КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между учреждением образования "Полесский государственный университет" и Первичной профсоюзной организацией ПолесГУ

Согласовано
03.12.2020 г
Курина И.В.

одобрен на собрании трудового коллектива ПолесГУ
2 декабря 2020 года
г. Пинск

Выканкам Пінскага гарадскога камітэта Беларускага прафсаюза работнікаў адукацыі і навукі
КАЛЕКТЫЎНЫ ДАГАВОР (ПАГАДНЕННЕ)
Зарэгістраваны
Дата «04» 12.2020 № 231
Подпіс

РАЗДЕЛ 1
ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) заключен между учреждением образования "Полесский государственный университет", в дальнейшем именуемым "Наниматель", в лице ректора университета Шебеко Константина Константиновича и Первичной профсоюзной организацией учреждения образования "Полесский государственный университет", в дальнейшем именуемой "Профком", в лице председателя профсоюзного комитета Пигаля Павла Борисовича, в целях регулирования трудовых и социально-экономических отношений между Нанимателем и работниками университета.

2. Профсоюзная организация университета уполномочивает профком университета быть выразителем ее интересов при проведении коллективных переговоров и поручает ему рассматривать все вопросы, связанные с заключением и исполнением настоящего Договора, при условии соблюдения принципов социального партнерства.

3. Наниматель, при проведении коллективных переговоров, признает профсоюзный комитет университета полномочным представителем работников университета – членов профсоюзной организации.

4. Основными целями настоящего Договора являются регулирование трудовых и социально-экономических отношений между Нанимателем и работниками, поддержание достойного жизненного уровня работников, обеспечение стабильной и эффективной деятельности ПолесГУ используя реальные возможности по материальному и финансовому обеспечению принимаемых обязательств.

Для достижения указанных целей Стороны руководствуются принципами социального партнерства, сотрудничества и равноправия сторон.

5. Действие настоящего Договора распространяется на Нанимателя и работников университета, в том числе работников, от имени которых он не заключался (в том числе принятых на работу после заключения Договора), при условии, если они выразят согласие на это в письменной форме и вступят в профсоюз.

Ректор ПолесГУ
К.К.Шебеко

Председатель профкома
П.Б. Пигаль

На остальных работников нормы Договора распространяются в пределах льгот и гарантий, установленных Трудовым кодексом Республики Беларусь, законодательством об образовании и социальной защите.

6. После подписания настоящий Договор подлежит регистрации в установленном законодательством Республики Беларусь порядке в Пинском горисполкоме.

7. Настоящий Договор является локальным нормативным правовым актом, вступает в силу с момента его регистрации и действует в течение 3 лет.

В случае, если до истечения срока действия настоящего Договора сторонами не будет принят или не вступит в силу новый Коллективный договор, стороны руководствуются положениями настоящего Договора до момента вступления в силу нового Коллективного договора.

8. Изменения и дополнения в Договор принимаются в том же порядке, что и сам Договор.

В случае изменения законодательства Республики Беларусь по вопросам, регулируемым настоящим Договором, он действует в части, не противоречащей законодательству Республики Беларусь.

9. Все работники, в том числе и вновь принятые, должны быть ознакомлены Нанимателем с настоящим Договором.

РАЗДЕЛ 2
ЗАКЛЮЧЕНИЕ, ИЗМЕНЕНИЕ И ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВЫХ ДОГОВОРОВ (КОНТРАКТОВ). УРЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ (КОНФЛИКТОВ)

2.1. Стороны обязуются при решении вопросов заключения, изменения и прекращения трудовых договоров (контрактов), урегулирования трудовых споров соблюдать законодательство Республики Беларусь, положения настоящего Договора, индивидуальных трудовых договоров (контрактов), уважать и соблюдать права и интересы каждой из Сторон.

2.2. В случаях возникновения необходимости работы в выходные и праздничные дни, в сверхурочное время, кроме работы по графику, Наниматель может привлекать работников к работе с их согласия на условиях, предусмотренных законодательством Республики Беларусь. При предоставлении за работу в выходные и праздничные дни дней отдыха последние обязаны быть предоставлены (использованы) в пределах следующих 3 месяцев после дня в котором работник был привлечен к работе.

2.3. Расторжение трудовых договоров (контрактов) по инициативе Нанимателя по основаниям, указанным в пунктах 1 (кроме ликвидации организации), 3 и 6 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, производится с предварительного согласия профсоюзного комитета, а по основаниям, указанным в пунктах 4, 5, 8 и 9 этой же статьи, после предварительного, но не позднее, чем за две недели, уведомления профкома.

Ректор ПолесГУ
_____ К.К.Шебеко

Председатель профкома
_____ П.Б. Пигаль

2.4. Досрочное расторжение контракта по требованию работника осуществлять в случае его болезни и инвалидности, препятствующей выполнению работы по контракту, достижения общеустановленного пенсионного возраста, переезда на постоянное место жительства в другой населенный пункт, необходимости ухода за больным членом семьи, перевода одного из супругов на работу (военную службу) в другую местность, в связи с зачислением в учебное заведение для получения образования в дневной форме получения образования и по другим препятствующим выполнению работы уважительным причинам, предусмотренным законодательством;

2.5. С уведомлением о намерении нанимателя перевести работника на контракт или заключить с ним новый контракт работнику одновременно вручается проект контракта;

2.6. Продление контрактов с работниками с их согласия, не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины проводится до истечения максимального срока действия контракта, а заключение нового контракта с их согласия – на срок не менее трех лет, а с имеющими, кроме того, высокий профессиональный уровень и квалификацию – на максимальный срок;

2.7. Заключение нового контракта с матерью (отцом, воспитывающим ребенка вместо матери в связи с ее смертью, лишением родительских прав, длительным – более месяца – пребыванием в лечебном учреждении и другими причинами, опекуном) ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или двоих и более детей в возрасте до 16 лет, не допускающей (-щим) нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, на максимальный срок с ее (его) согласия;

2.8. По окончании срока действия контракта наниматель вправе заключать с письменного согласия работников, не допускающих нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, проработавших у данного нанимателя не менее пяти лет, трудовой договор на неопределенный срок;

2.9. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя предварительно, но не позднее чем за 2 недели до расторжения трудового договора, согласовывается с профсоюзом.

2.10. Производить выплату выходного пособия в случаях, предусмотренных в трудовом кодексе;

2.11. В регулировании трудовых отношений и всех связанных с ними вопросов Стороны развивают социальное партнерство между работниками и Нанимателем, взаимодействуя на основе разумных, цивилизованных подходов к разрешению всех возникающих проблем, исключая при этом силовые методы, которые ведут к разрушению сложившихся взаимосвязей, дестабилизации обстановки и морально-психологического климата в коллективе университета.

2.12. Стороны признают право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных законодательством Республики Беларусь способов их разрешения.

2.13. Коллективные трудовые споры (конфликты) между коллективом

Ректор ПолесГУ
_____ К.К.Шебеко

Председатель профкома
_____ П.Б. Пигаль

работников, с одной стороны, и Нанимателем, с другой стороны, разрешаются в порядке, установленном законодательством Республики Беларусь.

2.14. Наниматель обязуется в двухнедельный срок рассматривать рекомендации профкома об имеющихся нарушениях в выполнении Договора и давать мотивированный ответ в письменной форме, принимать меры ответственности к виновным в невыполнении положений Договора.

2.15. Для разрешения индивидуальных трудовых споров Стороны обязуются ежегодно создавать комиссию по трудовым спорам из равного числа представителей Сторон (два от Нанимателя и два от профкома).

2.16. Наниматель обязуется предусматривать в контрактах, заключаемых с работниками, в качестве дополнительных мер стимулирования:

- повышение тарифного оклада до 50%;
- предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска до 5 календарных дней.

РАЗДЕЛ 3
ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

3.1. Наниматель, помимо предусмотренных законодательством Республики Беларусь обязанностей, при организации труда работников обязуется:

3.2. обеспечивать оптимальную занятость и использование работников университета в соответствии с их профессией, специальностью, квалификацией, трудовым договором (контрактом) и состоянием здоровья;

3.3. не позднее, чем за один месяц до истечения срока действия контракта письменно предупреждать работника о решении продолжить или прекратить с ним трудовые отношения;

3.4. совершенствовать систему повышения квалификации, проводить переподготовку руководителей и работников по различным формам обучения; предоставлять на договорной основе работникам, имеющим высшее образование, возможность обучения в магистратуре (аспирантуре, докторантуре), совершенствования знаний иностранного языка, а также получения экономического или другого высшего образования в соответствии с профилем выполняемой работы.

Работникам, успешно обучающимся (не имеющим академической задолженности) в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального, высшего и послевузовского образования в вечерней или заочной форме получения образования, направленным на обучение университетом, предоставлять отпуска на периоды установочных, лабораторно-экзаменационных сессий, сдачи государственных экзаменов, подготовки и защиты дипломного проекта (работы) с сохранением средней заработной платы, а в иных случаях – предоставлять соответствующие отпуска без

сохранения заработной платы, а также предоставлять иные гарантии, предусмотренные законодательством;

3.5. способствовать обучению и стажировке работников в зарубежных учебных заведениях, других международных организациях за счет средств этих организаций и (или) университета;

3.6. не допускать незаконного и необоснованного сокращения численности или штата работников;

3.7. во избежание увольнения, в случае сокращения численности или штата работников университета (п. 1 ст. 42 Трудового кодекса Республики Беларусь), принимать следующие меры:

осуществлять ликвидацию вакантных ставок;

осуществлять внутренние переводы в другие структурные подразделения;

проводить увольнение совместителей.

Наниматель обязан предупреждать работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением его должности или численности работников не менее чем за два месяца;

3.8. в период предупреждения о предстоящем увольнении по п. 1 ст. 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, предоставлять работнику один свободный день в неделю с сохранением заработной платы для самостоятельного трудоустройства у других нанимателей.

При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается категориям работников, определенным ч. 2 ст. 45 Трудового кодекса Республики Беларусь.

3.9. с работниками, добросовестно работающими и не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, которым осталось два и менее года до достижения общеустановленного пенсионного возраста, осуществлять продление (заключение новых) контрактов на срок, не менее чем до достижения ими общеустановленного пенсионного возраста и получения права на пенсию по возрасту.

3.10. Предоставлять преимущественное право (при прочих равных условиях) на оставление на работе при сокращении численности или штата работников следующим категориям работников, не допускающим нарушений трудовой и исполнительской дисциплины:

-имеющим неполную семью (ст. 63 Кодекса о браке и семье);

-воспитывающим детей-инвалидов;

-опекунам, попечителям, на иждивении которых находятся несовершеннолетние дети;

-имеющим троих и более детей;

-одному из двух работающих в учреждении родителей, имеющих несовершеннолетних детей;

Ректор ПолесГУ
К.К.Шебеко

Председатель профкома
П.Б. Пигаль

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

-получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание на производстве;

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

3.12.Профком обязуется:

3.13. осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства Республики Беларусь о занятости со стороны Нанимателя;

3.14. не согласовывать увольнение работников по инициативе Нанимателя в связи с сокращением численности или штата работников, прежде чем Нанимателем будут реализованы все возможности по трудоустройству высвобождаемых работников, в том числе с переобучением;

3.15. оставлять на профсоюзном учете работников (при наличии их желания), достигших пенсионного возраста и уволенных по сокращению численности или штатов работников, до трудоустройства у другого нанимателя.

РАЗДЕЛ 4
РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА, ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

4.1. Для работников университета устанавливается рабочая неделя, согласно нормам, установленным Конституцией Республики Беларусь, Трудовым кодексом Республики Беларусь, закрепляется Правилами внутреннего распорядка, согласованными с профсоюзным комитетом университета и может быть изменена в установленном порядке. Праздничные (нерабочие) дни определяются в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

Для отдельных категорий работников, определенных законодательством, допускается установление индивидуального графика работы. Индивидуальный график работы может быть установлен также по инициативе Нанимателя при наличии производственной необходимости, либо по инициативе работника при наличии у него уважительных причин и при условии, что это не повлияет на нормальную работу структурных подразделений и университета в целом.

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

4.2. Продолжительность ежегодных трудовых отпусков работникам

Ректор ПолесГУ
_____ К.К.Шебеко

Председатель профкома
_____ П.Б. Пигаль

университета устанавливается в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

4.3. Дополнительные, до 7 календарных дней, оплачиваемые отпуска предоставляются работникам с ненормированным рабочим днем согласно Перечню работников университета с ненормированным рабочим (приложение № 1 к настоящему Договору).

Дополнительный отпуск за продолжительный стаж работы в университете предоставляется работникам, имеющим стаж работы в университете от 10 до 20 лет – в количестве 1 календарного дня, от 20 до 30 лет – 2 календарных дня, 30 лет и более – 3 календарных дня. Указанный отпуск предоставляется при наличии прибыли, остающейся в организации.

4.4. По письменному заявлению работника ему предоставляется социальный отпуск (без права разделения на части) продолжительностью до трех календарных дней с сохранением 100 % заработной платы за приходящиеся на него рабочие дни в связи:

с заключением первого брака;

с рождением ребенка;

со вступлением в брак детей;

со смертью супруга(и) или близких родственников (родителей, детей, усыновителей, усыновленных, родных братьев или сестер).

Право на данный отпуск подтверждается соответствующими документами и, как правило, не может быть использовано позднее десяти календарных дней со дня возникновения указанных в данном пункте обстоятельств.

4.5. Трудовые отпуска (основной и дополнительный) за первый рабочий год предоставляются не ранее чем через шесть месяцев работы у Нанимателя.

До истечения шести месяцев работы Наниматель обязан предоставить работникам трудовые отпуска в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также:

- в случае необходимости оздоровления работника, при наличии у него путевки на санаторно-курортное лечение;

- по соглашению между Нанимателем и Работником.

4.6. Очередность предоставления трудовых отпусков для работников университета в течение календарного года устанавливается графиком трудовых отпусков, утверждаемым Нанимателем по согласованию с профкомом в срок до 15 января соответствующего года.

График отпусков (время предоставления отпуска работнику) может быть изменен в случае, оговоренном п. 4.14 Договора, а также по предложению Нанимателя или работника при наличии уважительных причин. В бесспорном порядке уважительными причинами изменения времени предоставления трудового отпуска и, соответственно, изменения графика отпусков признаются производственная (служебная) необходимость, а также необходимость оздоровления (при наличии путевки на санаторно-курортное лечение). В иных

случаях уважительность причин изменения графика отпусков оценивается в каждом конкретном случае индивидуально и изменения в график вносятся только при взаимном согласии Нанимателя и работника.

Супругам, работающим в университете, на основании их заявления и по согласованию с Нанимателем, трудовой отпуск предоставляется в одно время.

4.7. По письменному заявлению работника с согласия Нанимателя часть трудового отпуска не превышающего 21 календарный день, может быть заменена денежной компенсацией.

4.8. Допускается отзыв из отпуска работника по предложению Нанимателя при возникновении в период нахождения работника в отпуске производственной (служебной) необходимости, под которой понимается необходимость срочного решения возникшего производственного (служебного) вопроса, решение которого находится в непосредственной компетенции отзываемого работника, либо напрямую зависит от его трудового участия.

4.9. По желанию работника трудовой отпуск может быть разделен на части:

- при продолжительности трудового отпуска 30 календарных дней и более – до 4 частей;
- в остальных случаях –на 2 части.

При разделении отпуска на части, одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней.

4.10. В исключительных случаях, когда предоставление полного трудового отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальной деятельности университета допускается с согласия работника перенос части отпуска на следующий календарный год.

4.11. Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен в течение календарного года отпуск без сохранения заработной платы:

- по семейно-бытовым и по другим уважительным причинам – продолжительностью не более 30 календарных дней;
- для работы над кандидатской диссертацией, написания учебников – продолжительностью не более 90 календарных дней;
- для работы над докторской диссертацией – продолжительностью не более 180 календарных дней.

4.12. Работники обязуются соблюдать трудовую дисциплину как одно из условий, необходимых для решения Нанимателем и трудовым коллективом стоящих перед ними задач, включая и вопросы социального развития трудового коллектива.

4.13. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу, другие достижения в работе Наниматель может применить к работнику следующие меры поощрения:

- объявление благодарности;
- награждение грамотой;
- премирование;

Ректор ПолесГУ
К.К.Шебеко

Председатель профкома
П.Б. Пигаль

- награждение ценным подарком;

- другие меры поощрения, предусмотренные локальными правовыми актами Нанимателя.

В качестве меры поощрения работника, подвергнутого дисциплинарному взысканию, к нему может быть применено досрочное снятие дисциплинарного взыскания.

4.14. К работникам, совершившим дисциплинарный проступок, независимо от применения мер дисциплинарного взыскания, могут применяться: лишение премии и изменение времени предоставления трудового отпуска.

4.15. Для обеспечения сохранности материальных ценностей Наниматель в установленном законодательством Республики Беларусь порядке заключает письменные договоры о полной индивидуальной, коллективной (бригадной) материальной ответственности с работниками, занимающими должности или выполняющими работы, оговоренные в приложениях № 2 и № 3 к настоящему Договору.

4.16. Работники несут материальную ответственность за ущерб, причиненный по их вине Нанимателю при исполнении трудовых обязанностей, в размерах и порядке, предусмотренных законодательством Республики Беларусь.

РАЗДЕЛ 5
ОПЛАТА ТРУДА И ЕЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ, СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ

5.1. В части оплаты труда и ее регулирования Наниматель обязуется:

5.2. обеспечивать установление окладов, надбавок, доплат, выплату премий, вознаграждений, материальной помощи, осуществлять другие выплаты в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь, действующими у Нанимателя условиями труда, инструкциями: Об условиях оплаты труда и материального стимулирования работников учреждения образования "Полесский государственный университет", О выплате пособия на оздоровление, оказании материальной помощи и других выплатах работникам учреждения образования "Полесский государственный университет", О премировании работников учреждения образования "Полесский государственный университет" с учетом наличия средств по смете расходов на содержание персонала. При введении новых условий оплаты труда не допускать снижения размеров заработной платы работников на момент их введения. Установление, замену и пересмотр норм труда производить с участием профсоюзного комитета.

5.3. не допускать лишения премий за нарушения, не связанные с выполнением работниками возложенных на них трудовых (профессиональных) обязанностей;

Ректор ПолесГУ
К.К.Шебеко

Председатель профкома
П.Б. Пигаль

5.4. осуществлять индексацию заработной платы работников в порядке, установленном законодательством Республики Беларусь;

5.5. выплату заработной платы производить регулярно, не реже двух раз в месяц:

- авансовые выплаты 19-ый день каждого месяца в размере не менее 50 % оклада (ставки);

- расчет за месяц, включая начисленную премию по итогам работы за месяц, с 5-го по 9-й день следующего за расчетным месяцем;

5.6. если сроки выдачи аванса или заработной платы приходятся на выходные, нерабочие государственные праздники или праздничные дни, их выплату производить не ранее чем за три дня до их наступления;

5.7. средний заработок за время отпуска выплачивать не позднее 2 дней до его начала. Выплату единовременного пособия на оздоровление к трудовому отпуску производить в соответствии с действующей у Нанимателя инструкцией;

5.8. премировать работников за успешную защиту кандидатской или докторской диссертаций.

5.9. за каждый час работы в ночное время или в ночную смену при сменном режиме работы производить доплату в размере 40% часовой тарифной ставки (оклада) работника.

5.10. Производить выплату из средств нанимателя:

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

- работнику, утратившему трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания по вине нанимателя – единовременной материальной помощи в размере одного среднемесячного заработка за каждый процент утраты трудоспособности. Выплачиваемая материальная помощь снижается пропорционально степени вины потерпевшего, определенной в документах расследования несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

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

5.11. при направлении нанимателем на переподготовку, повышение квалификации и стажировку в очной(дневной) форме получения образования, на весь период прохождения ими обучения сохраняется средний заработок(денежное довольствие) по месту работы (военной службы, службы);

5.12. По заявлению работника Наниматель обязуется устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю с оплатой за

Ректор ПолесГУ
_____ К.К.Шебеко

Председатель профкома
_____ П.Б. Пигаль

фактически отработанное время:

- беременной женщине;
- женщине, имеющей ребенка в возрасте до 14 лет (в том числе находящегося на ее попечении);
- работникам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;
- инвалидам в соответствии с медицинскими рекомендациями;
- совместителям;
- работникам, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет в неполной семье.

Неполный рабочий день или неполная рабочая неделя может также устанавливаться по соглашению между Нанимателем и работником.

5.13. По заявлению работника Наниматель обязуется предоставлять работникам, воспитывающим двоих и более детей в возрасте до 16 лет, отпуска в летнее или другое удобное для них время;

5.14. В части предоставления социальных льгот Наниматель обязуется:

5.14.1 матери (отцу, опекуну, попечителю), воспитывающей, (воспитывающему) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, по её (его) заявлению ежемесячно предоставляется один дополнительный свободный от работы день с оплатой в размере среднего дневного заработка за счет средств государственного социального страхования;

5.14.2. матери (отцу, опекуну, попечителю), воспитывающей (воспитывающему) троих и более детей в возрасте до шестнадцати лет (ребенка-инвалида – в возрасте до восемнадцати лет), по ее (его) письменному заявлению предоставляется один дополнительный свободный от работы день в неделю с оплатой в размере среднего дневного заработка в порядке и на условиях, определяемых действующим законодательством Республики Беларусь. Право на предоставление дополнительных свободных дней может быть использовано матерью (отцом, опекуном, попечителем) либо разделено указанными лицами между собой по их усмотрению;

5.14.3. если работник одновременно имеет право на дополнительный свободный от работы день в неделю и дополнительный свободный от работы день в месяц, то этот день предоставляется по желанию работника согласно одному из оснований;

5.14.4. с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3 лет (в том числе, находящимися в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет), в случаях истечения срока трудового контракта, с их согласия, продлевать контракт (заключать новый) до достижения детьми 5-летнего возраста. В случаях истечения срока контракта с женщиной в период ее беременности Наниматель продлевает с ней контракт (заключает новый) на срок не мене 1 года;

5.14.5. родителей, воспитывающих детей младшего школьного возраста (до 10 лет включительно), в первый день школьных занятий освобождать от

работы с сохранением средней заработной платы. Если оба родителя работают в университете, свободный от работы день по указанному основанию предоставляется одному из них;

5.14.6. отцам, воспитывающим детей без матери (в связи с ее смертью, лишением родительских прав, либо длительным (более одного месяца) пребыванием в лечебном учреждении), а также опекунам детей соответствующего возраста предоставлять льготы, аналогичные тем, которые предоставляются работающим матерям законодательством о труде и настоящим Договором;

5.14.7. выплачивать материальную помощь работникам (членам профсоюза), увольняющимся из университета, при наличии у них права на полную пенсию по возрасту, пенсию по инвалидности, в зависимости от стажа работы в университете в соответствии с действующим у Нанимателя локальным правовым актом, утвержденным ректором университета по согласованию с профсоюзным комитетом.

5.14.8. в течение года оказывать работникам университета, кроме работающих по совместительству, материальную помощь в порядке и размерах, установленных действующими у Нанимателя Инструкцией о выплате материальной помощи, утвержденной ректором университета по согласованию с профсоюзным комитетом;

5.14.9. обеспечивать участникам коллективов художественной самодеятельности университета за счет средств Нанимателя возможность для репетиций и подготовки к смотрам-конкурсам художественной самодеятельности;

5.15. Университет оказывает работникам - членам профсоюза транспортные услуги по территории Республики Беларусь в соответствии с локальными нормативными актами, действующими у Нанимателя, утвержденными ректором и согласованными с профсоюзным комитетом.

5.16. Профком обязуется совместно с Нанимателем участвовать в организации и проведении для детей дошкольного и школьного возраста новогодних и других праздничных мероприятий

5.17. Профком обязуется вместе с нанимателем поощрять сотрудников – членов профсоюза университета, ведущих здоровый образ жизни, не болеющих, не имеющих вредных привычек и регулярно занимающихся физической культурой и спортом.

Ректор ПолесГУ
К.К.Шебеко

Председатель профкома
П.Б. Пигаль

РАЗДЕЛ 6
ОХРАНА ТРУДА

6.1. Согласно статье 1 Закона Республики Беларусь "Об охране труда" охрана труда – это система обеспечения безопасности жизни и здоровья работающих в процессе трудовой деятельности.

6.2. При заключении Договора Стороны исходят из признания и обеспечения приоритета жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности организации. Ответственность за состояние условий и охраны труда работников несет Наниматель.

6.3. Наниматель обязуется:

6.3.1. обеспечить выполнение и финансирование в установленные сроки Плана мероприятий по улучшению условий труда (приложение № 5).

6.3.2. организовать в структурных подразделениях уголки по охране труда.

6.3.3. при отказе работника от выполнения порученной работы в случаях: непосредственной опасности для жизни и здоровья его и окружающих; непредоставления необходимых средств индивидуальной защиты, непосредственно обеспечивающих безопасность труда; приостановления и запрещения проведения работ специально уполномоченными органами надзора и контроля, а также технической инспекцией труда профсоюза работнику, до устранения нарушений и до создания нового рабочего места, предоставлять другую работу, соответствующую его квалификации, либо (с его согласия) работу с оплатой не ниже среднего заработка по прежней работе на срок до одного месяца. При необходимости наниматель за счет собственных средств обязан обеспечить обучение работника новой профессии (специальности) с сохранением ему на период подготовки среднего заработка.

6.3.4. проводить аттестацию рабочих мест по условиям и охране труда. В состав комиссии по аттестации рабочих мест по условиям труда включать председателя профсоюзного комитета. Каждому работнику при приеме на работу и в период работы давать полную информацию о состоянии и изменении условий труда на его рабочем месте, о полагающихся индивидуальных средствах защиты, компенсациях, установленных законодательством и Договором.

6.3.5 установить Перечень рабочих мест, на которых по результатам аттестации подтверждены особые условия труда, в связи с чем устанавливаются доплаты и предоставляется отпуск за работу во вредных (опасных) условиях труда (приложение № 6).

6.3.6. обеспечивать работников средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами и в установленные сроки (приложение № 7).

6.3.7. осуществлять постоянный контроль за соответствием поступающей для работников спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной

защиты стандартам, ТУ и другой нормативно-технической документации с оформлением актов и претензий поставщикам, изготовителям.

6.3.8. обеспечивать работников смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30 декабря 2008 г. № 208 "О нормах и порядке обеспечения работников смывающими и обезвреживающими средствами" (приложение № 4).

6.3.9. организовать стирку и хранение спецодежды и спецобуви.

6.3.10. организовать бесплатную выдачу работникам молока на основе перечня химических веществ, при работе с которыми в профилактических целях рекомендуется употребление молока (приложение № 8).

6.3.11. регулярно проводить периодические медицинские осмотры работников на основании Инструкции «О порядке проведения обязательных медицинских осмотров работающих», утвержденной постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 29.07.2019 № 74.

6.3.12. выполнить в установленные сроки запланированные мероприятия по подготовке к работе в осенне-зимний период.

6.4. Работникам, получившим трудовое увечье на производстве или профессиональное заболевание, при расторжении трудового договора по инициативе нанимателя по любым основаниям, кроме как за виновные действия, выплачивать выходное пособие в размере не менее трехкратного среднемесячного заработка (ст. 16 Закона Республики Беларусь "О занятости населения").

6.5. В случае ухудшения состояния здоровья работника, обусловленного условиями труда, утраты профессиональной трудоспособности и в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием предоставить работнику (с его согласия) работу в соответствии с медицинским заключением или обеспечить за счет средств, предусмотренных на осуществление обязательного страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, обучение работника новой профессии (специальности) с сохранением ему на период переподготовки среднего заработка, а при необходимости – его реабилитацию.

6.6. 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.

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

6.8. Наниматель и профсоюзный комитет обязуются проводить обучение общественных инспекторов по охране труда, создавать условия для их

Ректор ПолесГУ
К.К.Шебеко

Председатель профкома
П.Б. Пигаль

эффективной работы и установление мер морального и материального поощрения.

6.9. Ежеквартально рассматривать вопросы охраны труда на заседаниях профсоюзного комитета.

РАЗДЕЛ 7
ОРГАНИЗАЦИЯ САНАТОРНО-КУРОРТНОГО ЛЕЧЕНИЯ. КУЛЬТУРНО-МАССОВАЯ И ФИЗКУЛЬТУРНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ РАБОТА

7.1. С целью создания условий для нормального труда и отдыха работников университета Наниматель в пределах сметы выделяет средства на:

- медицинский осмотр работников, чьи рабочие места подвержены воздействию неблагоприятных производственных факторов, в соответствии с действующим законодательством Республики Беларусь;
- обеспечение функционирования спортивных объектов и сооружений спортивного комплекса для организации занятий физической культурой и спортом;
- приобретение спортивного и туристического инвентаря и снаряжения;
- проведение культурно-массовых мероприятий, организацию спартакиад, смотров-конкурсов художественной самодеятельности и туристских слетов.

7.2. Профком выделяет из утвержденной им сметы не менее 50 % средств на проведение культурно-массовой и оздоровительной работы.

7.3. Комиссия по оздоровлению и санаторно-курортному лечению ежегодно до 15 января текущего года по заявкам сотрудников составляет годовой график оздоровления и санаторно-курортного лечения сотрудников и их детей в санаториях и домах отдыха Беларуси.

РАЗДЕЛ 8
ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЖИЛЬЕМ И ДРУГИЕ БЫТОВЫЕ ВОПРОСЫ

Стороны пришли к соглашению:

8.1. Осуществлять постановку на учет сотрудников университета, нуждающихся в улучшении жилищных условий, в порядке и на условиях, определенных действующим законодательством и настоящим Договором.

Учет нуждающихся в улучшении жилищных условий в университете осуществляется путем ведения общего и отдельных списков в соответствии с действующим законодательством.

8.2. В целях укрепления кадрового потенциала университета, дополнительно по сравнению с действующим законодательством, нуждающимися в улучшении жилищных условий признаются:

работники, обеспеченные общей площадью жилого помещения более 15 кв. метров на одного человека, но не более 1 кв. метра общей площади дополнительно на одного человека, при наличии непрерывного стажа основной

работы в университете (а равно – в организациях, на базе которых создан университет), превышающего 10 лет и высоких достижений в работе;

работники, имеющие ученые степени, прибывшие на постоянную работу в университет из других населенных пунктов, обеспеченные общей площадью жилого помещения более 15 кв. метров на одного человека, но не более 1 кв. метра общей площади дополнительно на одного человека, при условии заключения трудового договора (контракта) на срок не менее 1 года.

8.3. Постановку на учет нуждающихся в улучшении жилищных условий и предоставление жилой площади производить совместным решением Сторон в соответствии с действующим законодательством и настоящим Договором. Списки лиц, которым предоставляется жилье, доводить до сведения работников.

Предоставление жилой площади осуществлять в соответствии со списком очередности на получение жилья.

В случае образования при ПолесГУ жилищно-строительного кооператива (ЖСК), Нанимателю предоставляется право при составлении списков граждан, вступающих в данный ЖСК, по своему усмотрению включать в него работников университета, имеющих ученые звания и степени, без соблюдения установленной очередности (вне очереди) в объеме до 10 % от требуемого количества граждан-застройщиков.

8.4. Жилые помещения государственного жилищного фонда, находящиеся в оперативном управлении университета, предоставлять только работникам из числа профессорско-преподавательского, научно-исследовательского и административного состава, прибывшим на постоянную работу в университет по предварительной договоренности (в том числе и по окончании обучения в соответствии с предварительной договоренностью, при полном выполнении всех условий такой договоренности), либо по приглашению университета из других населенных пунктов, состоящим на учете нуждающихся в улучшении жилищных условий и имеющим ученую степень и ученое звание в первоочередном порядке.

Жилые помещения государственного жилищного фонда, расположенные в жилом доме по адресу: г. Пинск, ул. Кирова, 17а, предоставлять только работникам, имеющим ученую степень доктора наук.

8.5. Жилые помещения государственного жилищного фонда предоставлять работникам, имеющим ученую степень:

- доктора наук – вне очереди;
- кандидата наук – в первую очередь.

8.6. В целях создания и обеспечения наиболее приемлемых условий для занятия научной деятельностью, ведения научно-исследовательской работы работникам, имеющим ученую степень и нуждающимся в улучшении жилищных условий, предоставлять жилые помещения сверх установленной нормы общей площади жилого помещения на одного человека.

Ректор ПолесГУ
_____ К.К.Шебеко

Председатель профкома
_____ П.Б. Пигаль

Действие части первой данного подпункта распространяется на отношения сторон, возникшие до вступления в силу настоящего Договора.

8.7. Содействовать работникам Университета, нуждающимся в улучшении жилищных условий и не имеющим дисциплинарных взысканий, в реализации прав в области жилищных отношений в том числе, путем частичной оплаты затрат на приобретение и строительство жилья до 50 % остепененным Работникам Университета, имеющим ученые степени и звания и стаж работы в университете не менее одного года.

Частичная оплата затрат на приобретение и строительство жилья оказывается при наличии финансовых средств и при условии последующей отработки в университете не менее десяти лет с момента начала работы с заключением соответствующего договора. Решение о выделении материальной помощи принимает Совет университета.

8.8. Наниматель обязуется оказывать содействие инициативной группе в организации ЖСПК, выбираемой на общем собрании работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

8.9. Учет граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий в университете осуществляется должностным лицом, назначенным ректоратом.

РАЗДЕЛ 9
ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВОВЫХ ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

9.1. Наниматель обязуется:

9.1.1. соблюдать права профсоюзного комитета согласно Закону Республики Беларусь "О профессиональных союзах", содействовать его деятельности, предоставлять бесплатно профсоюзному комитету университета для его работы и проведения собраний (конференций) членов профсоюза помещения с необходимым оборудованием, отоплением, освещением, организовывать их уборку и охрану, а также обеспечивать средствами связи;

9.1.2. обеспечивать организацию безналичной системы удержания из заработной платы работников (членов профсоюза), по их письменному заявлению, профсоюзных взносов и перечислять эти средства на счет профкома;

9.1.3. не допускать расторжение трудового договора по инициативе нанимателя (за исключением случаев, вызванных виновными действиями работника) с работниками, избранными руководителями профсоюзных органов и не освобожденными от основной работы, только с согласия вышестоящего профсоюзного органа, а с работниками, избранными в состав профсоюзного органа, и общественными инспекторами по охране труда – с согласия профсоюзного органа организации, в которой они состоят на профсоюзном учете. Срок контракта с работниками, избранными руководителями профсоюзных органов и не освобожденными от основной работы, не может

Ректор ПолесГУ
_____ К.К.Шебеко

Председатель профкома
_____ П.Б. Пигаль

быть менее срока их полномочий;

9.1.4. установить работникам, освобожденным от основной работы вследствие избрания их на выборные должности в профсоюзных органах, гарантии предоставления прежней или равноценной работы в учреждении после окончания полномочий на выборной должности в профсоюзном органе.

9.2. Профком обеспечивает защиту прав и социально-экономических интересов работников, предусмотренных настоящим Договором, и осуществляет свою деятельность в строгом соответствии с Законом Республики Беларусь "О профессиональных союзах" и иным законодательством Республики Беларусь.

9.3. По требованию профкома Наниматель обязуется представлять информацию о социально-экономическом положении университета, необходимую для компетентного ведения переговоров при заключении настоящего Договора.

9.4. Наниматель обязуется рассматривать предложения профкома по привлечению к ответственности должностных лиц, виновных в невыполнении положений настоящего Договора, и информировать трудовой коллектив и профком о принятых мерах.

9.5. Членам профсоюзных органов, не освобожденным от работы, предоставлять свободное от работы время с сохранением средней заработной платы на период их краткосрочной профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов на профсоюзных съездах, конференциях, пленумах.

РАЗДЕЛ 10
КОНТРОЛЬ ЗА ХОДОМ ВЫПОЛНЕНИЯ НАСТОЯЩЕГО КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10.1.Стороны обязуются:

10.1.1.Создать совместную постоянно действующую комиссию по контролю за выполнением настоящего Договора.

10.1.2.Один раз в полугодие рассматривать выполнение настоящего Договора на расширенном заседании профкома и информировать по этому вопросу трудовой коллектив.

10.1.3.Прилагать максимум усилий для достижения согласия по обсуждаемым вопросам, то есть принимать решения, удовлетворяющие обе Стороны.

10.2.Наниматель обязуется:

10.2.1. в недельный срок рассматривать представления вышеуказанной комиссии, сообщать об устранении имеющихся недостатков в выполнении настоящего Договора в письменной форме с указанием принятых мер;

10.2.2. принимать меры дисциплинарной ответственности к виновным в невыполнении обязательств, положений настоящего Договора.

10.3. По предложению профкома должностные лица университета, уклоняющиеся от участия в переговорах, а также виновные в невыполнении или ненадлежащем выполнении настоящего Договора, привлекаются к

Ректор ПолесГУ
_____К.К.Шебеко

Председатель профкома
_____П.Б. Пигаль

ответственности.

10.4. Коллективные разногласия (конфликты) из-за невыполнения положений настоящего Договора при несогласии Сторон разрешаются в установленном законодательством Республики Беларусь порядке.

10.5. Включить в Договор следующие приложения:

- перечень работников с ненормированным рабочим днем учреждения образования "Полесский государственный университет" (приложение № 1);
- примерный перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками ПолесГУ, с которыми Нанимателем могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности (приложение № 2);
- перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками ПолесГУ, с которыми могут заключаться письменные договоры о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности (приложение № 3);
- перечень профессий и должностей, дающих право на получение смывающих и обезвреживающих средств (приложение № 4);
- план мероприятий по улучшению условий труда учреждения образования "Полесский государственный университет" (приложение № 5);
- перечень рабочих мест на которых по результатам аттестации подтверждены особые условия труда, в связи с чем устанавливаются доплаты и предоставляется отпуск за работу в неблагоприятных условиях труда (приложение № 6);
- нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам учреждения образования "Полесский государственный университет" (приложение № 7);
- перечень должностей и профессий работников, которым устанавливается бесплатная выдача молока при работе с вредными веществами (приложение № 8).

Коллективный договор подписали:

Ректор учреждения образования "Полесский государственный университет"

_____ К.К.Шебеко

Председатель профсоюзного комитета Первичной профсоюзной организацией учреждения образования "Полесский государственный университет"

_____ П.Б. Пигаль