

**Учреждение образования  
«Гомельский государственный медицинский университет»**

**проект**

# **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**между учреждением образования  
«Гомельский государственный медицинский университет»  
и профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации  
работников учреждения образования  
«Гомельский государственный медицинский университет»**

**на 2026-2029 годы**

## ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работниками учреждения образования «Гомельский государственный медицинский университет» (далее – университет), от имени которых выступает профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации работников учреждения образования «Гомельский государственный медицинский университет» (далее – Профком), представляющих интересы работников (членов профсоюза) в лице председателя Профкома Дивак Натальи Евгеньевны и учреждение образования «Гомельский государственный медицинский университет» (далее – Наниматель) в лице уполномоченного должностного лица Нанимателя – Назаренко Ирины Вячеславовны, ректора университета, кандидата медицинских наук, доцента.

2. Настоящий Договор является локальным правовым актом, регулирующим трудовые и социально-экономические отношения между Нанимателем и работающими у него работниками.

3. Целью Договора является обеспечение устойчивого социально-экономического развития, продуктивной занятости работников, уровня их оплаты труда, соответствующего текущему уровню цен и стоимости жизни, безопасных условий труда, эффективной работы учреждения образования «Гомельский государственный медицинский университет», регулирование трудовых и связанных с ними отношений на основе социального партнерства.

4. Наниматель признает Профком единственным полномочным представителем работников университета в коллективных переговорах по заключению, изменению и дополнению Договора, а также его выполнению.

5. Нормы и положения Генерального, тарифного и местных соглашений обязательны для исполнения Нанимателем и Профкомом (далее – Стороны).

Стороны признают, что обязательства и гарантии, включенные в Генеральное соглашение между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов, Соглашение между Министерством здравоохранения Республики Беларусь и Белорусским профсоюзом работников здравоохранения, Соглашение между Гомельским областным исполнительным комитетом, областным объединением нанимателей и областным объединением профсоюзов, Соглашение между управлением здравоохранения Гомельского облисполкома и Гомельской областной организацией Белорусского профсоюза работников здравоохранения, являются

минимальными и не могут быть изменены в сторону снижения социальной и экономической защищенности работников.

6. Договор вступает в силу с «-----» февраля 2026 г. (с момента подписания Сторонами) и действует до «-----» февраля 2029 г.

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

В случае реорганизации университета Договор сохраняет свое действие в течение срока, на который он заключен, если не приняли иного решения.

7. Изменения и дополнения в Договор вносятся по взаимному согласию Сторон в порядке, аналогичном порядку заключения Договора, и являются неотъемлемой частью настоящего Договора.

8. Договор распространяется на Нанимателя (ректора университета) и работников членов профсоюза, состоящих в трудовых отношениях с Нанимателем на дату его подписания, а также на освобожденных профсоюзных работников – членов профсоюза.

Вновь принятые работники должны быть ознакомлены с Договором Нанимателем при приеме на работу под подпись. На работников, вступивших в профсоюз после подписания Договора, его положения распространяются в полном объеме со дня вступления в профсоюз.

9. Положения Договора о рабочем времени и времени отдыха, регулировании внутреннего трудового распорядка, нормах труда, формах, системах, размерах оплаты труда, сроках выплаты и порядке индексации заработной платы, охране труда, гарантиях и компенсациях, предоставляемых в соответствии с законодательством, применяются в отношении всех работников университета. При этом от работников не требуется соответствующее заявление.

10. Положения Договора, предусматривающие дополнительные, по сравнению с законодательством, гарантии, компенсации, выплаты социального характера, распространяются только в отношении членов профсоюза.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, не вправе претендовать на гарантии и льготы, защиту трудовых прав и законных интересов, предоставляемые профсоюзной организацией.

Стороны устанавливают ограничения по распространению Положений коллективного договора, в том числе приложений к нему, на работников, не являющихся членами первичной профсоюзной организации, в том числе утративших профсоюзное членство:

- установление стимулирующих выплат (премий, надбавок) за деятельность, не связанную с выполнением трудовой функции, а также не связанную с дополнительной работой, выполненной по поручению

руководителя, при отсутствии обязанности Нанимателя по установлению данных выплат в соответствии с законодательством, не производится;

- единовременное премирование в связи с праздничными датами (День защитников Отечества и Вооруженных Сил Республики Беларусь, День женщин), с юбилейными датами организации не производится;

- единовременное премирование в связи с профессиональным праздником Днем медицинских работников не производится;

- единовременное премирование в связи с праздником Днем учителя не производится;

- оказание материальной помощи членам семьи умершего работника не производится;

- за многолетний добросовестный труд в университете работнику, достигшему пенсионного возраста, при увольнении в связи с уходом на заслуженный отдых, не производится;

- в связи с юбилейными датами дня рождения, не производится;

- в связи с рождением (усыновлением, удочерением) ребенка, матерям, не состоящим в браке, сведения об отце детей записаны в записи акта о рождении ребенка по указанию матери, не производится;

- вдовам (вдовцам), не вступившим в новый брак, имеющим детей (ребенка) в возрасте до 14 лет, не производится;

- после оперативных вмешательств по поводу тяжелых болезней, в случаях тяжелых заболеваний, которые по медицинским показаниям требуют продолжительного лечения, не производится;

- материальная помощь в связи со смертью отца, матери, мужа, жены, детей не производится;

- материальная помощь родителям, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет и родителям, которые имеют трех и более детей до 16 лет, при стаже их работы в университете более года не производится;

11. Стороны обязуются:

11.1. при заключении и исполнении Договора и его дополнении руководствоваться основными принципами социального партнерства:

- равноправие Сторон;

- соблюдение норм законодательства;

- полномочность принятия обязательств;

- добровольность принятия обязательств;

- учет реальных возможностей выполнения принятых обязательств;

- обязательность выполнения договоренностей и ответственности за принятые обязательства;

- отказ от односторонних действий, нарушающих договоренности;

- взаимное информирование Сторон об изменении ситуации;

11.2. создать комиссию по ведению коллективных переговоров для подготовки, внесения изменений и дополнений в Договор и контроля за его выполнением на равноправной основе из представителей Нанимателя и представителей Профсоюзной организации:

- сопредседатель комиссии, действующей от имени Нанимателя, – начальник юридического отдела;
- сопредседатель комиссии, действующей от имени профсоюзного комитета работников, – председатель первичной профсоюзной организации работников;

11.3. не прекращать в одностороннем порядке коллективные переговоры;

11.4. не прекращать действие настоящего Договора при изменении наименования Сторон. В случае реорганизации Нанимателя или первичной профсоюзной организации, смены представителей Сторон в период действия данного Договора, его выполнение гарантируют правопреемники;

11.5. в течение трех месяцев с момента реорганизации Нанимателя заключить новый коллективный договор, обеспечивающий сохранение трудовых и социально-экономических прав и гарантий на уровне не ниже закрепленного в Договоре;

11.6. стороны обязуются зарегистрировать Договор, а также внесенные в него изменения и дополнения в местном исполнительном или распорядительном органе по месту нахождения Нанимателя (ст. 370 Трудового кодекса Республики Беларусь) с соблюдением порядка.

12. Если в течение срока действия Договора законодательством устанавливаются условия, улучшающие положение работников по сравнению с условиями, закрепленными в Договоре, то действуют нормы, предусмотренные законодательством.

## **ОПЛАТА ТРУДА**

13. Наниматель обязуется:

13.1. Добиваться

13.1.1. улучшения благосостояния работников университета, повышения жизненного уровня, обеспечивать рост среднемесячной заработной платы в университете;

13.1.2. минимизации рисков снижения социальной защищенности работников, недопущения снижения размеров заработной платы работников при введении новых условий труда.

13.2. Обеспечивать оплату труда работникам не ниже размера минимальной заработной платы при условии соблюдения установленной продолжительности рабочего времени и выполнении норм труда.

13.3. Все вопросы нормирования труда (разработка новых норм труда, пересмотр ранее действующих) решать на основании и в соответствии с действующим законодательством и по согласованию с Профкомом;

13.4. Все вопросы установления и изменения форм, систем и размеров заработной платы, материального стимулирования, установления, изменения и отмены надбавок, выплаты вознаграждений, материальной помощи за счет средств бюджета, а также за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, решать на основании и в соответствии с действующим законодательством, локальными правовыми актами университета и по согласованию с Профкомом.

13.5. Устанавливать тарифные разряды, оклады работников в соответствии с Единой тарифной сеткой работников Республики Беларусь.

13.6. Производить отнесение выполняемых работ к определенным тарифным разрядам (должностям) и присвоение работникам соответствующей квалификации в соответствии с соответствующими выпусками Единого квалификационного справочника должностей служащих (далее – ЕКСД) и Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС), а также в соответствии с общегосударственным классификатором Республики Беларусь «Занятия».

13.7. Выплату заработной платы работникам университета производить два раза в месяц в следующие сроки:

за первую половину текущего месяца – 21 числа и окончательный расчет за текущий месяц – 6 числа месяца, следующего за расчетным месяцем.

Если день выплаты заработной платы совпадает с выходными днями или государственными праздниками и праздничными днями, производить выплату заработной платы накануне.

Заработная плата за первую половину месяца выплачивается работникам университета в размере оплаты труда за отработанное время согласно табелю учета рабочего времени, представленному в бухгалтерию для выплаты заработной платы до 15 числа текущего месяца.

Окончательный расчет за декабрь месяц со штатными работниками научно-исследовательской лаборатории, осуществляется не позднее последнего рабочего дня декабря месяца на основании предоставленного в бухгалтерию табеля учета рабочего времени за декабрь месяц. В случае изменений в таблице учета рабочего времени, в январе предоставляется корректирующий табель учета рабочего времени за декабрь, на основании которого производится перерасчет. Излишне выплаченная заработная

плата за декабрь удерживается из начисленной заработной платы за январь.

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

Заработная плата, излишне выплаченная работнику нанимателем, в том числе при неправильном применении закона, не может быть взыскана с работника, за исключением случаев счетной ошибки. Счетной ошибкой признается техническая ошибка – т.е. описка, опечатка, пропуск или повторный ввод данных, арифметическая ошибка при подведении итогов, неточное округление.

13.8. Выдавать каждому работнику расчетный листок с информацией о начисленной заработной плате и произведенных удержаниях не позднее, чем за 1 (один) день до установленного срока выплаты заработной платы.

13.9. Средний заработок за время трудового отпуска выплачивать работнику не позднее, чем за 2 (два) дня до начала отпуска.

В случае невыплаты работнику в установленный срок заработной платы за время отпуска, начало трудового отпуска по желанию работника переносится на другое время текущего рабочего года и работник имеет право продолжить работу (не уходить в отпуск), письменно уведомив об этом Нанимателя.

13.10. Исчисление среднего заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные дни отпуска, оплаты по листкам временной нетрудоспособности, оплаты за время нахождения на курсах повышения квалификации (переподготовки), а также в других случаях, предусмотренных законодательством, производить в соответствии с Порядком исчисления среднего заработка, утверждаемым Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

13.11. Индексацию заработной платы работников производить в соответствии с действующим законодательством.

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

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

13.12. Не допускать снижения размеров начисленной заработной платы работников (без премий) действовавших на момент введения новых условий оплаты труда.

13.13. Производить оплату труда работников, содержащихся за счет бюджетных и внебюджетных источников финансирования, в соответствии с нормативно-правовыми актами, регулирующими порядок и форму

оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, а также локальными правовыми актами:

Положением об оплате труда работников университета (Приложение 1 к Договору);

Положением о порядке и условиях установления стимулирующих выплат работникам университета (Приложение 2 к Договору);

Положением о размерах, порядке и условиях выплаты премий работникам университета (Приложение 3 к Договору);

иными локальными правовыми актами университета.

Установление выплат стимулирующего характера (премий, надбавок), оказание материальной помощи производится с учетом ограничений, указанных в пункте 10 Общих положений Договора.

13.14. Устанавливать надбавки за стаж работы в бюджетных организациях работникам университета в размерах от базовой ставки (за исключением работников научно-исследовательской лаборатории) при стаже работы:

до 5 лет – 10 %;

от 5 до 10 лет – 15 %;

от 10 до 15 лет – 20 %;

от 15 лет и выше – 30 %.

Стаж работы в бюджетных организациях, учитываемый при выплате надбавки за стаж рассчитывается за период с даты образования Республики Беларусь (с 19.09.1991 года).

13.15. Устанавливать надбавки за стаж работникам бюджетных научных организаций (научно-исследовательская лаборатория университета) от суммы, включающей оклад и надбавку за специфику работы в бюджетных научных организациях:

по специальности – по должностям научных работников,

в бюджетных организациях – по иным категориям работников.

Надбавки за стаж работникам бюджетных научных организаций (научно-исследовательская лаборатория университета) устанавливаются при стаже работы:

до 2 лет – 10 %;

от 2 до 5 лет – 15 %;

от 5 до 10 лет – 20 %;

от 10 до 15 лет – 25 %;

свыше 15 лет – 30 %.

Стаж работы, учитываемый при выплате надбавки за стаж, рассчитывается в соответствии с нормами законодательства.

13.16. Установить, что условия оплаты труда на основе контракта не могут быть ниже условий, предусмотренных Договором.

13.17. Устанавливать надбавку за работу по контракту в размере не более 50 процентов оклада.

Конкретный размер надбавки за работу по контрактам устанавливается в пределах средств, предусмотренных в соответствии с законодательством на оплату труда на соответствующий финансовый (календарный) год.

13.18. Применять к работникам, нарушившим производственную, исполнительскую или трудовую дисциплину, в качестве меры дисциплинарного взыскания лишение полностью или частично дополнительных выплат стимулирующего характера на срок до 12 месяцев.

13.19. При увольнении работника все выплаты, причитающиеся ему от Нанимателя на день увольнения (кроме выплат, установленных системами оплаты труда, размер которых определяется по результатам работы за месяц или иной отчетный период), производить не позднее дня увольнения;

В случае невыплаты по вине Нанимателя в сроки, причитающихся работнику на день увольнения сумм выплат, Наниматель выплачивает работнику средний заработок за каждый день их задержки, а в случае невыплаты части суммы – пропорционально невыплаченным при расчете денежным суммам.

13.20. Производить направления работников в командировки и оплату командировочных расходов в соответствии с действующим законодательством Республики Беларусь.

13.21. Направлять в установленном порядке на заработную плату средства, полученные в результате осуществления мероприятий по оптимизации штатной численности работников.

13.22. Устанавливать доплату за работу с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам аттестации рабочих мест в соответствии с Положением об оплате труда работников университета (Приложение 1 к Договору).

13.23. Устанавливать доплату за работу в государственные праздники, праздничные и выходные дни в размере часового оклада работника за каждый час работы сверх заработной платы, начисленной за указанное время.

13.24. Устанавливать доплату за работу в ночное время или ночную смену за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) или в ночную смену при сменном режиме работы при продолжительности рабочей смены не более 12 часов в размере 35% от часового оклада работника.

13.25. Привлекать к сверхурочным работам только с согласия работника. Без согласия работника привлечение к сверхурочным работам допускается только в исключительных случаях, предусмотренных статьей 121 ТК Республики Беларусь.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 10 часов в рабочую неделю и 180 часов в год, а продолжительность ежедневной работы с учетом сверхурочных работ не должна превышать 12 часов.

За каждый час работы в сверхурочное время сверх заработной платы, начисленной за указанное время, производится доплата работникам с повременной оплатой труда – не ниже часовых ставок (окладов).

За работу в сверхурочное время 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 (один день отдыха за 8 часов работы в сверхурочное время).

Работа в выходные дни допускается по предложению ректора университета и только с согласия работника или по инициативе работника с согласия ректора университета, за исключением случаев, предусмотренных в статье 143 ТК Республики Беларусь, когда ректор университета вправе привлекать работника без его согласия.

Оплата за работу в сверхурочное время и в выходные дни производится на основании приказа ректора университета согласно графикам работы и табелям учета рабочего времени, в размере 100 процентов часового оклада работника.

13.26. Осуществлять установление надбавок в соответствии с Положением о порядке и условиях установления стимулирующих выплат работникам университета (Приложение 2 к Договору) и иными локальными правовыми актами университета.

13.27. Устанавливать доплату 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, в размере до 100% (включительно) оклада в зависимости от объема выполняемых работ, рассчитанного по должности служащего (профессий рабочего), по которой производится совмещение, расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполнение обязанностей. Конкретный размер доплаты устанавливается Нанимателем.

Доплаты не устанавливаются в случае, когда работа по другой должности служащего (профессии рабочего) предусмотрена трудовым договором (контрактом), должностной (рабочей) инструкцией.

13.28. Устанавливать надбавки за ученые степени и звания в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 25.09.2007 № 450 «Об установлении доплат за ученые степени и звания» с учетом всех разъяснений.

13.29. Освобождать профессорско-преподавательский состав кафедр от всех видов учебной нагрузки на период командировок, болезни, повышения квалификации и переподготовки, стажировки. Установленная на этот период учебная нагрузка выполняется другими преподавателями кафедры или путем привлечения в установленном порядке преподавателей с оплатой на основании договора подряда в соответствии с Положением о почасовой оплате труда, утвержденным ректором университета.

13.30. Устанавливать надбавку молодым специалистам, молодым рабочим (служащим) в процентах от оклада в течение срока обязательной работы с даты приема их на работу по распределению (перераспределению), направлению (последующему направлению) на работу в соответствии с Положением о порядке и условиях установления стимулирующих выплат работникам университета (Приложение 2 к Договору).

Под молодыми специалистами, молодыми рабочими (служащими) понимаются выпускники, получившие образование в дневной форме получения образования за счет средств бюджета или собственных средств, работающие по распределению (перераспределению), направлению (последующему направлению) на работу в течение срока обязательной работы.

Не допускать уменьшения заработной платы молодым специалистам на период обязательной работы.

13.31. Оказывать материальную помощь работникам университета в соответствии с Положением о размерах, порядке и условиях оказания материальной помощи (Приложение 5 к Договору).

13.32. Осуществлять единовременную выплату на оздоровление работникам университета в соответствии с Положением об осуществлении единовременной выплаты (Приложение 4 к Договору).

13.33. Осуществлять премирование работников университета в соответствии с Положением о размерах, порядке и условиях выплаты премий работникам университета (Приложение 3 к Договору).

13.34. Направлять в установленном порядке (при необходимости) внебюджетные средства в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации, на:

поощрение обучающихся за успехи в учебной, спортивно-массовой, общественной, научной, научно-технической, экспериментальной, инновационной деятельности, в образовательных и культурных мероприятиях, оказания обучающимся материальной помощи;

осуществление в порядке и на условиях, определяемых Договором выплат семьям умерших работников;

осуществление дополнительного премирования работников, в соответствии с Положением о размерах, порядке и условиях выплаты премий работникам университета (Приложение 3 к Договору);

финансирование расходов по организации спортивно-массовых, физкультурно-оздоровительных, культурных и иных мероприятий и (или) участию в них (в том числе осуществления отчислений профсоюзным организациям средств на указанные цели);

иные цели в соответствии с законодательством.

13.35. Обеспечивать сохранение по месту основной работы за работником среднего заработка в случаях, предусмотренных законодательством.

13.36. Производить перерасчет (осовременивание) заработной платы в случаях, установленных законодательством Республики Беларусь.

13.37. Обеспечивать полноту и первоочередность выплаты начисленной заработной платы.

13.38. В целях обеспечения социальной справедливости единовременное премирование ректора университета, предусмотренное Договором, осуществляется при наличии согласования с Нанимателем, если иное не установлено законодательством Республики Беларусь.

13.39. Предоставлять Профкому информацию по вопросам, затрагивающим интересы работников: о порядке и условиях исчисления заработной платы; об установлении гарантий и компенсаций работникам; об использовании фонда заработной платы, в том числе использовании средств, запланированных в смете расходов на выплаты стимулирующего характера.

13.40. Привлекать Профком к:

установлению работникам выплат стимулирующего характера;

участию в работе комиссии по составлению списков окладов;

участию в работе аттестационной комиссии;

участию в комиссии по вопросам оплаты труда;

14. Наниматель совместно с Профкомом обязуется:

14.1. проводить разъяснительную работу с каждым работником по вопросам оплаты труда;

14.2. принимать исчерпывающие меры по социальной защищенности работников, а также недопущению и предупреждению социальной напряженности в коллективе;

14.3. в случае невозможности реализации в срок норм и договоренностей, устанавливающих выплаты работникам денежных сумм, не предусмотренных законодательством, но определенных Договором, по причинам экономического, производственного, организационного характера, порядок исполнения таких положений определяется по взаимному согласию Сторон.

15. Профком обязуется:

15.1. отстаивать интересы работников – членов профсоюза, по вопросам оплаты труда в соответствии с действующим законодательством и Договором;

15.2. осуществлять контроль за соблюдением законодательства по оплате труда, в том числе за правильностью начисления заработной платы, индексации, сроками выплаты, оплатой сверхурочных работ, расчета при увольнении работников, своевременным и полным введением в действие нормативных документов по вопросам организации, нормирования, оплаты труда, распределением учебной нагрузки, премированием, установлением надбавок и доплат, оказанием материальной помощи, а также начисления среднего заработка за время трудового отпуска и сроков его выплаты.

15.3. ставить вопрос перед Нанимателем об ответственности лиц, виновных в неправильном начислении заработной платы и несвоевременной ее выплате.

## **ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ**

16. Наниматель обязуется:

16.1. Обеспечить оптимальную занятость и использование работающих в организации в соответствии с профессией, специальностью, квалификацией и условиями их трудового договора (контракта). Не допускать экономически и социально необоснованного сокращения работников и рабочих мест. Осуществлять анализ занятости работников, принимать меры по недопущению вынужденного неполного рабочего времени.

16.2. В случаях ликвидации или реорганизации университета (упразднения структурных подразделений), влекущих за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда, Наниматель предварительно уведомляет об этом профсоюзные органы и работников – членов профсоюза не позднее, чем за три месяца до вступления в силу соответствующего приказа. Совместно с Профкомом разрабатывают мероприятия по соблюдению прав и интересов высвобождаемых работников, которые предусматривают:

обеспечить гарантии и компенсации высвобождаемым работникам в соответствии с действующим законодательством;

- производить перевод на свободные вакансии;
- производить переподготовку по новым специальностям;
- использовать естественное сокращение рабочих мест (расторжение трудовых договоров (контрактов) по соглашению сторон, ликвидация вакансий, увольнение совместителей, выход на пенсию);
- сократить административно-управленческие расходы;
- не принимать новых работников;
- ограничить круг временных работников;
- предупреждать работника о предстоящем высвобождении (сокращении) не менее чем за три месяца;

в период срока предупреждения предоставлять работнику один свободный день в неделю с сохранением заработной платы для решения вопроса о самостоятельном трудоустройстве у других нанимателей.

16.3. В случае кратковременного сокращения объемов работы или его остановки осуществлять следующие меры:

- расширить практику индивидуальных рабочих графиков (гибкий режим труда, сокращенный рабочий день, сокращенная рабочая неделя, раздел рабочего времени);

- предоставлять, по желанию работников, краткосрочные отпуска без сохранения заработной платы;

- применять, как исключительную меру, перевод организации на режим неполного рабочего времени.

16.4. Содействовать сохранению эффективно действующих и созданию новых рабочих мест.

16.5. Не допускать экономически и социально необоснованного сокращения штата работников.

16.6. Заключение контрактов с работниками, трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, осуществлять в связи с обоснованными организационными и экономическими причинами, о чем работник должен быть письменно предупрежден не позднее чем за один месяц до заключения контракта (статья 32 ТК Республики Беларусь).

16.7. Переводить работника, работающего по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, на контрактную форму найма только с его письменного согласия.

16.8. При вручении работнику уведомления о намерении Нанимателя перевести работника на контрактную форму найма, работнику за месяц должен быть представлен проект контракта, предлагаемого для заключения.

16.9. Признать уважительными причинами для досрочного расторжения контракта по требованию работника:

состояние здоровья, наличие инвалидности, препятствующих продолжению работы;

избрания на выборную должность;

необходимости ухода за больными членами семьи, или инвалидом 1 группы либо лицом, достигшим 80-летнего возраста и нуждающимся в постоянном уходе;

выход на пенсию;

зачислением в учреждение, обеспечивающее получение высшего или среднего специального образования для получения образования в дневной форме получения образования; зачисление в очную аспирантуру, докторантуру, клиническую ординатуру;

перевода (направление) мужа (жены) на работу либо для прохождения службы в другую местность, за исключением выпускников, распределенных (направленных), перераспределенных на работу;

добровольное поступление на военную службу по контракту;

трудоустройство у другого нанимателя на полную занятость, если в данной организации отсутствует возможность предоставления полной занятости, за исключением выпускников, распределенных (направленных), перераспределенных (перенаправленных) на работу, а также работников, прошедших переподготовку за счет средств Нанимателя (не менее чем в течение 2-х лет);

16.10. Письменное информирование каждой из сторон, заключивших контракт, о решении продолжить или прекратить трудовые отношения осуществлять не позднее, чем за один месяц до истечения срока контракта.

16.11. Осуществлять расторжение трудового договора с работником по инициативе Нанимателя (статья 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, за исключением пункта 3, абзацев 3,7, и 8 пункта 7), а также по основаниям, предусмотренным пунктами 1-3 статьи 47 Трудового кодекса Республики Беларусь, с предварительного согласия профсоюзного комитета.

Отстранение работника от работы при выявлении допущенных им нарушений производственной, исполнительской или трудовой дисциплины, повлекшие или способных повлечь причинение организации ущерба, производить не более чем на период разбирательства допущенных нарушений, после чего работник либо допускается к исполнению своих обязанностей, либо с ним трудовой договор расторгается.

Наниматель вправе расторгнуть трудовой договор (контракт) с работником, допустившим нарушение производственной,

исполнительской или трудовой дисциплины, повлекшее причинение организации материального ущерба в размере, превышающем три начисленные среднемесячные заработные платы работников Республики Беларусь.

При выборе меры дисциплинарного взыскания при грубом нарушении работником трудовых обязанностей Нанимателем должны учитываться тяжесть дисциплинарного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, а также предшествующая работа в организации.

16.12. В случае сокращения численности (штата) работников, кроме лиц, предусмотренных законодательством (ст. 45 ТК РБ), предпочтение в оставлении на работе отдавать следующим категориям работников:

работникам, являющимся единственными кормильцами в семье;

работникам, имеющим длительный непрерывный стаж работы в университете при наличии двух и более иждивенцев;

работникам, имеющим длительный и непрерывный стаж работы в учреждении – 10 лет и более;

работникам имеющим неполную семью;

одному из двух работающих в организации родителей, имеющих несовершеннолетних детей;

работникам воспитывающим детей-инвалидов;

опекунам, попечителям, на иждивении которых находятся несовершеннолетние дети;

работникам предпенсионного возраста, которым осталось три (и менее) года до достижения общеустановленного пенсионного возраста и получения ими права на пенсию по возрасту;

работникам, повышающим свою квалификацию без отрыва от производства в высших и средних специальных учреждениях образования по направлению университета;

работникам с квалификационными категориями (первой и высшей) и учеными степенями (доктор и кандидат наук);

работникам, получившим травму или профзаболевание на производстве;

работникам, избранным в состав профсоюзных органов;

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

членам комиссий по трудовым спорам.

16.13. Сохранять за работником, потерявшим трудоспособность в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, места работы (должности) до восстановления трудоспособности или признания его в установленном порядке инвалидом.

16.14. Не допускать расторжение трудового договора по инициативе Нанимателя с беременной женщиной, женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, одиноким родителям, имеющим ребенка в возрасте от трех лет до четырнадцати лет (ребенка-инвалида – до восемнадцати лет) в случаях, предусмотренных законодательством Республики Беларусь.

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

С работниками не пенсионного возраста, добросовестно выполняющими свои функциональные обязанности и не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, как правило, заключать (продлять) с их согласия контракты на срок не менее трех лет, а с имеющими, кроме того, высокий профессиональный уровень и квалификацию – на срок пять лет (если они не выразили письменно свое согласие на продолжение трудовых отношений на меньший срок).

16.16. Продлевать, заключать контракты с работниками – членами профсоюза предпенсионного возраста, которым осталось три (и менее) года до достижения общеустановленного пенсионного возраста, добросовестно работающими и не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины с их согласия не менее, чем до достижения общеустановленного пенсионного возраста и получения им права на пенсию по возрасту.

Применение указанного положения осуществляется с учетом ограничений, указанных в пункте 10 общих положений коллективного договора.

16.17. Заключать контракты, с работниками, достигшими общеустановленного пенсионного возраста, добросовестно работающими и не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, на иждивении у которых находятся несовершеннолетние дети до достижения последними совершеннолетия, а также с работниками, достигшими общеустановленного пенсионного возраста, добросовестно работающими и не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, дети которых получают на дневной форме обучения первое высшее, среднее специальное или профессионально-техническое образование – до окончания ими

учреждения образования, у которых супруг проходит срочную военную службу по призыву – на срок не менее чем до окончания срока службы.

16.18. Заключать (продлять) контракты с избранными по конкурсу, добросовестно работающими и не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, как правило, не менее чем на срок их избрания по конкурсу (но не более срока, установленного законодательством Республики Беларусь). Если контракт заключен на срок, менее срока избрания по конкурсу, Наниматель имеет право с их согласия продлить контракт на срок в пределах срока избрания.

16.19. Не переводить на контрактную форму найма работников, получивших профессиональные заболевания или иное повреждение здоровья, связанное с исполнением ими трудовых обязанностей, или ставших инвалидами вследствие травмы на производстве.

16.20. Наниматель вправе заключать по окончании срока контракта по письменному заявлению работника, не допускающего нарушений трудовой дисциплины и проработавшего у Нанимателя не менее пяти лет, трудовой договор на неопределенный срок.

16.21. В обязательном порядке заключать новый и продлевать контракты в пределах максимального срока их действия с матерями (отцами, опекунами), приступившими к работе до или после окончания социального отпуска по уходу за ребенком, до достижения им возраста трех лет, на срок не менее чем до достижения ребенком возраста пяти лет (если они не выразили свое согласие на продолжение трудовых отношений на меньший срок).

16.22. Продлевать (заключать новый) контракт с матерью (отцом, опекуном), воспитывающим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или двоих и более детей в возрасте до 16 лет, добросовестно работающим и не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, на срок не менее пяти лет (если они не выразили письменно своё согласие на продолжение трудовых отношений на меньший срок).

16.23. Заключать контракты с одинокими женщинами, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, имеющими несовершеннолетних детей, находящихся на их иждивении, на срок не менее 5 лет по их согласию.

16.24. С молодыми специалистами, прибывшими на работу по направлению после окончания государственного учебного заведения, контракты при приеме на работу могут быть заключены только с их письменного согласия.

17. Наниматель имеет право:

17.1. Принимать решение о принятии на работу, перемещении, переводе, увольнении работников учреждения в соответствии с законодательством Республики Беларусь;

17.2. Расторгнуть трудовой договор (контракт) с работником, допустившим нарушение производственной, исполнительской или трудовой дисциплины, повлекшее причинение организации материального ущерба в размере, превышающем три начисленные среднемесячные заработные платы работников Республики Беларусь.

17.3. При выборе меры дисциплинарного взыскания при грубом нарушении работником трудовых обязанностей Нанимателем должны учитываться тяжесть дисциплинарного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, а также предшествующая работа в организации.

17.4. Ущерб, причиненный Нанимателю по вине работника, в размере до трех его среднемесячных заработных плат, может быть удержан из заработной платы работника без его согласия, по распоряжению Нанимателя.

18. Профком обязуется:

18.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением Нанимателем законодательства Республики Беларусь о труде;

18.2. Содействовать переобучению кадров, трудоустройству высвобождаемых работников;

18.3. Не давать согласия на увольнение работников по инициативе Нанимателя в связи с сокращением численности (штата), прежде чем Нанимателем не будут предложены этим работникам на выбор все имеющиеся вакантные должности или предоставлена возможность переобучения;

18.4. При необходимости обеспечивать правовую защиту членов профсоюза.

18.5. Не снимать с профсоюзного учета высвобождаемых работников вплоть до их трудоустройства, но не более 6 месяцев после увольнения с работы.

## **РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА**

19. Рабочее время, время отдыха работников устанавливается в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Трудовым кодексом Республики Беларусь, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными актами законодательства, а также положениями настоящего раздела Договора.

20. Наниматель обязуется:

20.1. Установить рабочую неделю продолжительностью 36 часов – для профессорско-преподавательского состава; 40 часов – для

административно-управленческого, научного, учебно-вспомогательного персонала, специалистов, рабочих и служащих; 35 часов – для инвалидов первой и второй групп.

20.2. По инициативе работника, исходя из особенностей организации учебного процесса, организации лечебно-диагностической работы, оказания платных медицинских и других услуг, при условии, если это учитывает интересы университета и не ведет к осложнениям в работе, рассматривать возможность установления, по согласованию с Профкомом, режима гибкого рабочего времени, разделение рабочего дня на части и иные режимы рабочего времени.

20.3. Продолжительность очередного отпуска устанавливать с учетом норм действующего законодательства. График отпусков утверждается ректором университета по согласованию с профсоюзным комитетом (ст. 168 ТК РБ) ежегодно не позднее 5 января. По желанию работника в рабочем году очередной отпуск может быть разделен на 2 части, одна из которых должна быть не менее 14 календарных дней: первая – в установленное графиком время, вторая – по согласованию с администрацией. По договоренности между работником и Нанимателем трудовой отпуск может быть разделен более чем на две части, если это вызвано служебной необходимостью. При этом одна часть трудового отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Сотрудникам, занятым в летнее время в работе приемной комиссии, по руководству практикой, трудовой отпуск в рабочем году может быть разделен на четыре части, одна из которых должна быть не менее 14 календарных дней.

20.4. Наниматель обязуется предоставлять работникам следующие виды отпусков:

20.4.1. Трудовые отпуска:

основной отпуск продолжительностью не менее 24 календарных дней, согласно статье 155 Трудового кодекса Республики Беларусь, дополнительный поощрительный отпуск с сохранением заработной платы не менее 1 дня;

основной отпуск продолжительностью более 24 календарных дней на основании Постановления Совета Министров Республики Беларусь от 24.01.2008 № 100 (приложение № 11).

20.4.2. Социальные отпуска:

по беременности и родам;

по уходу за детьми;

в связи с катастрофой на Чернобыльской АЭС;

по уважительным причинам личного и семейного характера;

в связи с обучением в т. ч.:

Работникам, успешно обучающимся, получающим высшее образование, в зависимости от курса обучения и формы получения образования, по направлению (заявке) Нанимателя либо в соответствии с заключенными с ним договорами (на подготовку специалистов, коллективным, трудовым), предоставляются отпуска с сохранением среднего заработка на 10, 20 и 30 календарных дней; на период сдачи государственных экзаменов – 20 календарных дней, на период подготовки и защиты дипломного проекта (работы) – 90 календарных дней.

20.5. Наниматель обязан предоставлять по желанию работника кратковременный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней, следующей категории работников (ст. 189, 190 Трудового кодекса Республики Беларусь):

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

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

ветеранам боевых действий на территории других государств;

лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинской справкой о состоянии здоровья;

инвалидам 2 и 3 групп, работающим в университете;

работникам при рождении ребенка;

в начале учебного года для работников, чьи дети идут в 1-4 классы;

работникам при переезде на новое место жительства.

Отпуска предоставляются в течение календарного года в период, согласованный Сторонами.

20.6. Наниматель имеет право предоставлять кратковременный отпуск без сохранения заработной платы в течение календарного года (по договоренности между работником и Нанимателем), по письменному заявлению работника в следующих случаях:

по семейно-бытовым причинам – до 30 календарных дней;

для работы над диссертацией – до 60 календарных дней;

для написания учебников – до 60 календарных дней;

на санаторно-курортное лечение – до 30 календарных дней;

в период обучения в средних специальных и высших учебных учреждениях без отрыва от производства:

в зависимости от курса обучения предоставляются отпуска на 10, 20, 30 календарных дней, на период сдачи государственных экзаменов – 20 календарных дней, на период подготовки и защиты дипломного проекта (работы) до 90 календарных дней;

на период сдачи вступительных экзаменов в аспирантуру – до 12 календарных дней на каждый экзамен;

по уважительным причинам – до 30 календарных дней.

20.7. Наниматель имеет право предоставлять кратковременный отпуск на 3 календарных дня без сохранения заработной платы, по письменному заявлению работника университета в следующих случаях:

при вступлении в брак;

для организации похорон близких родственников.

20.8. Наниматель обязуется предоставлять трудовой отпуск в летнее или другое удобное время следующим категориям работников, если они выразили такое желание при составлении графика трудовых отпусков на очередной год:

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

работающим по совместительству – одновременно с трудовым отпуском по основной работе;

супругам, работающим в университете, по их заявлению – одновременно;

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

женщинам, имеющим по одному и более ребенку в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

работникам, ставшим инвалидами вследствие катастрофы на ЧАЭС;

работникам, принимавшим участие в ликвидации последствий катастрофы на ЧАЭС в 1986-1989 годах;

работникам, эвакуированным из зон первоочередного отселения и последующего отселения, а также самостоятельно покинувшим эти зоны после аварии.

20.9. Предоставлять дополнительный отпуск работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, в соответствии со списком профессий и должностей, работа в которых дает право на этот отпуск (перечень профессий и должностей прилагается, ст. 157 ТК РБ).

20.10. Предоставлять работникам с ненормированным рабочим днем за работу сверх нормальной продолжительности рабочего времени дополнительный отпуск до 7 календарных дней (в рамках трудового договора, ст. 158 ТК РБ) в соответствии с Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 10.12.2007 № 1695.

20.11. Отзыв работника из отпуска осуществлять в связи с производственной необходимостью с его письменного согласия с обязательным предоставлением неиспользованной части отпуска в удобное для работника время или с возможностью её замены денежной компенсацией, если к моменту отзыва работника использовано, как минимум, 14 календарных дней.

20.12. Не допускать к работе в ночное время, даже если она приходится на часть рабочего дня или смены, беременных женщин и работников моложе 18 лет.

20.13. При наличии путевки на санаторно-курортное лечение предоставлять трудовой отпуск по желанию работника в удобное для него время, а если трудовой отпуск использован предоставлять отпуск без сохранения заработной платы.

21. Профком обязуется:

21.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением трудового законодательства.

21.2. Содействовать укреплению трудовой дисциплины.

## **ПОДГОТОВКА КАДРОВ И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ**

22. Обеспечивать возможность повышения квалификации один раз в 5 лет с учетом всех выплат, установленных Правительством Республики Беларусь.

22.1. Создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением в соответствии с действующим Трудовым кодексом Республики Беларусь.

22.2. Наниматель совместно с Профкомом и лицами, назначенными ректором университета, ответственными за данные разделы работы, обязуются:

22.2.1. Обеспечивать условия профессиональной подготовки, повышения квалификации, стажировки и переподготовки работников университета;

22.2.2. Обеспечивать научно-техническую информированность работников университета о новейших достижениях науки и техники путем организации выставок и иных мероприятий в университете;

22.2.3. Содействовать созданию условий для выполнения диссертаций на соискание ученой степени кандидата (доктора) наук, изданию учебников, монографий, учебно-методических пособий и электронных учебно-методических комплексов работниками университета;

22.2.4. При направлении на научную стажировку за рубеж в высшие учебные заведения и другие организации предпочтение отдавать работникам университета из числа профессорско-преподавательского состава, запланировавшим и выполняющим в соответствии с календарным планом диссертации на соискание ученой степени кандидата (доктора) наук.

## ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ КОМПЕНСАЦИИ, ГАРАНТИИ И ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ РАБОТНИКАМ

23. Все дополнительные выплаты производить работникам университета по основному месту работы в пределах фонда оплаты труда и внебюджетных средств за счет превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении университета.

23.1. Наниматель обязуется:

23.1.1. Оказывать материальную помощь, осуществлять единовременную выплату на оздоровление работникам в соответствии с Положением об осуществлении единовременной выплаты на оздоровление (Приложение 6 к Договору) и Положением о размерах, порядке и условиях оказания материальной помощи (Приложение 5 к Договору).

Оказание материальной помощи производится с учетом ограничений, указанных в пункте 10 Общих положений Договора.

23.1.2. Предоставлять дополнительные гарантии и компенсации женщинам, матерям и отцам, воспитывающим детей:

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

23.1.2.2. матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо троих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) заявлению предоставляется один дополнительный свободный от работы день в неделю с оплатой в размере среднего дневного заработка за счет средств государственного социального страхования;

23.1.2.3. матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающим троих и более детей в возрасте до 16 лет, родителям (матери, отцу, опекуну, попечителю), воспитывающим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, а так же матерям детей рожденных вне брака (запись об отце ребенка произведена по указанию матери) оказывается материальная помощь на основании заявления, удостоверения об инвалидности и свидетельства о рождении;

23.1.2.4. отцам, воспитывающим детей без матери (в связи с ее смертью, лишением родительских прав, длительным (более месяца) пребыванием в лечебном учреждении и другими причинами), а также

опекунам (попечителям) детей соответствующего возраста предоставлять такие же гарантии, как и работающим женщинам-матерям;

23.1.2.5. в связи со смертью работника осуществлять единовременную выплату одному из членов его семьи в размере 10 базовых величин.

23.2. Наниматель имеет право, при наличии средств, оплачивать ведомственную подписку в адрес физических лиц (работников университета) за счет внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами.

24. Профком обязуется:

24.1. Оказывать материальную помощь и выплачивать единовременные поощрительные выплаты работникам в соответствии с Положением о Фонде помощи и единовременных поощрительных выплатах членам первичной профсоюзной организации работников университета.

24.2. Приобретать новогодние подарки детям сотрудников в возрасте до 14 лет включительно.

24.3. Участвовать в подготовке культурно-массовых мероприятий, посвященных встрече Нового года, Дню Женщин, Дню защитников Отечества, Дню Победы, Дню медицинских работников, спартакиадах, туристических слетах.

24.4. Оказывать материальную помощь не чаще 1 раза в год, работникам, приобретающим путевку для санаторно-курортного лечения в санатории «Белпрофсоюзкурорт» за собственные средства.

24.5. Оказывать консультативную, юридическую помощь. Представлять и защищать интересы работников-членов профсоюза.

## **ЖИЛИЩНОЕ СТРОИТЕЛЬСТВО, ПОСТАНОВКА НА УЧЕТ И РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ЖИЛЬЯ**

25. Наниматель и Профком обязуются:

25.1. Организовать постановку на учет нуждающихся в улучшении жилищных условий и распределение жилой площади производить собственным решением Нанимателя и Профкома в соответствии с действующими законодательными актами. Списки лиц, которым предоставляется жилье, доводить до сведения работников.

25.2. Ежегодно анализировать состояние обеспеченности работников жильём.

25.3. Добиваться организации строительства жилищно-строительных кооперативов для работников, состоящих на учете нуждающихся в улучшении жилищных условий.

25.4. Ходатайствовать перед местными исполнительными и распорядительными органами о выделении работникам мест в общежитиях сторонних организаций и предприятий.

25.5. Принимать меры по обеспечению выпускников, распределенных (направленных), перераспределенных на работу, благоустроенным жильем.

25.6. Обеспечивать контроль за использованием жилого фонда общежитий и его санитарно-техническим состоянием.

25.7. Распределение мест в общежитиях производится совместным решением Нанимателя (или уполномоченного им должностного лица) и Профсоюзом. Места в общежитиях в первую очередь предоставляются:

25.7.1. молодым специалистам;

25.7.2. работникам, пострадавшим от катастрофы на ЧАЭС;

25.7.3. инвалидам II и III групп;

25.7.4. одиноким матерям;

25.7.5. многодетным семьям;

25.7.6. высококвалифицированным специалистам (докторам и кандидатам наук);

25.7.7. сотрудникам, которые были приглашены на работу в университет;

25.7.8. сотрудникам, стаж работы которых в университете более 10 лет и которые активно участвуют в производственном, учебном, воспитательном процессах и в общественной жизни.

## **ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ**

Основопологающим принципом деятельности УО «Гомельский государственный медицинский университет» в области охраны труда является приоритет жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности.

26. Наниматель обязуется:

26.1. Обеспечивать гарантии права работников на охрану труда, предусмотренные Трудовым кодексом Республики Беларусь, Законом Республики Беларусь «Об охране труда», другими нормативными правовыми актами и закрепление их в трудовых договорах (контрактах).

26.2. Обеспечивать безопасность при эксплуатации территории, зданий (помещений), сооружений, оборудования, ведении технологических процессов и применении в производстве материалов, химических веществ, а также контроль за использованием и правильным применением средств индивидуальной защиты и средств коллективной защиты.

26.3. Совершенствовать систему управления охраной труда (далее – СУОТ) университета, обеспечивать выполнение процедур регулярного мониторинга и определение результативности СУОТ, оценки профессиональных рисков.

26.4. Выделять в необходимых объемах финансовые средства для осуществления мероприятий по профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний, улучшению условий труда, санитарно-бытового обеспечения, медицинскому и лечебно-профилактическому обслуживанию работников.

26.5. Обеспечивать выполнение и финансирование в установленные сроки плана мероприятий по охране труда, разрабатываемого ежегодно с участием профкома.

26.6. Проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда, в том числе вновь созданных рабочих мест, и предоставлять компенсации работникам, на рабочих местах которых по результатам аттестации подтверждены вредные и (или) опасные условия труда (приложение № 6 и № 7).

26.7. Организовывать бесплатную выдачу работникам молока в соответствии с Перечнем вредных веществ, при работе с которыми в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов (приложение № 8).

26.8. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением и (или) выполняемых в неблагоприятных температурных условиях, необходимые средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с установленными нормами и с учетом фактического состояния условий труда (приложение № 9)

26.9. Организовывать прохождение предварительных, периодических и внеочередных медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда или на работах, где есть необходимость в профессиональном отборе (приложение № 10).

26.10. Продолжить работу по разработке и корректировке локальных нормативных актов по охране труда с учетом изменений и дополнений, вносимых в законодательные акты Республики Беларусь.

26.11. Осуществлять обучение, стажировку, инструктаж, повышение квалификации и проверку знаний по вопросам охраны труда руководителей структурных подразделений, специалистов и рабочих университета.

26.12. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, оказанию потерпевшим при несчастных случаях на

производстве необходимой помощи, их доставке в организацию здравоохранения.

26.13. Информировать работников о состоянии условий и охраны труда на рабочем месте, существующем риске повреждения здоровья и полагающихся средствах индивидуальной защиты, компенсациях по условиям труда.

26.14. Назначать должностных лиц, ответственных за организацию охраны труда и осуществление контроля за соблюдением работниками требований по охране труда в структурных подразделениях.

26.15. Признать право работников на отказ от выполнения порученной работы в случаях непосредственной опасности для жизни и здоровья его и окружающих, не предоставления необходимых средств индивидуальной защиты, непосредственно обеспечивающих безопасность труда, приостановления и запрещения проведения работ специально уполномоченными государственными органами надзора и контроля, а также технической инспекцией труда профсоюза. Предоставлять работнику до устранения нарушений (до создания надлежащих условий на рабочем месте) 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 переподготовки среднего заработка.

26.16. Возмещать вред, причиненный жизни и здоровью работающих в соответствии с законодательством.

26.17. В случае смерти работника, пострадавшего на производстве (вследствие трудового увечья), Наниматель возмещает расходы на погребение.

26.18. Принимать в соответствии с действующим законодательством Республики Беларусь меры воздействия на работников, систематически нарушающих требования охраны труда.

26.19. Проводить среди работников разъяснительную работу, направленную на формирование ответственной позиции в части соблюдения требований охраны труда, обязанности заботиться о личной безопасности и личном здоровье, а также о безопасности окружающих в процессе выполнения работ. Работникам нести коллективную ответственность при совместном выполнении ими работ.

26.20. Своевременно переводить женщин, имеющих заключение о беременности, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на другую работу, исключаящую воздействие вредных и (или) опасных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

26.21. Совместно с Профкомом организовывать оздоровление и санаторно-курортное лечение работников, создав для этого постоянную комиссию по оздоровлению и санаторно-курортному лечению.

26.22. Обеспечивать взаимодействие административного и общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда работниками.

26.23. Регулярно рассматривать на совместных с профсоюзным комитетом заседаниях вопросы планирования и реализации мероприятий по улучшению условий и охраны труда, анализ соответствия фактической работы по охране труда, применяемым законодательным требованиям и внедренным документированным процедурам СУОТ.

26.24. Оказывать содействие первичной профсоюзной организации в обучении общественных инспекторов по охране труда.

26.25. Предоставлять общественным инспекторам по охране труда и представителям первичных профсоюзных организаций (в соответствии с согласованным сторонами календарным планом осуществления общественного контроля) не менее 2 часов в неделю для осуществления ими общественного контроля за соблюдением законодательства о труде, об охране труда, выполнением коллективного договора (соглашения), участия в работе коллегиальных органов, комиссий, а также освобождать их от работы на время обучения и повышения квалификации с сохранением за эти периоды среднего заработка.

26.26. Поощрять один раз в год (морально или материально) общественных инспекторов по охране труда за активное участие в проведении периодического контроля за соблюдением законодательства об охране труда.

26.27. Обеспечить проведение мероприятий по реализации Директивы Президента Республики Беларусь от 11 марта 2004 г. № 1 «О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины», укреплению производственно-технологической, исполнительной и трудовой дисциплины, обеспечению безопасности производственной деятельности в том числе:

26.27.1. систематически проводить занятия с работниками по обучению действиям в условиях чрезвычайных ситуаций, по оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве;

26.27.2. пропагандировать здоровый образ жизни, культуру производственного и семейного быта, защиту здоровья человека.

26.28. Способствовать применению в учреждении принципов Концепции «нулевого травматизма», разработанной Международной ассоциацией социального обеспечения.

26.29. Предоставлять наряду с перерывом для отдыха и питания дополнительные специальные перерывы в течении рабочего дня,

включаемые в рабочее время (перерывы для обогрева, отдыха на погрузочно-разгрузочных и других работах), при выполнении работ на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях в холодный период года.

26.30. Выплачивать выходное пособие в размере не менее трех среднемесячных заработков лицам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание, при прекращении трудового договора (контракта) по основаниям, предусмотренным пунктами 3 и 5 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь.

27. Профком обязуется:

27.1. Отстаивать права работников на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда, санитарным нормам, правилам и гигиеническим нормативам.

27.2. Контролировать правильность предоставления компенсаций лицам, работающим во вредных и (или) опасных условиях труда.

27.3. Оказывать практическую помощь членам профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, представлять их интересы в органах государственного управления, суде.

27.4. Осуществлять постоянный общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда, выполнением коллективного договора в структурных подразделениях, обеспечивать реализацию общественными инспекторами по охране труда основных задач и функций, определённых «Положением об общественном инспекторе по охране труда».

27.5. Привлекать к работе по осуществлению общественного контроля работников профсоюзных органов, профсоюзных активистов и членов профсоюза.

27.6. Проводить смотры-конкурсы на лучшее проведение общественного контроля по охране труда в структурных подразделениях организации с последующим моральным и материальным поощрением победителей.

27.7. Организовать обучение и информирование по вопросам охраны труда общественных инспекторов по охране труда, обеспечивать их нормативными документами и методическими материалами, относящимися к предмету контроля. Осуществлять материальное стимулирование общественных инспекторов по охране труда (при результативном общественном контроле).

27.8. Участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, выявлении причин, приведших к гибели, травмам и профессиональным заболеваниям работников, добиваться принятия срочных мер по их устранению,

оказывать необходимую материальную помощь пострадавшим и членам семей погибших.

27.9. Оказывать правовую помощь пострадавшим работникам при возникновении разногласий по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве, возмещения вреда, дополнительно понесенных расходов в связи с повреждением здоровья.

27.10. Периодически с участием представителя Нанимателя рассматривать на своих заседаниях вопросы, касающиеся состояния условий труда, соблюдения требований охраны труда и совместных действий по их обеспечению.

27.11. Принимать участие в работе комиссии по назначению пособий по временной нетрудоспособности, расследовании обстоятельств травм в быту, рассмотрении вопросов оказания материальной помощи.

27.12. Периодически контролировать соответствие санитарно-гигиенического состояния помещений университета действующим санитарным нормам и правилам.

## **МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ. ОРГАНИЗАЦИЯ ОЗДОРОВЛЕНИЯ РАБОТНИКОВ**

28. Наниматель обязуется:

28.1. Систематически анализировать заболеваемость работников с временной утратой трудоспособности и показатели инвалидности. При необходимости разработать и утвердить план мероприятий, направленных на снижение заболеваемости и травматизма.

28.2. Проводить необходимые карантинные мероприятия и вакцинацию (по возможности) работников университета.

Наниматель имеет право, при наличии средств, оплачивать вакцинацию работников университета.

28.3. Организовывать оздоровление и санаторно-курортное лечение работников и их несовершеннолетних детей, создав для этого комиссию по оздоровлению и санаторно-курортному лечению работников и их несовершеннолетних детей.

28.4. Обеспечивать оздоровление работников, получивших профессиональное заболевание и имеющих инвалидность.

Профком обязуется:

28.6. Обеспечить широкую гласность об имеющихся возможностях оздоровления работников.

28.7. Оказывать материальную помощь работникам, приобретающим путевки в санатории УП «Белпрофсоюзкурорт».

## **СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ**

29. В целях социальной защиты молодежи, создания необходимых правовых, экономических, бытовых и организационных условий и гарантий для профессионального становления молодых работников, содействия их духовному, культурному и физическому развитию Наниматель обязуется:

29.1. Предоставлять первое рабочее место выпускникам государственных учреждений, осуществляющих подготовку специалистов с высшим или средним специальным медицинским, фармацевтическим образованием, распределенных (направленных), перераспределенных на работу в соответствии с полученной специальностью, профессией и квалификацией, а также военнослужащих срочной службы, уволенных из Вооруженных сил Республики Беларусь (призванных в армию после окончания учреждений образования) и не имевших на момент призыва рабочего места, в соответствии с законодательством Республики Беларусь с учетом потребности организаций системы Министерства здравоохранения Республики Беларусь в специалистах соответствующего профиля.

29.2. Предоставлять в качестве минимальных льготы, предусмотренные Трудовым кодексом Республики Беларусь, для работников, обучающихся в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального и высшего образования, в вечерней или заочной форме получения образования.

29.3. Обеспечить молодого специалиста работой по специальности, не переводить молодого специалиста на работу, не связанную с полученной специальностью и квалификацией.

29.4. Способствовать созданию надлежащих условия для повышения их квалификации, профессионального роста и общеобразовательного уровня, в том числе путем проведения молодежных форумов, слетов, научно-практических конференций.

29.5. Оказывать единовременную материальную помощь молодым специалистам, в размере 5 базовых величин.

29.6. Устанавливать надбавки молодым специалистам:

29.6.1. выпускникам, получившим высшее и среднее специальное образование (за исключением выпускников, получившим высшее медицинское, фармацевтическое образование), место работы которым предоставлено путем распределения, направления на работу в бюджетные организации – в размере 20 процентов оклада;

29.6.2. выпускникам, получившим высшее медицинское, фармацевтическое образование, работающим по направлению учреждений образования (после прохождения интернатуры) в бюджетных организациях – в размере 30 процентов оклада;

29.6.3. выпускникам, получившим высшее образование, включенным в банки данных одаренной и талантливой молодежи, – в размере 50 процентов оклада.

29.7. Устанавливать надбавку выпускникам, получившим высшее медицинское, фармацевтическое образование, работающим по направлению учреждения образования (после прохождения интернатуры) в бюджетной организации, одновременно являющимися выпускниками, получившими высшее образование, включенными в банк данных одаренной и талантливой молодежи суммируется (30 процентов оклада + 50 процентов оклада).

29.8. Надбавку молодым специалистам устанавливать на период обязательной работы со дня приема их на работу по распределению (направлению).

29.9. Способствовать развитию наставничества в работе с молодыми специалистами.

29.10. Применять меры морального и материального стимулирования наставников.

29.11. Частично компенсировать расходы на наем жилья выпускникам, распределенным (направленным) на работу вне постоянного места жительства и не обеспеченным Нанимателем жилыми помещениями.

30. Профком обязуется:

30.1. Осуществлять контроль за соблюдением законодательных норм:

30.1.1. по предоставлению первого рабочего места выпускникам высших, средних специальных учебных заведений, профессионально-технических училищ, военнослужащим, уволившимся из рядов Вооруженных Сил Республики Беларусь;

30.1.2. по охране труда и режиму рабочего времени молодежи;

30.1.3. по улучшению жилищных условий молодежи;

30.2. Добиваться сохранения и укрепления базы досуга, отдыха и оздоровления молодежи и детей работников организации.

31. Наниматель и Профком обязуются:

31.1. Способствовать созданию надлежащих условий для повышения квалификации и общеобразовательного уровня молодежи;

31.2. Поставить на учет молодых специалистов, желающих получить жилое помещение в общежитие со времени поступления на работу в соответствии с положением об общежитии.

## **СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА БЫВШИХ РАБОТНИКОВ, ВЕТЕРАНОВ ОРГАНИЗАЦИИ**

32. Для решения социальных проблем инвалидов, малоимущих престарелых граждан, ветеранов, работавших в университете, Наниматель совместно с Профкомом обязуются сохранять за работниками права на сохранение очередности на жилье в случае потери рабочего места вследствие закрытия (ликвидации) или реорганизации университета и сокращения штата до их трудоустройства, но не более года.

Наниматель имеет право, при наличии средств, оплачивать ведомственную подписку в адрес физических лиц (бывших работников университета) за счет внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами.

33. Профком обязуется:

33.1. Оказывать систематическую (не реже 1 раза в год) материальную помощь состоящим на профсоюзном учете работникам, прекратившим трудовые отношения с Нанимателем, в связи и в силу полученных в университете производственной травмы или профессионального заболевания (далее – бывшие работники), в размере 1 базовой величины.

33.2. Организовывать чествование работников с профессиональным праздником, Днем пожилых людей, Днем инвалидов с вручением подарков.

33.3. Оформлять бесплатную или льготную подписку на газету «Беларускі час».

## **КУЛЬТУРНО – МАССОВАЯ, ФИЗКУЛЬТУРНО – ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ И СПОРТИВНАЯ РАБОТА**

Стороны признают, что без создания необходимых условий для удовлетворения духовных потребностей работающих и членов их семей, обеспечения реальных возможностей для приобщения их к культуре и искусству, физкультуре и спорту невозможны эффективная работа организации, социальное благополучие коллектива.

34. Наниматель обязуется:

34.1. Создавать условия для проведения занятий художественной самодеятельностью, кружков по интересам, спортивных секций и кружков.

34.2. При необходимости выделять автотранспорт для выездов участников художественной самодеятельности, спортсменов, и других досуговых поездок.

34.3. Отчислять денежные средства Профкому для проведения культурно-массовых и спортивных мероприятий, новогодних елок, удешевления стоимости детских новогодних подарков, пропаганды здорового образа жизни, возрождения национальной культуры, иных

социально-значимых целей в размере не менее 0,15 % от суммы внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении университета.

34.4. Направлять усилия на рост числа участников спартакиад, туристических слетов, других спортивно-массовых мероприятий, проводимых в университете, а также межотраслевых спортивных мероприятий.

34.5. Осуществлять направление работников университета для участия в спортивно-массовых мероприятиях, формирования состава участников мероприятий в соответствии с Положением о порядке проведения на территории Республики Беларусь спортивно-массовых мероприятий, утвержденным постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 19 сентября 2014 г. № 903, с сохранением среднего заработка.

34.6. Содействовать участию в смотрах-конкурсах на лучшую организацию физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы.

35. Профком и Наниматель обязуются:

35.1. Поощрять морально и материально работников, участвующих в культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятиях, ведущих здоровый образ жизни, занимающихся физической культурой и спортом.

35.2. С целью пропаганды и активизации здорового образа жизни среди работников, организации активного отдыха, привлечения внимания к вопросам развития физической культуры и спорта в трудовом коллективе - продолжить работу по совершенствованию физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы в университете.

36. Профком обязуется:

36.1. Выделять профсоюзные средства на развитие культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

36.2. Приобретать билеты для культурно-массовых мероприятий, посещения спортивных мероприятий, с равномерным их распределением по структурным подразделениям.

36.3. Организовывать туристические поездки.

## **ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВОВЫХ ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА И ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА**

37. Наниматель обязуется:

37.1. Соблюдать права профсоюзов в соответствии с Законом Республики Беларусь «О профессиональных союзах», содействовать их деятельности, предоставлять в установленном порядке в безвозмездное

пользование первичной профсоюзной организации необходимые для осуществления их деятельности помещения, оборудование, транспортные средства, средства связи, а также создавать иные необходимые для деятельности условия в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

37.2. Обеспечивать в соответствии с нормами Устава отраслевого профсоюза и по личным заявлениям работников в соответствии с Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 18.09.2002 № 1282 «Об удержаниях из заработной платы работников денежных сумм для производства безналичных расчётов» организацию безналичной системы удержания из заработной платы работников (членов профсоюза) профсоюзных взносов и перечислять их на счет Профкома и вышестоящего профоргана. Обеспечивать ежемесячное централизованное удержание из заработной платы работников – членов профсоюза и членских взносов и их безналичное перечисление через бухгалтерию университета одновременно с выплатой заработной платы.

37.3. Предоставлять Профкому информацию, необходимую для реализации его полномочий по защите трудовых прав и социально-экономических интересов работников.

37.4. Предоставлять в пользование Профкому необходимые для осуществления его деятельности помещения, оборудование, канцелярские товары, бумагу, транспортные средства, оргтехнику, средства связи, информационную базу (многотиражную газету «36,6», доску информации, официальный сайт университета и пр.), а также создавать иные необходимые для деятельности профсоюза условия.

37.5. Предоставлять возможность (время) не освобожденным от основной работы членам профсоюзных органов, общественным инспекторам по охране труда, представителям – членам профсоюза, членам молодежного совета, членам общественных комиссий, участвовать в работе этих органов, выполнять общественные обязанности в интересах коллектива, принимать участие в обучающих семинарах для профсоюзных кадров и актива, а также в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, других мероприятий, проводимых профсоюзом, с сохранением среднего заработка.

37.6. Сохранить средний заработок участвующим в коллективных переговорах на весь период переговоров.

37.7. Расторжение трудового договора по инициативе Нанимателя (за исключением случаев, вызванных виновными действиями работника), а также наложение дисциплинарных взысканий, лишение премий, изменение существенных условий труда с работниками, избранными руководителями профсоюзных органов и не освобожденными от работы, осуществлять только с согласия вышестоящего профсоюзного органа, а с

работниками, избранными в состав профсоюзного органа и общественными инспекторами по охране труда, уполномоченными представителями профсоюза на осуществление общественного контроля за соблюдением законодательства о труде, – с согласия профсоюзного органа, в котором они состоят на профсоюзном учете. При переводе таких работников на контрактную форму найма контракт с ними заключать на срок их полномочий в профсоюзном органе.

37.8. Сохранять льготы и гарантии, предусмотренные для работников организации коллективным договором, за освобожденными от основной работы профсоюзными работниками, избранными на выборные должности профсоюзного органа в организации.

37.9. Предоставлять, при прочих равных условиях, преимущественное право в оставлении на работе при сокращении численности или штата работникам, избранным в состав профсоюзных органов.

37.10. Работникам, освобожденным от работы вследствие избрания их на выборные должности в профсоюзных органах, после окончания срока их полномочий, предоставлять прежнюю работу (должность), а при ее отсутствии, с согласия работника, другую равноценную работу (должность) в той же организации.

37.11. Рассматривать и выполнять обоснованные требования, критические замечания и предложения, высказанные работниками на профсоюзных собраниях, касающиеся условий труда и быта, охраны труда и трудовых отношений.

37.12. Предоставлять Профкому право осуществлять контроль за состоянием учета граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, участвовать в распределении жилья.

37.13. Рассматривать ходатайства Профкома о привлечении к ответственности должностных лиц, нарушающих законодательство о труде, охране труда, не выполняющих обязательства по Договору, препятствующих выполнению профсоюзными работниками уставных функций.

37.14. Обеспечивать представителям Профкома доступ к нормативной документации и документации о производственно-хозяйственной деятельности, право участия в заседаниях, проводимых Нанимателем.

## **ПОРЯДОК РАЗРЕШЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ**

38. Для разрешения коллективного трудового спора Наниматель и Профком обязуются:

38.1. в трёхдневный срок с момента возникновения коллективного трудового спора (отказ от удовлетворения всех (части) предъявленных требований или не уведомление о решении по предъявленным требованиям в десятидневный срок) создавать на равноправной основе примирительную комиссию, и в зависимости от масштаба и сложности коллективного трудового спора назначать в её состав своих представителей (не менее двух человек с каждой стороны);

38.2. назначение представителей Сторон спора в состав примирительной комиссии оформлять соответствующим приказом Нанимателя и решением Профкома (протоколом) либо совместным решением Нанимателя и Профкома;

38.3. на время участия в работе примирительной комиссии за её членами сохранять место работы (должность) и среднюю заработную плату;

38.4. своевременно производить замену выбывших членов из состава примирительной комиссии, замена оформляется соответствующим приказом Нанимателя, решением Профкома;

38.5. порядок формирования и работы примирительной комиссии осуществлять в соответствии со ст. 380-381 ТК РФ;

38.6. предоставлять примирительной комиссии всю необходимую для её работы информацию.

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

### **КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ДОГОВОРА ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА НЕИСПОЛНЕНИЕ /НАРУШЕНИЕ/ УСЛОВИЙ ДОГОВОРА**

40. Контроль за выполнением Договора осуществляется Профкомом, Нанимателем, постоянной комиссией по разработке и контролю за выполнением Договора.

40.1. При осуществлении контроля Стороны обязаны предоставить всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию.

40.2. По итогам полугодия рассматривать ход выполнения Договора на расширенных заседаниях Профкома с участием Нанимателя.

40.3. По итогам года рассматривать ход выполнения Договора на общем собрании (конференции) коллектива.

41. Наниматель:

41.1. Берет на себя ответственность за своевременное и полное выполнение обязательств и мероприятий, принятых в Договоре.

41.2. Знакомит всех работников, в том числе впервые принятых, с содержанием Договора, изменениями и дополнениями, внесенными в него.

41.3. Обязуется в недельный срок рассматривать представление Профкома об имеющихся недостатках в выполнении Договора и давать Профкому мотивированный ответ в письменной форме, принимать меры дисциплинарной, материальной ответственности к виновным в невыполнении обязательств Договора либо уклоняющимся от участия в переговорах.

41.4. Должностные лица, виновные в невыполнении обязательств по Договору, несут ответственность в виде:

41.4.1. лишения надбавок к окладам, премий и других персональных выплат;

41.4.2. привлечения к дисциплинарной ответственности в соответствии с действующим законодательством.

41.5. Систематическое невыполнение обязательств по Договору может быть основанием досрочного расторжения контракта, трудового договора с работниками, ответственными за выполнение таких обязательств.

41.6. Неприятия мер по устранению выявленных нарушений Договора по предписанию правоохранительных и контрольных органов, в том числе комиссии, созданной Сторонами, является дополнительным основанием досрочного расторжения контракта с работником за нарушение возложенных на него трудовых обязанностей.

41.7. За неисполнение норм и обязательств Договора Стороны несут ответственность в соответствии с законодательством Республики Беларусь, настоящим Договором.