем в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда, предупреждении несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

25.10. Участвовать в смотре-конкурсе на лучшую организацию работы по охране труда на территориальном или отраслевом уровне в соответствии с Примерным положением о проведении смотра-конкурса на лучшую организацию работы по охране труда, утвержденным постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 28.08.2006 № 96.

25.11. Осуществлять обязательное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, обязательное государственное страхование.

25.12. Организовывать предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры работников, в том числе занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, а также внеочередных медицинских осмотров работников при ухудшении

Ректор университета

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ С.А.Хахомов

\_\_\_\_\_ С.О.Азьявчиков

состояния их здоровья. Обеспечивать выполнение лечебно-оздоровительных и санитарно-гигиенических мероприятий, предусмотренных актом периодического медицинского осмотра.

Обязательный периодический медосмотр работников проводить в рабочее время с сохранением среднего заработка.

Наниматель несет расходы по проведению медицинских осмотров и гигиенического обучения работников Университета.

Наниматель также несет расходы по проведению медицинских осмотров также и лиц, принимаемых на работу. В случае оплаты лицом, поступающим на работу, предварительного обязательного медицинского осмотра затраты на его проведение компенсируются нанимателем после приема на работу (п. 6 ст. 27 Закона Республики Беларусь «Об охране труда» от 18.12.2019).

25.13. Осуществлять меры морального и материального поощрения общественных инспекторов, председателей и членов общественных комиссий по охране труда, не допускать их увольнения по инициативе Нанимателя без согласия Профсоюзного комитета.

25.14. Предоставлять общественным инспекторам, председателям и членам общественных комиссий по охране труда условия и время (не менее 1 часа в неделю) для осуществления контроля за соблюдением законодательства об охране труда, а также организовывать и проводить их обучение в рабочее время.

25.15. Обеспечивать в установленном законодательством порядке расследование и учет несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, аварий, разработку и реализацию мер по их профилактике.

Сообщать в день происшествия о несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании профсоюзной организации. Направлять после окончания расследования несчастного случая копию акта формы Н-1 или НП представителю профсоюза, который принимал участие в расследовании несчастного случая.

25.16. Обеспечивать проведение аттестации рабочих мест по условиям труда.

25.17. Не допускать к работе (отстранять от работы) в соответствующий день (смену) работающего, не прошедшего инструктаж, проверку знаний по охране труда, не использующего требуемые средства индивидуальной защиты, обеспечивающие

Ректор университета

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ С.А.Хахомов

\_\_\_\_\_ С.О.Азявчиков

безопасность труда, не прошедшего медицинский осмотр в случаях и порядке, предусмотренных законодательством.

25.18. Не допускать к выполнению работ, отстранять от выполнения работ в соответствующий день (смену) работающего, появившегося на рабочем месте в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также в состоянии, связанном с болезнью, препятствующем выполнению работы.

25.19. Информировать работников о состоянии и изменении условий труда на рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и полагающихся средствах индивидуальной защиты, компенсациях по условиям труда, установленных законодательством и коллективным договором.

25.20. По итогам года при отсутствии в Университете производственных несчастных случаев по представлению начальника отдела охраны труда Наниматель по согласованию с Профсоюзным комитетом может принять решение о моральном и материальном поощрении работников Университета за соблюдение правил и норм по охране труда в размере 4 базовых величин в год.

Применять меры морального и материального стимулирования работников за соблюдение требований охраны труда.

25.21. Предоставлять работникам, занятым на производстве с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением или выполняемых в неблагоприятных температурных условиях, специальную одежду, специальную обувь и другие необходимые средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с установленными нормами.

Работников Университета – руководителей практик, занятых на работах с вредными биологическими объектами (комары, мошки, клещи), обеспечивать дерматологическими средствами.

25.22. Обеспечивать аптечками первой медицинской помощи структурные подразделения (в соответствии с утвержденным перечнем подразделений). Руководители структурных подразделений несут ответственность за комплектность аптечек в соответствии с перечнем вложений, входящих в аптечку.

25.23. Обеспечить выполнение Плана мероприятий отраслевого профсоюза по реализации Директивы Президента Республики Беларусь от 11.03.2004 № 1 «О мерах по укреплению общественной

Ректор университета

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ С.А.Хахомов

\_\_\_\_\_ С.О.Азьявчиков

безопасности и дисциплины» в редакции Указа Президента Республики Беларусь от 12.10.2015 № 420.

26. Профком обязуется:

26.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением Нанимателем требований законодательства о труде и охране труда, участвовать в периодическом контроле по охране труда, расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

26.2. Отстаивать права работников на здоровые и безопасные условия труда, материальные интересы лиц, пострадавших в результате несчастных случаев на производстве, членов их семей.

26.3. В ходе расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний отстаивать права и законные интересы застрахованных членов отраслевого профсоюза, в том числе в суде в соответствии с пунктом 299 Указа Президента Республики Беларусь от 25.08.2006 № 530 «О страховой деятельности».

26.4. Предъявлять требования о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

26.5. Обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев.

26.6. Принимать непосредственное участие в разработке локальных правовых актов по охране труда.

27. Стороны пришли к соглашению:

27.1. Осуществлять сотрудничество по вопросам совершенствованию локальных правовых актов в области охраны труда:

содействовать реализации в университете профилактических мер, направленных на предупреждение производственного травматизма и профессиональных заболеваний, обеспечению работников средствами индивидуальной защиты;

способствовать совершенствованию созданной в университете системы управления охраной труда, обеспечивающей идентификацию опасностей, оценку профессиональных рисков, определение мер управления профессиональными рисками и анализ их результативности, разработке и реализации мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

41

Ректор университета

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ С.А.Хахомов

\_\_\_\_\_ С.О.Азьявчиков

обеспечивать в рамках компетенции финансирование мероприятий по охране труда;

осуществлять в Университете периодический и общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда.

27.2. Проводить совместные семинары по охране труда с участием специалистов отраслевого профсоюза и Департамента государственной инспекции труда.

27.3. Постоянно осуществлять контроль за:

предоставлением компенсаций работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда; организацией аттестации рабочих мест по условиям труда;

выдачей работникам средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств.

27.4. Предусматривать в смете расходов Университета средства на мероприятия, направленные на создание здоровых и безопасных условий и охраны труда, улучшения санитарно-бытовых условий.

27.5. Обеспечивать организацию прохождения работниками обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров с сохранением за ними среднего заработка на время прохождения периодических медосмотров.

27.6. Работники обязаны 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.

27.7. При несчастном случае с тяжелым либо смертельным исходом, групповом несчастном случае, требующих специального расследования, незамедлительно извещать вышестоящий комитет отраслевого профсоюза с целью обеспечения участия в расследовании данной категории несчастных случаев технических инспекторов труда отраслевого профсоюза.

27.8. 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

Ректор университета

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ С.А.Хахомов

\_\_\_\_\_ С.О.Азьявчиков

коллективной защиты, а также льготах и компенсациях, установленных законодательством.

27.9. Стороны обязуются совместно проводить обучение общественных инспекторов по охране труда.

27.10. Поощрять за активную работу общественных инспекторов по охране труда, особо проявивших себя по итогам года в размере 4 базовых величин.

27.11. Рекомендовать Нанимателю оказывать семье погибшего на производстве по вине Нанимателя работника, помимо установленного законодательством возмещения ущерба, единовременной материальной помощи из средств Нанимателя в размере не менее 10 годовых заработков погибшего, исчисленных по заработку за год от месяца, предшествующего несчастному случаю.

27.12. Работнику, утратившему профессиональную трудоспособность по вине Нанимателя в результате несчастного случая на производстве, – единовременной материальной помощи в размере одного среднемесячного заработка за каждый процент утраты профессиональной трудоспособности при наличии средств.

Выплачиваемая материальная помощь снижается пропорционально степени вины потерпевшего, определенной в документах расследования несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

В других случаях, связанных с гибелью, утратой трудоспособности или профессиональным заболеванием работника выплачивается единовременная материальная помощь согласно Приложению 2.

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

## **СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЖИЛИЩНО-БЫТОВЫЕ УСЛОВИЯ, ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ И ОРГАНИЗАЦИЯ ОТДЫХА, КУЛЬТУРНАЯ И СПОРТИВНО-МАССОВАЯ РАБОТА**

28. Наниматель обязуется:

43

Ректор университета

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ С.А.Хахомов

\_\_\_\_\_ С.О.Азьявчиков

28.1. Проводить массовые соревнования для сотрудников по программе спартакиады «Здоровье», матчевые встречи с командами других вузов, туристические поездки и походы.

28.2. Организовывать проведение отдыха преподавателей, сотрудников и их детей путем предоставления путевок на:

санаторно-курортное лечение;

отдых детей в оздоровительных лагерях.

В течение года работнику может быть выдано не более одной путевки.

28.3. Предоставлять культурные, спортивные и бытовые помещения в свободное от учебных занятий время для занятий в кружках, секциях работников университета.

29. Профком обязуется:

29.1. Ежегодно анализировать состояние обеспеченности жильем работников Университета.

29.2. Осуществлять регулярный общественный контроль за работой предприятия общественного питания в Университете. Обеспечивать контроль за санитарно-гигиеническим состоянием мест общего пользования.

29.3. 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.

29.4. Обеспечить финансирование групп здоровья в соответствии со сметой Профсоюзного комитета.

Ежегодно анализировать итоги оздоровления и санаторно-курортного лечения работников и их детей и информировать Нанимателя.

Содействовать участию работников Университета в объединениях по интересам, коллективах художественной самодеятельности, клубных объединениях.

Выделять денежные средства на приобретение новогодних подарков детям работников Университета – членов отраслевого профсоюза. При этом возраст детей работников – членов отраслевого профсоюза,

Ректор университета

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ С.А.Хахомов

\_\_\_\_\_ С.О.Азявчиков

которым выделяются новогодние подарки не должен превышать 16 полных лет.

Ежегодно отчитываться перед членами Профсоюза о расходовании средств (членские взносы). Денежные средства, перечисленные Нанимателем на основании п. 30.14 Договора, расходовать в строгом соответствии со сметой расходов, утвержденной Нанимателем и согласованной с Профкомом.

Содействовать организации физкультурно-оздоровительных групп работников (в том числе и на платной основе).

30. Стороны пришли к соглашению:

30.1. Председатель Профсоюзного комитета, его заместитель включаются в составы ректората, Совета Университета, принимают участие в заседаниях, совещаниях по вопросам работников.

30.2. Представители комитетов Профсоюза включаются в составы создаваемых в Университете комиссий, деятельность которых затрагивает права и законные интересы работников.

Представители Профсоюзного комитета для включения в составы комиссий и иных целей определяются решением Профкома.

30.3. Организовывать коллективные посещения: для сотрудников – спектаклей Гомельского областного драматического театра, гастрольных программ высокохудожественных творческих коллективов; для детей сотрудников – кукольного театра. Организовывать для сотрудников совместные встречи Нового года, 8 Марта; для детей сотрудников – новогодние утренники. По мере возможности выделять средства для совместного празднования сотрудниками наиболее значимых для университета дат. Проводить поздравление ветеранов Великой Отечественной войны и приравненных к ним лиц в честь Дня Победы, Дня защитника Отечества и другие общественно-культурные мероприятия.

30.4. Совместно организовывать оздоровление и санаторно-курортное лечение работников, создав для этого комиссию по оздоровлению и санаторно-курортному лечению. В состав данной комиссии включать представителей Профсоюзного комитета.

30.5. Наниматель осуществляет мероприятия по организации отдыха, физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы, санаторно-курортного лечения работников.

Ректор университета

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ С.А.Хахомов

\_\_\_\_\_ С.О.Азьявчиков

30.6. Учет граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, и распределение жилых помещений производить совместным решением нанимателя и Профсоюзного комитета в соответствии с законодательством. Учет граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, по месту работы ведут работники, назначенные нанимателем по согласованию с Профсоюзным комитетом. Списки лиц, которым предоставляется жилье, доводятся до сведения коллектива работников.

30.7. Содействовать расширению практики добровольного страхования медицинских расходов.

30.8. Наниматель может использовать средства превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении организации, проведение оздоровительных мероприятий для работников, в том числе на приобретение медикаментов, проведение культурно-просветительных и физкультурных мероприятий, поддержку спортивных команд и коллективов художественной самодеятельности Университета; удешевление и усиление питания для работников, повышение заработной платы работников.

Наниматель может использовать средства превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении организации, на:

оплату культурно-просветительных и спортивно-оздоровительных мероприятий; оплату услуг и абонементов работников;

оплату новогодних подарков детям работников.

30.9. Наниматель и Профсоюзный комитет организуют проведение оздоровительных мероприятий для преподавателей и сотрудников Университета (в том числе по программе «Путевка выходного дня»), спортивно-массовых мероприятий по программе спартакиады «Здоровье», в том числе на учебно-научной базе «Ченки».

30.10. Наниматель совместно с Профсоюзным комитетом не реже одного раза в год анализируют обеспеченность профессорско-преподавательского состава и сотрудников университета жильем и принимают возможные меры по улучшению их жилищных условий.

30.11. Сохранять право состоять на учете нуждающихся в улучшении жилищных условий для неработающих пенсионеров, бывших работников университета (ст. 47 Жилищного кодекса Республики Беларусь).

Ректор университета

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ С.А.Хахомов

\_\_\_\_\_ С.О.Азьявчиков

30.12. Содействовать организации работы совета ветеранов труда Университета, при наличии средств финансировать проведение его мероприятий, приглашать ветеранов труда Университета к участию в проводимых воспитательных, просветительских, праздничных мероприятиях.

Вести совместный учет ветеранов труда Университета Нанимателем и Профсоюзным комитетом, осуществлять оказание ветеранам необходимой помощи.

30.13. Осуществлять меры по социальной поддержке неработающих пенсионеров, которые проработали в Университете перед выходом на пенсию не менее 10 лет и после этого нигде не продолжали трудовую деятельность, в том числе путем оказания материальной помощи (при наличии финансовых средств от внебюджетной деятельности), содействовать им в решении бытовых проблем.

30.14. Для проведения культурно-массовых, спортивных мероприятий, новогодних елок, удешевления стоимости детских новогодних подарков, пропаганды здорового образа жизни, возрождения национальной культуры, иных социально значимых целей ежегодно отчислять первичной профсоюзной организации денежные средства в размере не менее 0,15 процента от фонда заработной платы из внебюджетных средств (из средств превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении Университета), расходование которых осуществлять по совместным решениям Нанимателя и Профсоюзного комитета.

30.15. Производить частичную оплату транспортных и ритуальных услуг в связи со смертью работника Университета или бывшего работника, который проработал в Университете перед выходом на пенсию не менее 10 лет и после этого нигде не продолжал трудовую деятельность, в размере, не превышающем 15 базовых величин.

## **ПРАВОВЫЕ ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА И ЕГО АКТИВА**

31. Наниматель обязуется:

31.1. Предоставлять Профсоюзному комитету информацию, которая необходима для ведения коллективных переговоров, реализации прав

Ректор университета

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ С.А.Хахомов

\_\_\_\_\_ С.О.Азьявчиков

профсоюза по защите трудовых и социально-экономических прав и законных интересов работников университета.

31.2. Рассматривать по представлению Профсоюзного комитета обоснованные критические замечания и предложения, высказанные членами профсоюза в ходе профсоюзных собраний, конференций, встреч в трудовых коллективах университета, а также по итогам проверок, проведенных профсоюзными органами.

Принимать в установленном порядке необходимые меры.

31.3. Премировать освобожденных профсоюзных работников и профсоюзный актив за выполнение общественной работы за счет средств фонда материального поощрения по внебюджетной деятельности.

32. Профсоюзный комитет обязуется:

32.1. Поощрять наиболее отличившихся профсоюзных активистов и членов профсоюза из средств профсоюзной организации в соответствии с утвержденной сметой.

32.2. Проводить обучение профсоюзных кадров и актива по вопросам законодательства о труде, охраны труда, социального страхования, заработной платы.

32.3. Оказывать материальную помощь остро нуждающимся членам Профсоюза из профсоюзного бюджета, приобретать детские новогодние подарки и другие подарки из профсоюзного бюджета в соответствии с утвержденными сметами.

33. Стороны пришли к соглашению:

33.1. Проводить согласованную политику по созданию и укреплению первичных профсоюзных организаций в Университете.

33.2. Содействовать Профсоюзному комитету в использовании информационных систем для информирования работников о деятельности Сторон по выполнению Коллективного договора.

Руководству Университета обеспечивать предоставление Профсоюзному комитету для осуществления его уставной деятельности информации 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

Ректор университета

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ С.А.Хахомов

\_\_\_\_\_ С.О.Азьявчиков

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

Работникам, освобожденным от основной работы вследствие не избрания их на выборные должности в профсоюзных органах, предоставляется прежняя или равноценная работа после окончания срока их полномочий в выборном профсоюзном органе.

33.4. За работниками, участвующими в коллективных переговорах от имени профсоюзной организации, сохраняется средний заработок на весь период переговоров.

33.5. Предоставлять возможность лицам, уполномоченным Профсоюзным комитетом, осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, охране труда.

33.6. Учитывать при поощрении профсоюзных работников ведомственными наградами Министерства наличие наград Профсоюза.

33.7. Устанавливать председателям профсоюзных организаций подразделений университета при выполнении ими общественной работы в интересах коллектива надбавки в соответствии с Положением о порядке и условиях установления надбавок стимулирующего характера к окладам (тарифным ставкам) на основании представлений руководителей структурных подразделений и по согласованию с профсоюзным комитетом:

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 – 30 процентов оклада по основной работе;

достигшим 100-процентного членства в организации, при выполнении общественной работы в интересах коллектива – в размере 50 процентов оклада по основной работе.

Ректор университета

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ С.А.Хахомов

\_\_\_\_\_ С.О.Азьявчиков

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

33.8. Обеспечить 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 удержаниях из заработной платы работников денежных сумм для производства безналичных расчетов», Уставом Белорусского профессионального союза работников образования и науки в размерах, установленных руководящими органами отраслевого профсоюза одновременно с выплатой заработной платы, в том числе выплачиваемой за счет ссуд и кредитов банка, на счета профсоюзных органов.

33.9. Установить, что предоставление Профсоюзному комитету помещений, транспортных средств, средств связи, создание других условий для осуществления их деятельности производится в соответствии с Законом Республики Беларусь «О профессиональных союзах», Указом Президента Республики Беларусь № 138 от 16 мая 2023 года «Об аренде и безвозмездном пользовании имуществом». Предоставлять Профсоюзному комитету, его организационным структурам в безвозмездное пользование недвижимое имущество – для проведения собраний членов профсоюза, размещения аппаратов управления, библиотек, клубов по интересам, кружков, самодеятельных художественных коллективов, не занимающихся предпринимательской деятельностью, безвозмездного оказания членам профсоюза, иным гражданам юридических, культурно-просветительных и образовательных услуг.

33.10. Создавать в Университете условия для обеспечения гласности в деятельности Нанимателя и Профсоюзного комитета.

33.11. Расторгать трудовой договор (контракт) по инициативе нанимателя 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 ст. 42 ТК:

работников, избранных в составы комитетов Профсоюза и не освобожденных от основной работы – с письменного согласия

Ректор университета

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ С.А.Хахомов

\_\_\_\_\_ С.О.Азьявчиков

соответствующего комитета Профсоюза, а председателей комитетов Профсоюза – только с согласия вышестоящего профсоюзного органа; работников, избранных в районные, городские, областные, Центральный комитеты Профсоюза и не освобожденных от работы – с письменного согласия профсоюзного органа, членом которого они избраны;

работников, представителей Профсоюза, участвующих в работе комиссий по трудовым спорам, членов Профсоюза, уполномоченных вести переговоры по коллективным договорам, а также общественных инспекторов по охране труда и контролю за соблюдением законодательства о труде – с согласия соответствующего комитета Профсоюза.

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме сокращения численности или штата работников), 5, абзацам пятому, девятому пункта 7, пунктам 8–11 статьи 42 ТК с представителями Профсоюза, указанными в части первой настоящего подпункта, производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления соответствующего комитета Профсоюза.

Расторжение трудового договора в случае, предусмотренном абзацем шестым пункта 7 статьи 42 ТК, производится с одновременным уведомлением (в день увольнения) соответствующего комитета Профсоюза.

33.12. Привлечение к дисциплинарной ответственности представителей Профсоюза, указанных в подпункте 33.11 настоящего пункта, допускается только с предварительного согласия соответствующего комитета Профсоюза.

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

В случае избрания в состав профсоюзных органов 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.

Ректор университета

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ С.А.Хахомов

\_\_\_\_\_ С.О.Азьявчиков

33.14. Увольнение по инициативе Нанимателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается 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, установленном Трудовым кодексом.

33.15. Освобожденные (штатные) профсоюзные работники являются равноправными членами коллектива Университета и имеют все права, гарантии и обязанности наравне с ними.

## **СОХРАНЕНИЕ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПРИВАТИЗАЦИИ**

34. Профсоюзный комитет обязуется:

34.1. Участвовать в обсуждении проблем приватизации в отрасли, ее целесообразности, отстаивать при этом интересы коллектива работников – членов Профсоюза.

34.2. Вносить предложения, обеспечивающие социально-экономические и правовые гарантии коллективам работников при изменении форм собственности.

34.3. Осуществлять общественный контроль за проведением приватизации, не допускать принятия необоснованных решений и принудительной приватизации.

35. Стороны пришли к соглашению:

35.1. При изменении формы собственности и преобразования в процессе приватизации Университета проводятся предварительные переговоры с Профсоюзным комитетом с целью достижения общего согласия в вопросах, затрагивающих трудовые и социально-экономические права и законные интересы коллектива работников.

35.2. Изменение подчиненности, отчуждение имущества, закрепленного за Университетом, допускаются с уведомления Профсоюзного комитета.

## **ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫПОЛНЕНИЯ СОГЛАШЕНИЯ И КОНТРОЛЬ, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН**

52

Ректор университета

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ С.А.Хахомов

\_\_\_\_\_ С.О.Азьявчиков

36. Каждая из Сторон, подписавших Коллективный договор, несет ответственность за своевременное и полное его выполнение в пределах своих полномочий и обязательств.

37. Стороны пришли к соглашению:

37.1. Контроль за выполнением Договора и разрешение разногласий, возникающих при его исполнении, осуществляет комиссия, созданная в Университете, которой предоставляется вся необходимая для реализации ее полномочий информация.

37.2. Обеспечивать участие представителей Сторон в работе своих коллегиальных органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием и исполнением Коллективного договора.

Предоставлять другой Стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях и нормативных правовых актах, затрагивающих трудовые, социально-экономические права и профессиональные интересы работников.

Представления сторон о недостатках в выполнении настоящего Коллективного договора рассматриваются в двухнедельный срок и даются мотивированные ответы в письменной форме.

Выполнение коллективного договора контролируется его сторонами. Проверки проводятся не менее двух раз в год с составлением акта.

Наниматель и председатель Профсоюзного комитета отчитываются в выполнении Коллективного договора на конференции (собрании) работников университета не реже двух раз в год.

37.2. Лица, виновные в невыполнении обязательств, предусмотренных Коллективным договором:

лишаются надбавок к окладам, премий, других персональных выплат;

привлекаются к дисциплинарной ответственности в соответствии с законодательством о труде.

О нарушении условий Соглашения Сторона направляет информацию другой Стороне, которая сообщает о принятых мерах в месячный срок со дня ее поступления.

37.3. Сроки ведения коллективных переговоров по их заключению не могут превышать одного месяца.

Ректор университета

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ С.А.Хахомов

\_\_\_\_\_ С.О.Азьячиков

Проект коллективного договора, изменений в него направляется до их подписания в Гомельскую областную организацию Профсоюза в срок, позволяющий провести анализ их содержания на соответствие Соглашению.

37.3. О нарушении условий Коллективного договора Сторона направляет информацию другой Стороне, которая сообщает о принятых мерах в месячный срок со дня ее поступления.

37.4. Для разрешения коллективного трудового спора Наниматель и Профсоюзный комитет обязуются:

37.4.1. В трехдневный срок с момента возникновения коллективного трудового спора (отказа от удовлетворения всех или части предъявленных требований или не уведомлении о решении по предъявленным требованиям в десятидневный срок) создать на равноправной основе примирительную комиссию и в зависимости от масштаба и сложности коллективного трудового спора назначить в ее состав своих представителей (не менее 2 человек от каждой стороны). Назначение представителей сторон спора в состав примирительной комиссии оформить соответствующим приказом Нанимателя и решением Профсоюзного комитета (протоколом), либо совместным решением Нанимателя и Профсоюзного комитета.

37.4.2. На время участия в работе примирительной комиссии за ее членами сохранить место работы (должность) и средний заработок.

37.4.3. Своевременно производить замену выбывших членов из состава примирительной комиссии. Замена оформляется соответствующим приказом Нанимателя, решением Профсоюзного комитета.

37.4.4. Порядок формирования и работы примирительной комиссии определять в соответствии со ст. 380–381 ТК и другими нормативными правовыми актами.

37.4.5. Наниматель предоставляет помещение на период работы примирительной комиссии, обеспечивает ее членов необходимыми техническими средствами связи, канцелярскими принадлежностями, соответствующей нормативной правовой документацией.

37.4.6. Предоставить примирительной комиссии всю необходимую для ее работы информацию.

37.4.7. При несогласии с решением примирительной комиссии стороны коллективного трудового спора могут обратиться к

Ректор университета

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ С.А.Хахомов

\_\_\_\_\_ С.О.Азьявчиков

посреднику и (или) в трудовой арбитраж в соответствии со ст. 382–384 ТК.

Право на забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора реализуется работниками в соответствии с действующим законодательством (ст. 388–399 ТК).

Ректор университета

\_\_\_\_\_ С.А.Хахомов

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ С.О.Азявчиков

Ректор университета

\_\_\_\_\_ С.А.Хахомов

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ С.О.Азьявчиков