МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Учреждение образования

«Мозырский государственный педагогический университет

имени И.П.Шамякина»

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

между Нанимателем и Первичной профсоюзной организацией

учреждения образования «Мозырский государственный

педагогический университет имени И.П.Шамякина»

на 2020-2023 гг.

Подписано 4 февраля 2020 г. и зарегистрировано Мозырским районным исполнительным комитетом 11 марта 2020 г. №147

Изменения и дополнения подписаны 28 октября 2020 г. и зарегистрированы Мозырским районным исполнительным комитетом 3 ноября 2020 г. №362

Мозырь

2020

СОДЕРЖАНИЕ

|  |  |
| --- | --- |
| Раздел I «Общие положения» | 4 |
| Раздел II «Организация, нормирование и оплата труда» | 7 |
| Раздел III «Правовое обеспечение трудовых отношений, развитие социального партнерства» | 11 |
| Раздел IV «Гарантии занятости» | 17 |
| Раздел V «Охрана труда» | 24 |
| Раздел VI «Социальные гарантии, жилищно-бытовые условия, охрана здоровья и организация отдыха работников организаций системы образования» | 28 |
| Раздел VII «Правовые гарантии деятельности отраслевого профсоюза и его профсоюзного актива» | 30 |
| Раздел VIII «Сохранение интересов работников при проведении приватизации» | 34 |
| Раздел IX «Организация выполнения соглашения и контроль, ответственность сторон» | 35 |
| Приложение № 1. Положение о стимулирующих выплатах работникам учреждения образования «Мозырский государственный педагогический университет имени И.П.Шамякина» | 36 |
| Приложение № 2. Положение о премировании работников учреждения образования «Мозырский государственный педагогический университет имени И.П.Шамякина» | 45 |
| Приложение № 3. Положение о премировании работников за счет средств превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении учреждения образования «Мозырский государственный педагогический университет имени И.П.Шамякина» | 50 |
| Приложение № 4. Положение об оказании материальной помощи и единовременной выплате на оздоровление работникам учреждения образования «Мозырский государственный педагогический университет имени И.П.Шамякина» | 53 |
| Приложение № 5. Нормы выдачи средств индивидуальной защиты (СИЗ) рабочим и служащим университета | 58 |
| Приложение № 6. Перечень профессий и должностей работников, которые должны обеспечиваться смывающими и обезвреживающими средствами | 67 |

Ректор университета Председатель профкома

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.Н.Навныко \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.В.Струков

|  |  |
| --- | --- |
| Приложение № 7. Список профессий (должностей) работников УО МГПУ им. И.П.Шамякина, подлежащих обязательным периодическим медицинским осмотрам (согласно постановлению Министерства здравоохранения Республики Беларусь 29.07.2019 №74) | 68 |
| Приложение № 8. Перечень должностей работников УО «Мозырский государственный педагогический университет имени И.П.Шамякина», которым устанавливается дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день | 73 |
| Приложение № 9. Перечень профессий и должностей работников, для которых вводится суммированный учет рабочего времени | 74 |
| Приложение № 10. Перечень профессий, для которых по условиям работы перерыв для отдыха и питания установить нельзя | 75 |
| Приложение № 11. Разнарядка на получение аптечек первой медицинской помощи структурными подразделениями университета | 76 |
| Приложение № 12. Перечень вложений, входящих в аптечку первой медицинской помощи универсальную | 77 |
| Приложение № 13. Перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности | 79 |
| Приложение № 14. Соглашение между администрацией учреждения образования «Мозырский государственный педагогический университет имени И.П.Шамякина» и цеховой профсоюзной организацией студентов дневной формы получения образования в составе профсоюзной организации УО МГПУ им. И.П.Шамякина по социально-экономическим вопросам на 2019-2022гг. | 81 |
| Приложение № 15. План мероприятий по охране труда на 2018-2021 гг. в УО «Мозырский государственный педагогический университет имени И.П.Шамякина» |  |

# Ректор университета Председатель профкома

# \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.Н.Навныко \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_В.В.Струков

РАЗДЕЛ I

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между учреждением образования «Мозырский государственный педагогический университет имени И.П.Шамякина» (далее – УО МГПУ им. И.П.Шамякина – Наниматель), в лице ректора университета Навныко Валерия Николаевича, и работниками учреждения образования «Мозырский государственный педагогический университет имени И.П.Шамякина», от имени которых выступает первичная профсоюзная организация Белорусского профессионального союза работников образования и науки в лице её руководящего органа – профсоюзного комитета (далее – Профком), представляющего интересы членов профсоюза, в лице председателя Профкома Струкова Виктора Викторовича (далее – Стороны).

2. Договор заключается в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Трудовым кодексом Республики Беларусь, Кодексом Республики Беларусь об образовании, Указом Президента Республики Беларусь от 15 июля 1995 г. № 278 «О развитии социального партнерства в Республике Беларусь», другими законодательными актами Республики Беларусь, Генеральным соглашением между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2019-2021 годы, Соглашением между Гомельским областным исполнительным комитетом, областным союзом нанимателей и Гомельским областным объединением профсоюзов на 2019-2021 годы, Соглашением между Министерством образования Республики Беларусь и ЦК Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2019 – 2022 годы, Соглашением между главным управлением образования Гомельского облисполкома и Гомельской областной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2019-2022 годы.

Стороны признают обязательными для исполнения нормы вышеуказанных соглашений.

3. Коллективный договор является локальным правовым актом, регулирующим трудовые и социально-экономические отношения между Нанимателем и работниками на 2020–2023 годы.

4. Целью Договора является обеспечение устойчивого социально-экономического положения университета и надлежащего уровня оплаты труда работников, полной и эффективной занятости работников, здоровых и безопасных условий труда, других условий, вытекающих из трудовых отношений.

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

# Ректор университета Председатель профкома

# \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.Н.Навныко \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_В.В.Струков

6. Договор вступает в силу с момента его подписания и действует до заключения нового коллективного договора, но не более трех лет.

С согласия сторон Договор может быть продлен путем заключения дополнительного соглашения о продлении, которое в свою очередь может быть заключено:

— на срок не более трех лет;

— не более одного раза.

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

8.Условия настоящего Договора распространяются на Нанимателя, всех работников, от имени которых он заключен, а также на работников, освобожденных от работы вследствие избрания на выборные должности в профсоюзном органе.

9. Сфера действия Договора на работников, от имени которых он не заключался (вновь принятых, не членов профсоюза и др.), определяется следующим образом:

-разделы II-IV настоящего Договора (положения о рабочем времени и времени отдыха, нормах труда, формах, системах размерах оплаты труда, сроках и порядке индексации заработной платы, охраны труда, гарантиях и компенсациях, предоставляемых в соответствии с законодательством) распространяютсяна всех работников университета без исключения (вновь принятых, не членов профсоюза и др.) без необходимости выражения письменного согласия работника на распространение на него действия указанных разделов Договора путем подачи заявлений;

- разделы V-IX распространяются на работников-членов профсоюза, а также вновь принятых работников, не членов профсоюза при условии, что они выразили свое письменное согласие на это в письменной форме, путем подачи письменного заявления соответствующего содержания в адрес каждой из сторон.

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

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

11. Письменное предложение одной из сторон о внесении изменений и (или) дополнений в Договор рассматривается другой стороной в двухнедельный срок. Разногласия сторон рассматриваются на совместном заседании представителей Профкома и Нанимателя. Договор подписывается после одобрения его на собрании коллектива работников и обучающихся.

Ректор университета Председатель профкома

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.Н.Навныко \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.В.Струков

12. Переговоры по подписанию нового Договора не могут превышать одного месяца.

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

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

В случае переименования Сторон Договора он продолжает действовать.

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

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

14. Договор подписывается в 4-х экз. и хранится в регистрирующем органе – 1 экз., у Нанимателя – 1 экз., в Профкоме – 1 экз., 1 экз. подписанного и зарегистрированного Договора размещается на стенде университета для постоянного свободного ознакомления с ним работников.

15. Наниматель обязуется зарегистрировать Договор, а также внесенные в него изменения и (или) дополнения после подписания его Сторонами в местном исполнительном или распорядительном органе по месту нахождения (регистрации) Нанимателя.

16. В комиссию по ведению коллективных переговоров для разработки, внесения изменений и (или) дополнений в Договор и контроля за его выполнением входят следующие лица:

от Нанимателя:

Щур С.Н., проректор по воспитательной работе;

Дриневская В.Е., начальник отдела кадров;

Ермак Л.Д., главный бухгалтер;

Мельник Ю.В., юрисконсульт;

от Профкома:

Струков В.В., председатель профкома;

Кураш С.Б., доцент кафедры белорусской и русской филологии, заместитель председателя профкома;

Савенко В.С., заведующий кафедрой физики и математики, член профкома;

Черенко В.А., старший преподаватель кафедры теории и методики физического воспитания, член профкома.

17. Стороны определились регулярно освещать (на сайте, стенде и т.п.) промежуточные и итоговые результаты выполнения Договора.

Ректор университета Председатель профкома

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.Н.Навныко \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.В.Струков

РАЗДЕЛ II

ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА

18. *Наниматель обязуется***:**

18.1. Доводить до сведения работников нормативные правовые акты по вопросам организации и оплаты труда в течение 2 дней с момента получения информации, разъяснять их содержание, права и обязанности работников.

18.2. Способствовать созданию условий педагогическим работникам для осуществления методической работы и совершенствования научно-методического обеспечения преподавания учебных дисциплин и образовательного процесса в целом.

19. *Профком обязуется:*

19.1. Принимать участие в разработке проектов документов, касающихся условий, организации, нормирования и оплаты труда.

19.2. Оперативно доводить до сведения работников университета документы, разъяснения, инструктивные письма.

19.3. По мере необходимости давать разъяснения по актуальным вопросам оплаты, нормирования и условий оплаты труда и доводить их до работников университета.

*20. Стороны пришли к соглашению:*

20.1. Все вопросы нормирования, оплаты труда, а также премирования, установления надбавок стимулирующего характера (далее – материальное стимулирование труда) и оказания материальной помощи решаются Нанимателем по согласованию с Профкомом.

При согласовании с Профкомом необходимо указать номер протокола (постановления), дату заседания профсоюзного комитета и заверить подписью председателя Профкома.

20.2. Производить премирование работников в соответствии с Положениями о премировании работников, Положением о стимулирующих выплатах работникам, Положением об оказании материальной помощи и единовременной помощи на оздоровление, которые является неотъемлемой частью настоящего Договора после его одобрения на собрании коллектива работников.

Для обеспечения гласности и объективности в вопросах распределения средств материального стимулирования труда и средств на оказание материальной помощи в университете создается комиссия по распределению средств материального стимулирования труда с представительством в её составе членов от Нанимателя и от профкома.

Ректор университета Председатель профкома

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.Н.Навныко \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.В.Струков

При распределении надбавок, средств материального стимулирования труда учитывается осуществление лицами из числа профессорско-преподавательского состава кураторства учебной группой, руководства методическим объединением, организационно-воспитательной работы и т.д. в порядке и на условиях, соответствующих положениям, являющимся приложениями к данному Договору. Выплаты из средств материального стимулирования труда и средств на оказание материальной помощи осуществляются на основании приказа Нанимателя, согласованного с Профкомом.

20.3. Направление внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности на стимулирование качественного труда, оказание материальной помощи работникам университета, осуществляется Нанимателем по согласованию с Профкомом.

20.4. Размер средств, направляемых на стимулирующие выплаты, определяется ежемесячно. Информация о наличии и размере неиспользованных средств ежемесячно доводится до сведения Нанимателя и Профкома информационной запиской свободной формы за подписью главного бухгалтера.

Неиспользованные средства направляются на надбавки работникам в соответствии с коллективным договором и Положением о стимулирующих выплатах работникам Учреждения образования «Мозырский государственный педагогический университет имени И.П.Шамякина» (Приложение №1).

*Пункт 20.4. в редакции изменений и дополнений, подписанных 28 октября 2020 года.*

20.5. Распределение объема педагогической нагрузки производится Нанимателем по согласованию с Профкомом.

Наниматель осуществляет учет, контроль и несет ответственность за выполнение ее каждым педагогическим работником в полном объеме.

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

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

При составлении расписания учебных занятий Наниматель обеспечивает оптимальный режим работы для женщин, имеющих 2 и более детей до 14 лет, одиноким матерям (отцам), работникам, совмещающим работу с обучением в магистратуре, аспирантуре (докторантуре).

Расписание учебных занятий составляется и утверждается в соответствии с требованиями законодательства, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и согласовывается с Профкомом.

Ректор университета Председатель профкома

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.Н.Навныко \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.В.Струков

20.6. Правила внутреннего трудового распорядка, должностные инструкции, графики работ (сменности), графики отпусков, другие локальные правовые акты и изменения к нимсогласовываются с Профкомом.

20.7. При наличии финансовой возможности за время вынужденного простоя не по вине работника (карантин, метеоусловия, сельхозработы и другие обстоятельства) оплата производится в размере 100 % установленного ему оклада, надбавки за работу по контракту, надбавки за стаж работы в бюджетных организациях, надбавки за специфику работы в сфере образования в порядке, определяемом коллективным договором.

*Часть первая пункта 20.7. в редакции изменений и дополнений, подписанных 28 октября 2020 года.*

В случае выполнения работниками в этот период другой работы в соответствии с их функциональными обязанностями заработная плата выплачивается им в полном объеме.

20.8. Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: ***20***  числа – за первую половину текущего месяца в размере 55% и ***8*** числа – окончательный расчет за предыдущий месяц (45%). Выдавать работникам расчетные листки не позднее чем за 1 день до выплаты заработной платы.

*Часть первая пункта 20.8. в редакции изменений и дополнений, подписанных 28 октября 2020 года.*

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

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

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

20.9. Производить выплату среднего заработка за время трудового отпуска не позднее, чем за два дня до начала отпуска.

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

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

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

Ректор университета Председатель профкома

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.Н.Навныко \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.В.Струков

20.11. Установить в качестве дополнительных мер стимулирования труда гарантии работникам из числа выпускников учреждений, получившим послевузовское образование, с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы в первые два года работы:

20.11.1. установление надбавки в размере 30 % ставки (оклада) с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы при выполнении должностных обязанностей;

20.11.2. оказание материальной помощи на обустройство в размере 25% базовой ставки;

20.11.3. предоставление возможности посещения учебных занятий по соответствующим дисциплинам, иных мероприятий у опытных педагогических работников, в установленном порядке графиком взаимопосещения.

20.12. При недостаточном финансировании отдельных научных тем, с целью сохранения штатного состава работников НИСа по личному заявлению работников устанавливать неполное рабочее время в соответствии с действующим законодательством на неполный рабочий день, на неполную рабочую неделю, предоставлять отпуск без сохранения заработной платы сроком до 1 месяца.

20.13. При недостаточном объеме учебной нагрузки для некоторых категорий специалистов по личному заявлению работника устанавливать в соответствии с действующим законодательством неполный рабочий день, неполную рабочую неделю.

20.14.Привлечение отдельных работников к работе в государственные праздники, выходные и праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных законодательством с согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных статьей 143 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК РБ), с оформлением приказа Нанимателя, в котором указываются основания привлечения к этой работе, сроки, условия оплаты и (или) предоставления другого дня отдыха в соответствии со статьей 69 ТК РБ.

20.15. За нарушение без уважительных причин сроков выплаты заработной платы, установленных Договором, уполномоченные должностные лица Нанимателя несут ответственность в соответствии с законодательством.

20.16. На период командировки, болезни, направления на повышение квалификации, сельскохозяйственные работы во главе группы студентов и т.п. преподаватель освобождается от всех видов нагрузок. Установленная ему на этот период учебная нагрузка выполняется другими преподавателями кафедры в пределах 6-часового рабочего дня за счет уменьшения научной и методической работы или путем привлечения в установленном порядке преподавателей с почасовой оплатой труда. При возвращении преподавателя на работу на оставшийся до окончания учебного года период нагрузка ему устанавливается заново, исходя из 6-часового рабочего дня.

Ректор университета Председатель профкома

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.Н.Навныко \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.В.Струков

20.17. После отпуска по беременности и родам,отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет Наниматель обязан предоставить работнику по его желанию прежнюю педагогическую нагрузку в объеме часов не менее, чем до его ухода в указанные социальные отпуска.

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

20.19. Установить отдельным категориям работников суммированный учет рабочего времени в соответствии с перечнем (Приложение № 9).

20.20. Письменные договоры о полной материальной ответственности могут заключаться с сотрудниками, занимающими должности согласно Перечню должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности (Приложение № 13).

РАЗДЕЛ III

ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ,

РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

21.*Наниматель обязуется:*

21.1. Утверждать локальные правовые акты (правила внутреннего трудового распорядка (далее – ПВТР), графики работ (сменности) и трудовых отпусков работников, расписание учебных занятий, должностные (рабочие) инструкции работников, подписывать приказы о материальном стимулировании работников (об установлении надбавок, распределении премии, распределении средств экономии, о выделении материальной помощи и другие) по согласованию с Профкомом.

21.2. Приглашать председателя Профкома на совещания, проводимые Нанимателем, затрагивающие интересы коллектива работников.

21.3. Своевременно информировать коллектив работников об изменениях в законодательстве Республики Беларусь, касающихся вопросов условий организации, нормирования, охраны и оплаты труда, социально-экономического положения работников отрасли.

21.4. Направлять Профкому проекты локальных правовых актов, иных документов, регулирующих жизнь коллектива работников, социально-экономические и трудовые отношения, для согласования.

Ректор университета Председатель профкома

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.Н.Навныко \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.В.Струков

21.5. При решении затрагивающих интересы работников вопросов привлекать делегированных Профкомом представителей к разработке проектов соответствующих решений, согласовывать их с Профкомом, принятие решений осуществлять с согласия Профкома и (или) на основании его представлений. Предусматривать данный порядок локальными правовыми актами.

21.6. Включать делегированных Профкомом представителей в составы создаваемых комиссий, деятельность которых затрагивает права и законные интересы работников.

22.*Профком обязуется*:

22.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда в установленном законом порядке.

22.2. Оказывать помощь Нанимателю в обучении работников по вопросам законодательства о труде, профессиональных союзах, об охране труда, о социальном партнерстве. Принимать участие в совещаниях и семинарах, проводимых Нанимателем, консультировать по соответствующим вопросам законодательства Республики Беларусь.

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

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

22.4. Обеспечивать доступ работников к полной и достоверной информации о работе Профкома.

22.5. Проекты документов, которые утверждаются по согласованию с Профкомом, рассматривать на заседаниях Профкома после их представления Нанимателем.

23.*Стороны пришли к соглашению:*

23.1. Локальные правовые акты по вопросам оплаты, нормирования и охраны труда, трудовых правоотношений и другим вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав работников университета, принимаются Нанимателем по согласованию с Профкомом.

23.2. Предоставлять возможность участия в семинарах, совещаниях, проводимых одной из сторон по вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав и профессиональных интересов работников организаций системы образования, представителям другой Стороны.

Ректор университета Председатель профкома

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.Н.Навныко \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.В.Струков

23.3. Не реже одного раза в год проводить совместные мониторинги практики применения и соблюдения законодательства о труде, об охране труда, в том числе аттестации работников с последующим рассмотрением итогов на совместных заседаниях Нанимателя и Профкома.Наниматель осуществляет беспрепятственный допуск представителей профсоюза в университет для осуществления общественного контроля за соблюдением законодательства о труде, об охране труда, профсоюзах, выполнением коллективного договора (соглашения) в форме проверок, мероприятий по наблюдению, анализу, мониторингу, в иных формах, не связанных с проведением проверок, и для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством.

*Пункт 23.3. в редакции изменений и дополнений, подписанных 28 октября 2020 года.*

23.4. Наниматель имеет право в порядке, предусмотренном статьей 32 Трудового кодекса, в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами изменить существенные условия труда работника при продолжении им работы по той же квалификации, должности служащего (профессии рабочего), определенным в трудовом договоре (контракте), по согласованию с Профкомом.

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

Индивидуальные споры по установлению и изменению существенных условий труда разрешаются Профкомом, комиссией по трудовым спорам.

*Пункт 23.4. в редакции изменений и дополнений, подписанных 28 октября 2020 года.*

23.5. Комиссия по трудовым спорам (ст. 235 ТК РБ) ежегодно образуется из равного числа представителей профсоюза и Нанимателя сроком на один год.

Ректор университета Председатель профкома

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.Н.Навныко \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.В.Струков

23.5.1.В отношении членов комиссии по трудовым спорам в период осуществления их полномочий не допускаются понижение должностного оклада и расторжение трудового договора по инициативе нанимателя, за исключением случаев ликвидации университета, прекращения деятельности филиалаи случаев, предусмотренных пунктами 6 –11 статьи 42  Трудового Кодекса Республики Беларусь и иными законодательными актами.

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

23.7. Предоставлять работникам, успешно осваивающим содержание образовательных программ при получении высшего образования в вечерней или заочной форме получения образования по направлению Нанимателя либо в соответствии с заключенными с ними договорами в сфере образования (в соответствии со статьей 59 Кодекса РБ об образовании), гарантии, предусмотренные статьями 215 и 216 ТК РБ; при обучении в учреждениях образования, организациях, реализующих образовательные программы послевузовского образования и дополнительного образования взрослых, в вечерней или заочной форме получения образования, в соответствии со статьей 220¹ ТК РБ.

Вышеуказанным работникам при отсутствии направления (заявки) Нанимателя, договора о подготовке специалиста либо иных оснований, предусмотренных в Договоре и (или) трудовом договоре (контракте), предоставлять отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью, предусмотренной законодательством о труде.

23.8. При утверждении графика трудовых отпусков предоставлять трудовой отпуск по желанию работника в удобное время:

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;

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

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

работникам, ставшим инвалидами вследствие катастрофы на ЧАЭС;

работникам, принимавшим участие в ликвидации последствий катастрофы на ЧАЭС;

Ректор университета Председатель профкома

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.Н.Навныко \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.В.Струков

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

донорам крови и ее компонентов, награжденным нагрудным знаком отличия Министерства здравоохранения "Ганаровы донар Рэспублiкi Беларусь", знаком почета "Почетный донор Республики Беларусь", знаками "Почетный донор СССР", "Почетный донор Общества Красного Креста БССР".

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

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

23.11. По письменной просьбе работника Наниматель предоставляет ему социальный отпуск по следующим семейно-бытовым и другим причинам (на основании ст. 186,ст. 189, ст. 190 ТК РБ):

необходимость прохождения лечения в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях;

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

смерть члена семьи, близкого родственника***;***

бракосочетание самого работника, его детей, внуков***;***

рождение детей, внуков***;***

отпуск отцу (отчиму) при рождении ребенка;

первый и последний учебный день детей или внуков;

переезд с квартиры на квартиру;

юбилейные даты (50, 55, 60, 65 лет и т.д.);

посев и уборка урожая;

родителям в связи с оздоровлением детей;

участие в научно-практических мероприятиях;

участие в экзаменационных сессиях и сдачах экзаменов не по направлению нанимателя;

работа над диссертацией, подготовка пособий и учебников с грифом МО РБ (УМО)

и др.

23.12. Беременным женщинам по их желанию предоставляется трудовой отпуск в полном объеме независимо от периода работы перед отпуском по беременности и родам и (или) после него, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Ректор университета Председатель профкома

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.Н.Навныко \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.В.Струков

23.13. Матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну, (попечителю) воспитывающей (воспитывающему) двоих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) заявлению предоставляется один дополнительный свободный от работы день в месяц без сохранения заработной платы.

23.14.При формировании делегаций, выезжающих на международные конференции, совещания по вопросам социального статуса педагогических кадров, совершенствования их профессионального мастерства, включать в их состав представителей другой Стороны.

23.15. По письменной просьбе работника из числа профессорско-преподавательского состава по истечении отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет в период летних каникул Нанимателем может быть предоставлен ему отпуск по семейно-бытовым причинам продолжительностью до 14 календарных дней.

23.16. Наниматель может с согласия работника отозвать его из трудового отпуска в соответствии со ст. 174 ТК РБ.

Неиспользованная в связи с этим часть отпуска по договоренности между работником и Нанимателем предоставляется в течение текущего рабочего года или по желанию работника присоединяется к отпуску за следующий рабочий год либо заменяется денежной компенсацией. При этом одна часть должна быть не менее 14 календарных дней в соответствии со ст. 174 ТК РБ.

23.17. Установить дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день продолжительностью до 7 календарных дней работникам с ненормированным рабочим днем (Приложение № 8).

23.18. Установить дополнительный отпуск за продолжительный стаж

работы в университете не более трёх дней в соответствии со ст. 159 ТК РБ: от 10 до 15 лет – 1 день; от 15 до 20 лет – 2 дня; свыше 20 лет – 3 дня.

23.19. С согласия Нанимателя предоставлять отпуска без сохранения заработной платы работникам на основании личных заявлений (ст. 190 ТК РБ)

- продолжительностью не более 90 календарных дней:

для работы над диссертацией, подготовкой пособий и учебников с грифом МО РБ или УМО;

- продолжительностью не более 30 календарных дней в учебном году для участия в учебно-экзаменационных сессиях и сдачи экзаменов в учреждениях образования;

- продолжительностью не более 14 календарных дней при рождении ребенка. Отпуск отцу (отчиму) при рождении ребенка предоставляется единовременно по его письменному заявлению в течение шести месяцев с даты рождения ребенка;

- в связи с необходимостью прохождения лечения в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях (санаториях, профилакториях на основании договора (путевки), в т.ч. сопровождение ребенка на лечение;

Ректор университета Председатель профкома

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.Н.Навныко \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.В.Струков

по окончании отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет;

родителям (в том числе приемным)в связи с оздоровлением детей.

# 23.20. По уважительным причинам (по семейным обстоятельствам, в связи с болезнью близких родственников и др.) или по договоренности между Нанимателем и работником, трудовой отпуск может быть разделен на три части. При этом одна часть трудового отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

 23.21. Нанимателем осуществляется единовременная выплата на оздоровление при уходе в трудовой отпуск из расчета 0,5 оклада один раз в календарном году всем работникам университета, в том числе:

 - работающим на условиях внутреннего или внешнего совместительства;

 - принятым на работу в течение календарного года и отработавшим менее шести месяцев (до возникновения права на трудовой отпуск);

 - принятым в течение календарного года на должности, по которым в текущем календарном году уже произведена единовременная выплата на оздоровление в размере 0,5 оклада.

Работникам, принятым на работу в течение календарного года, единовременное пособие на оздоровление выплачивается пропорционально отработанному времени.

23.22. При наличии у работника права на получение отпуска за отработанный период и при желании работника использовать его с последующим увольнением – удовлетворять желание работника и давать право на использование отпуска с последующим увольнением.

23.23. Лишение работника (снижение работнику) премии, изменение размера повышения надбавки за работу по контракту в соответствии с пп. 2.5., 2.6 пункта 2 Декрета № 29 может быть осуществлено только после предварительного согласования с Профкомом.

*Пункт 23.23. в редакции изменений и дополнений, подписанных 28 октября 2020 года.*

23.24. Аспирантам, которые обучаются по направлению нанимателя (ст.215 ТК РБ) без отрыва от производства и успешно выполняют индивидуальный план, предоставляется отпуск для сдачи кандидатских экзаменов продолжительностью 15 календарных дней с сохранением средней заработной платы (ст.216 ТК РБ).

РАЗДЕЛ IV

ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

24.*Наниматель обязуется:*

24.1. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, а в случае высвобождения педагогических работников, принимать меры по организации их переподготовки, созданию новых рабочих мест.

Ректор университета Председатель профкома

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.Н.Навныко \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.В.Струков

Поощрять работников, которые по направлению Нанимателя осуществляют подготовку, переподготовку и повышают свою квалификацию по профессиям (должностям), востребованным в университете, в соответствии с действующим законодательством.

24.2. Сокращение учебных групп в течение учебного года допускается только после согласования соответствующего приказа с Профкомом.

24.3. Уведомлять Профком не позднее, чем за два месяца о ликвидации, реорганизации, о полной или частичной приостановке работы, если это влечет сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда. Реализацию этих мер осуществлять только после проведения переговоров с Профкомом и выработки согласованной программы по соблюдению прав и законных интересов работников.

25*. Профком обязуется:*

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

25.2. Не снимать с профсоюзного учета работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата работников вплоть до их трудоустройства (но не более одного года).

26.*Стороны пришли к соглашению*:

26.1. Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе Нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации университета, прекращения деятельности филиала), 4, 6, 7 (кроме абзацев третьего, четвертого и шестого) статьи 42, а также по пункту 3 статьи 47 ТК РБ производится с предварительного согласия Профкома. Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе Нанимателя по пунктам 1 (кроме сокращения численности или штата работников), 5, 7 (кроме абзацев второго и пятого), 8—11 статьи 42, а также по пунктам 1 и 7 статьи 47 Трудового кодекса производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления Профкома.

*Пункт 26.1. в редакции изменений и дополнений, подписанных 28 октября 2020 года.*

26.2. При сокращении численности или штата работников предпочтение в оставлении на работе в случае равной производительности труда и квалификации отдается (помимо категорий, указанных в статье 45 ТК РБ и других законодательных актах Республики Беларусь) в порядке перечисления следующим категориям работников:

26.2.1. разведенным родителям, имеющим на воспитании несовершеннолетних детей;

Ректор университета Председатель профкома

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.Н.Навныко \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.В.Струков

26.2.2. являющимся единственными кормильцами в семье, при наличии двух и более иждивенцев;

26.2.3. имеющим длительный непрерывный стаж работы в университете не менее 20 лет;

26.2.4. получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание на производстве;

26.2.5. избранным в состав профсоюзных органов;

26.2.6.членам комиссий по трудовым спорам;

26.2.7. предпенсионного возраста (за 5 лет до наступления возраста, дающего право на назначение пенсии по возрасту);

26.2.8. работникам, совмещающим работу с обучением по востребованным в соответствующих организациях системы образования специальностям.

26.3. Перевод университета на режим работы, влекущий ухудшение условий трудового договора, контракта, сокращение рабочих мест, допускается только после предварительного согласования с Профкомом.

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

В случае расторжения трудового договора по пунктам 1 и 3 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь в период срока предупреждения о предстоящем увольнении наниматель обязан предоставлять работнику информацию о другой, имеющейся у него работе, которую работник может выполнять с учетом его специальности и квалификации. В период предупреждения о предстоящем увольнении по решению нанимателя работник, подлежащий увольнению, с его согласия также может направляться на переподготовку.

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

26.6. Заключение контрактов с работниками, работающими по трудовому договору на неопределенный срок, осуществляется в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами при наличии финансовой возможности, обеспечивающей выполнение условий контракта. Работник должен быть письменно предупрежден об изменении существенных условий труда (заключение контракта) не позднее чем за один месяц до заключения контракта. В день предупреждения работнику в письменном виде вручается проект контракта.

Ректор университета Председатель профкома

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.Н.Навныко \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.В.Струков

*Пункт 26.6. в редакции изменений и дополнений, подписанных 28 октября 2020 года.*

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

26.8. С работником, добросовестно исполняющим должностные обязанности, не допускающим нарушения производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, контракт, по истечению его срока действия, продлевается на срок до максимального срока действия контракта с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 2612ТК РБ. На меньший срок контракт продлевается с письменного согласия работника. По истечении пятилетнего срока действия контракта, а также в случае перевода работника с его согласия на другую работу по соглашению сторон заключается новый контракт на срок не менее одного года, а с работником, не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, – на срок не менее трех лет либо с письменного согласия работника на меньший срок, но не менее одного года.

*Часть первая пункта 26.8. в редакции изменений и дополнений, подписанных 28 октября 2020 года.*

Контракт прекращается в связи с истечением срока его действия, если стороны не приняли решение о продлении срока действия контракта, заключении нового контракта, если Трудовым кодексом Республики Беларусь (статья 2615)или иными законодательными актами не установлена обязанность нанимателя продлить срок действия контракта, заключить новый контракт, а также если возникли основания для продолжения трудовых отношений на условиях трудового договора, заключенного на неопределенный срок (статья 2614).

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

*Пункт 26.9. в редакции изменений и дополнений, подписанных 28 октября 2020 года.*

Ректор университета Председатель профкома

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.Н.Навныко \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.В.Струков

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

26.11. Продлевать, заключать контракты с работниками, добросовестно работающими, не допускающими нарушений про­изводственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, которым до достижения общеустановленного пенсионного возраста остается не более пяти лет, с их согласия, не менее чем до достижения указанного возраста с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 2612 ТК РБ.

*Пункт 26.11. в редакции изменений и дополнений, подписанных 28 октября 2020 года.*

26.12. Продлевать, заключать контракты с работниками пенсионного возраста, имеющими детей, обучающихся в учреждениях общего среднего, профессионально-технического образования, на дневных отделениях учреждений среднего специального и высшего образования, добросовестно исполняющими должностные обязанности и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта.

26.13.Обсуждение и заключение контрактов с работниками – членами профсоюза производится при участии представителя Профкома.

*Пункт 26.13. в редакции изменений и дополнений, подписанных 28 октября 2020 года.*

26.14. Заключать новые контракты с работниками, добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, имеющими высокий профессиональный уровень и квалификацию и (или) имеющими продолжительный стаж работы по специальности (в отрасли), на срок не менее трех лет либо на максимальный срок действия контракта, с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 2612 ТК РБ. На меньший срок контракт заключать только с письменного согласия работника.

*Пункт 26.14. в редакции изменений и дополнений, подписанных 28 октября 2020 года.*

Ректор университета Председатель профкома

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.Н.Навныко \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.В.Струков

26.15. С молодыми специалистами, а также выпускниками, получившими образование за счет собственных средств, контракты при приеме на работу могут быть заключены с их письменного согласия в пределах максимального срока действия на срок, не менее срока обязательной работы по распределению и при направлении на работу. При заключении контрактов обязательно соблюдение условий, предусмотренных абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 2612 Трудового кодекса.

*Пункт 26.15. в редакции изменений и дополнений, подписанных 28 октября 2020 года.*

26.16. Заключать новые контракты с одинокими родителями, не состоящими в браке, опекунами, попечителями, воспитывающими несовершеннолетних детей, находящихся на их иждивении, добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, на срок пять лет.

*Пункт 26.16. в редакции изменений и дополнений, подписанных 28 октября 2020 года.*

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

26.18. Наниматель при приеме на работу обязан заключить трудовой договор (контракт) с работником и ознакомить его под роспись с Соглашением, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка. Наниматель вправе при приеме на работу гражданина запрашивать характеристику с предыдущих мест работы, которая выдается в течение пяти календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

*Пункт 26.18. в редакции изменений и дополнений, подписанных 28 октября 2020 года.*

26.19. Рекомендовать нанимателям заключать (по истечении срока действия контракта) с работниками, проработавшими не менее пяти лет на условиях контрактной формы найма, добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, с их письменного согласия трудовой договор на неопределенный срок.

Ректор университета Председатель профкома

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.Н.Навныко \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.В.Струков

Если по истечении срока действия контракта трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения, то трудовые отношения считаются продолженными на условиях трудового договора, заключенного на неопределенный срок. Началом действия трудового договора считается день, следующий за днем истечения срока действия контракта.

*Пункт 26.19. в редакции изменений и дополнений, подписанных 28 октября 2020 года.*

26.20. Рекомендовать нанимателям заключать с работниками учреждений образования при их согласии трудовые договоры на неопределенный срок при отсутствии возможности выполнения абзацев второго и третьего пункта 3 части первой статьи 2612 ТК РБ.

*Пункт 26.20. в редакции изменений и дополнений, подписанных 28 октября 2020 года.*

26.21. Наниматель по просьбе работника в срок, согласованный ими, но не позднее десяти дней со дня подачи работником заявления досрочно расторгает контракт, трудовой договор (по ст. 37 ТК РБ) при наличии обстоятельств, исключающих или значительно затрудняющих продолжение работы:

26.21.1. состояние здоровья;

26.21.2. назначение пенсии по возрасту, пенсии по инвалидности, пенсии за выслугу лет, пенсии за особые заслуги перед республикой, социальные пенсии;

26.21.3. избрание на выборную должность;

26.21.4. переезд в другую местность;

26.21.5. уход за больными (инвалидами) родственниками;

26.21.6. уход за детьми в возрасте до 14 лет;

26.21.7. изменение семейного положения;

26.21.8. трудоустройство у другого нанимателя на полную ставку, если работник работает на неполную ставку;

26.21.9. если работник нашел работу с более высоким уровнем оплаты труда, или с более благоприятными условиями труда;

 26.21.10. перевод одного из супругов (военнослужащего, лица начальствующего состава Следственного комитета Республики Беларусь, Государственного комитета судебных экспертиз Республики Беларусь, органов внутренних дел, финансовых расследований Комитета государственного контроля Республики Беларусь, органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям), проходящего военную службу (службу) в государственных органах, к новому месту военной службы (службы);

 26.21.11. зачисление в университет по дневной форме получения образования, в том числе на более высокую ступень получения образования;

Ректор университета Председатель профкома

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.Н.Навныко \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.В.Струков

 26.21.12. если работник работает на замене временно отсутствующего работника, а нашел постоянное место работы;

 26.21.13. если работник нашел работу в отрасли по месту жительства.

*Пункт 26.21. в редакции изменений и дополнений, подписанных 28 октября 2020 года.*

26.22. Наниматель при наличии возможности устанавливает работникам, имеющим детей в возрасте до четырнадцати лет, режим гибкого рабочего времени, неполный рабочий день и другое по их инициативе при условии, если это учитывает интересы производства (в соответствии со ст. 128 ТК РБ).

26.23. Не допускать привлечение работников университета к выполнению работы, не обусловленной трудовым договором, контрактом, должностными (рабочими) инструкциями.

РАЗДЕЛ V

ОХРАНА ТРУДА

27.*Наниматель обязуется:*

27.1. Обеспечить право и гарантии работающих на охрану труда, выполнение требований законодательства Республики Беларусь об охране труда, создание на каждом рабочем месте условий труда, соответствующих требованиям безопасности.

# 27.2.Обеспечивать выполнение в установленные сроки Плана мероприятий по охране труда. Осуществлять за счет сметы расходов на мероприятия по охране труда обучение и проверку знаний работающих по вопросам охраны труда (Приложение № 4).

27.3.Выделять финансовые средства, оборудование и материалы для осуществления предусмотренных настоящим Договором, Планом мероприятий по охране труда, профилактики производственного травматизма и профессиональных заболеваний, улучшения условий труда, санитарно-бытового обеспечения, медицинского и лечебно-профилактического обслуживания работников.

27.4. Оборудовать кабинет или уголки по охране труда с целью информационного обеспечения охраны труда.

27.5. Обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных при приеме на работу и периодических медицинских осмотров в соответствии с утвержденным Списком с сохранением за ними рабочего места и среднего заработка на время прохождения периодических медосмотров (Приложение № 7).

Ректор университета Председатель профкома

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.Н.Навныко \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.В.Струков

27.6.Предоставлять каждому работнику при приеме на работу и в период трудовой деятельности полную информацию о состоянии и изменении условий труда на его рабочем месте, о полагающихся льготах и компенсациях по условиям труда, установленных законодательством и Договором.

27.7.Проводить обучение, стажировку, инструктаж и проверку знаний по вопросам охраны труда работающих согласно требованиям нормативных правовых актов. Оказывать содействие в обучении общественных инспекторов по охране труда.

27.9.Организовать к началу учебного года подготовку материально-технической базы университета в соответствии с требованиями санитарных норм и требований безопасности для создания здоровых и безопасных условий труда и образовательного процесса.

27.10.Обеспечить выполнение в срок до 1 октября запланированных мероприятий по подготовке университета к работе в осенне-зимний период.

27.11.Семье работника, погибшего на производстве по вине Нанимателя, помимо возмещения ущерба, установленного законодательством, оказывать из средств Нанимателя единовременную материальную помощь в размере не менее годового заработка работника(исчисленного по заработку за год от месяца, предшествующего работнику, утратившему профессиональную трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания по вине Нанимателя, – единовременную материальную помощь в размере 10% среднемесячного заработка за каждый процент утраты профессиональной трудоспособности при наличии средств.

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

27.12. Лицам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание, при прекращении трудового договора (контракта) по основаниям, предусмотренным пунктами 3 и 5 статьи 42 ТК РБ, выплачивать выходное пособие в размере не менее одного среднемесячного заработка.

*Пункт 27.12. в редакции изменений и дополнений, подписанных 28 октября 2020 года.*

27.13.Проводить целенаправленную работу по выполнению требований Директивы Президента Республики Беларусь 14.06.2007 № 3 «Экономия и бережливость – главные факторы экономической безопасности государства» (далее – Директива № 3).

27.14.Принимать действенные меры по выполнению целевых показателей по энергосбережению.

Ректор университета Председатель профкома

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.Н.Навныко \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.В.Струков

28.*Профком обязуется:*

28.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства Республики Беларусь об охране труда.

28.2. Проводить в установленные сроки выборы общественных инспекторов по охране труда, утверждать составы общественных комиссий по охране труда, проводить обучение профсоюзного актива по вопросам охраны труда.

28.3.Координировать деятельность общественных инспекторов по охране труда в университете.

28.4.Принимать участие в организации и проведении республиканских смотров-конкурсов на лучшую организацию профсоюзом общественного контроля по охране труда и по экономии энергоресурсов, сырья и материалов.

28.5.Рассматривать вопрос о состоянии охраны труда, производственного травматизма и заболеваемости на заседании Профкома с участием представителей Нанимателя один раз в полугодие.

28.6.При групповом несчастном случае, а также с тяжелым либо смертельным исходом, требующим проведения специального расследования, незамедлительно извещать вышестоящую организацию отраслевого профсоюза с целью обеспечения участия в расследовании технического инспектора труда профсоюза.

28.7. В ходе участия в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний отстаивать права и законные интересы застрахованных членов отраслевого профсоюза, содействовать выявлению причин, приведших к гибели или травмам работников, добиваться принятия срочных мер по их устранению, оказывать материальную помощь пострадавшим или членам семей погибших.

28.8.Осуществлять постоянный контроль за своевременной выплатой возмещения вреда работникам, получившим увечье на производстве, в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

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

28.10.Проводить разъяснительную работу в коллективе по экономии всех видов энергоресурсов.

28.11. Участвовать в проведении рейдов-проверок за соблюдением требований Директивы № 3.

28.12. Обеспечить выполнение Плана мероприятий отраслевого профсоюза по реализации Директивы Президента Республики Беларусь от 11 марта 2004 г. № 1 «О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины» в редакции Указа Президента Республики Беларусь от 12 октября 2015 г. № 420.

Ректор университета Председатель профкома

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.Н.Навныко \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.В.Струков

29.*Стороны пришли к соглашению:*

29.1. Осуществлять периодический контроль (многоступенчатый) за соблюдением законодательства об охране труда представителями Нанимателя с участием общественных инспекторов профсоюза по охране труда, обеспечить проведение Дней охраны труда.

29.2. Содействовать выделению денежных средств на мероприятия, направленные на создание здоровых и безопасных условий и охраны труда.

29.3.Постоянно осуществлять контроль за:

обеспечением работников средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами и в установленные сроки (Приложение № 5);

обеспечением работников, связанных с загрязнениями кожных покровов, смывающими и обезвреживающими средствами (Приложение 6);

обеспечением кабинетов, лабораторий и других производственных помещений медицинскими аптечками (Приложение № 11).

29.4. Осуществлять контроль за предоставлением работникам компенсаций по условиям труда на основании проводимой аттестации рабочих мест по условиям труда.

29.5. Направить совместные усилия на выполнение требований Директивы № 3.

29.6.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.

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

29.8.Предоставлять общественным инспекторам по охране труда не менее 2 часов в неделю по согласованию с Профкомом для осуществления ими работы по организации общественного контроля за состоянием условий и охраны труда работников, а также освобождать от работы на время обучения с сохранением на этот период за ними рабочего места и средней заработной платы.

29.9. Поощрять работников, избранных общественными инспекторами по охране труда, за активную работу по итогам года.

*Пункт 29.9. в редакции изменений и дополнений, подписанных 28 октября 2020 года.*

Ректор университета Председатель профкома

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.Н.Навныко \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.В.Струков

РАЗДЕЛ VI

СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЖИЛИЩНО-БЫТОВЫЕ УСЛОВИЯ, ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ И ОРГАНИЗАЦИЯ ОТДЫХА РАБОТНИКОВ УНИВЕРСИТЕТА

30. *Наниматель обязуется* содействовать организации отдыха, оздоровления и санаторно-курортного лечения работников университета, в том числе на базе санаториев-профилакториев.

30.1. Создать оборудованные необходимыми бытовыми приборами (чайник, микроволновая печь, холодильник) комнаты отдыха для преподавателей и сотрудников.

31.*Профком обязуется:*

31.1. Способствовать организации оздоровления и санаторно-курортного лечения работников университета, в том числе на базе организаций УП «Белпрофсоюзкурорт» и ТЭУП «Беларустурист», добиваться предоставления ими скидок для членов отраслевого профсоюза и их детей.

31.2. Установить постоянный общественный контроль за работой столовой. Итоги проверок не менее 2-х раз в год обсуждать на заседании Профкома, по итогам обсуждения вносить предложения Нанимателю.

31.3. Организовать оказание помощи в решении бытовых проблем пенсионерам, состоящим на учете в профсоюзной организации.

31.4. Организовать в течение года проведение дней здоровья с выездом за город.

31.5. Организовать работу группы здоровья (посещение бассейна, занятий по оздоровительной гимнастике и других спортивных мероприятий).

31.6. Проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия (вечера отдыха, экскурсии, посещение театров, музеев, выставок, чествование юбиляров и т.д.).

31.7. Вовлекать молодежь в профсоюзную деятельность, выдвигать ее представителей в состав профсоюзных органов, повышать эффективность мотивации профсоюзного членства среди молодых специалистов.

32.*Стороны обязуются:*

32.1. Поддерживать инициативу ЦК Белорусского профсоюза работников образования и науки и Министерства образования Республики Беларусь по поэтапному увеличению доли расходов на финансирование отрасли по отношению к ВВП в размере до 6 %.

*Пункт 32.1. в редакции изменений и дополнений, подписанных 28 октября 2020 года.*

Ректор университета Председатель профкома

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.Н.Навныко \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.В.Струков

33.*Стороны пришли к соглашению:*

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

33.2. Учет граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, и распределение жилых помещений производить совместным решением Нанимателя и Профкома в соответствии с законодательством. Учет граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, по месту работы ведут работники, назначенные Нанимателем по согласованию с Профкомом. Списки лиц, которым предоставляется жилье, доводятся до сведения коллектива работников.

33.3.Продолжать работу по совершенствованию форм оздоровления работников.

33.4. Содействовать организации работы спортивного клуба, в том числе в части проведения республиканских отраслевых спартакиад и туристских слетов, физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятий, а также обеспечения участия сборных команд университета в республиканских межотраслевых спартакиадах и туристских слетах, физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятиях.

33.5. Наниматель принимает все возможные меры по созданию бытовых условий, условий для питания и занятий физической культурой, при наличии возможности проводит мероприятия по удешевлению стоимости питания, организации отдыха, физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы, в том числе в части предоставления в установленном порядке возможности участия работников в отраслевых, межотраслевых спартакиадах, туристских слетах, иных физкультурно-оздоровительных и спортивно-массовых меропритиях, их санаторно-курортного лечения.

33.6. Закреплять ветеранов отрасли и отраслевого профсоюза за университетом, в том числе и тех ветеранов, которые работали в университете и с которыми утрачена связь, а также проживающих в учреждениях социального обслуживания, через установление им шефской помощи путём развития волонтерского движения студенческими организациями профсоюза.

33.7. Содействовать организации работы молодежных советов, советов ветеранов труда отрасли и отраслевого профсоюза на республиканском и региональном уровнях, проведению ими мероприятий.

Приглашать ветеранов труда отрасли и отраслевого профсоюза к участию в воспитательных, праздничных мероприятиях, проводимых в университете и организационных структурах отраслевого профсоюза.

33.8. Вести учет ветеранов труда отрасли и отраслевого профсоюза, оказывать им необходимую помощь.

Ректор университета Председатель профкома

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.Н.Навныко \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.В.Струков

33.9. Оказывать социальную поддержку ранее работавшим в университете ветеранам отрасли и отраслевого профсоюза.

33.10. Наниматель имеет право перечислять денежные средства Профкому для проведения культурно-массовых, 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 процента от суммы средств на оплату труда (из внебюджетных средств).

*Пункт 33.10. в редакции изменений и дополнений, подписанных 28 октября 2020 года.*

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

*Пункт 33.11. включён в соответствии с изменениями и дополнениями, подписанными 28 октября 2020 года.*

33.12. При наличии финансовых возможностей принимать участие в удешевлении стоимости путевок в детские оздоровительные лагеря для детей работников университета.

*Пункт 33.12. включён в соответствии с изменениями и дополнениями, подписанными 28 октября 2020 года.*

РАЗДЕЛ VII

ПРАВОВЫЕ ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОТРАСЛЕВОГО ПРОФСОЮЗА И ЕГО ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА

34.*Наниматель обязуется:*

34.1. Предоставлять Профкому информацию, которая необходима для ведения коллективных переговоров, реализации прав отраслевого профсоюза по защите трудовых и социально-экономических прав и законных интересов работников университета.

34.2. Рассматривать по представлению Профкома обоснованные критические замечания и предложения, высказанные членами отраслевого профсоюза в ходе профсоюзных собраний, конференций, встреч в коллективах, по итогам проверок, проведенных профсоюзными органами. Принимать в установленном порядке необходимые меры.

34.3. Обеспечивать материальные условия для деятельности Профкома. В необходимых случаях обеспечивать транспортными средствами.

Ректор университета Председатель профкома

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.Н.Навныко \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.В.Струков

34.4. Профсоюзные взносы в размере 1% от заработной платы сотрудников университета, которые являются членами профсоюзной организации, централизованно удерживать по их личному заявлению и перечислять на счет профкома.

*Пункт 34.4. включён в соответствии с изменениями и дополнениями, подписанными 28 октября 2020 года.*

# 35.*Стороны пришли к соглашению:*

35.1. Предоставлять профсоюзным активистам, не освобожденным от основной работы, возможность для участия в работе съездов, конференций, пленумов, иных уставных мероприятий, краткосрочной профсоюзной учебы, совместных мероприятий сторон, с сохранением среднего заработка, в необходимых случаях командированием в соответствии с законодательством, и время для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников.

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

35.2. Работникам, освобожденным от основной работы вследствие избрания их на выборные должности в профсоюзных органах, после окончания срока их полномочий в выборном профсоюзном органе предоставляется прежняя работа (должность), а при её отсутствии с согласия работника другая равноценная работа (должность).

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

35.4. Предоставлять возможность лицам, уполномоченным комитетом отраслевого профсоюза, осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, охране труда.

35.5. Учитывать при поощрении профсоюзных активистов ведомственными наградами Министерства, Главного управления образования наличие Почетной грамоты ЦК отраслевого профсоюза, областного комитета.

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

Ректор университета Председатель профкома

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.Н.Навныко \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.В.Струков

35.6. Обеспечить организацию безналичного перечисления профсоюзных взносов по личным заявлениям работников – членов отраслевого профсоюза в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от
18 сентября 2002 г. № 1282 «Об удержаниях из заработной платы работников денежных сумм для производства безналичных расчетов», Уставом отраслевого профсоюза в размерах, установленных его руководящими органами одновременно с выплатой заработной платы (1 раз в месяц), в том числе выплачиваемой за счет ссуд и кредитов банка, на счета профсоюзных органов.

35.7. Руководствоваться Законом Республики Беларусь «О профессиональных союзах», Указом Президента Республики Беларусь 29.03.2012 №150 «О вопросах аренды и безвозмездного пользования имуществом»и создавать другие условия для осуществления деятельности Профкома.

35.8 Расторгать трудовой договор (контракт) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации), 4, 6, 7 (кроме абзацев третьего, четвертого и шестого) статьи 42, по пункту 3 статьи 47 Трудового кодекса, а также привлекать к дисциплинарной ответственности лиц, избранных в состав профкома и не освобожденных от основной работы, с письменного согласия профкома, а председателя профкома — только с согласия вышестоящего профсоюзного органа. Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме сокращения численности или штата работников), 5, 7 (кроме абзацев второго и пятого), 8—11 статьи 42, а также по пунктам 1 и 7 статьи 47 Трудового кодекса, а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, указанных в части первой настоящего пункта, производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления профкома.

*Пункт 35.8. в редакции изменений и дополнений, подписанных 28 октября 2020 года.*

35.9. Расторгать трудовой договор (контракт) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации), 4, 6, 7 (кроме абзацев третьего, четвертого и шестого) статьи 42, по пункту 3 статьи 47 Трудового кодекса, а также привлекать к дисциплинарной ответственности лиц, избранных в районные, городские, областные, Центральный комитеты отраслевого профсоюза и не освобожденных от работы, помимо соблюдения общего порядка увольнения, с письменного согласия профсоюзного органа, членом которого они избраны.

Ректор университета Председатель профкома

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.Н.Навныко \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.В.Струков

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме сокращения численности или штата работников), 5, 7 (кроме абзацев второго и пятого), 8—11 статьи 42, а также по пунктам 1 и 7 статьи 47 Трудового кодекса, а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, указанных в части первой настоящего пункта, производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления соответствующего комитета отраслевого профсоюза.

*Пункт 35.9. в редакции изменений и дополнений, подписанных 28 октября 2020 года.*

35.10. Расторгать трудовой договор (контракт) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации), 4, 6, 7 (кроме абзацев третьего, чет­вертого и шестого) статьи 42, по пункту 3 статьи 47 Трудового кодекса, а также привлекать к дисциплинарной ответственности лиц, представителей отраслевого профсоюза, участвующих в работе комиссий по трудовым спорам, членов отраслевого профсоюза, уполномоченных вести переговоры по коллективным договорам, а также общественных инспекторов по охране труда и контролю за соблюдением законодательства о труде с согласия профкома ППО. Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме сокращения численности или штата работников), 5, 7 (кроме абзацев второго и пятого), 8—11 статьи 42, а также по пунктам 1 и 7 статьи 47 ТК РБ, а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, указанных в части первой настоящего пункта, производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления профкома ППО.

*Пункт 35.10. в редакции изменений и дополнений, подписанных 28 октября 2020 года.*

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

*Часть первая пункта 35.11. в редакции изменений и дополнений, подписанных 28 октября 2020 года.*

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

Ректор университета Председатель профкома

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.Н.Навныко \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.В.Струков

35.12. Не допускать увольнение по инициативе Нанимателя лиц, избиравшихся в состав профсоюзных органов, в период их полномочий и в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации университета или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном ТК РБ.

35.13. Освобожденные (штатные) профсоюзные работники первичной профсоюзной организации являются равноправными членами коллектива работников университета и пользуются всеми правами и гарантиями наравне с ними.

РАЗДЕЛ VIII

СОХРАНЕНИЕ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ

ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПРИВАТИЗАЦИИ

36.*Стороны пришли к соглашению*:

36.1. При изменении формы собственности и преобразования в процессе приватизации университета проводятся предварительные переговоры с соответствующими комитетами отраслевого профсоюза с целью достижения согласия в вопросах, затрагивающих трудовые и социально-экономические права и законные интересы коллектива работников.

36.2. Изменение подчиненности, отчуждение имущества, закрепленного за организацией системы образования, допускаются с уведомления соответствующего комитета отраслевого профсоюза.

37.*Профком обязуется*:

37.1. Участвовать в обсуждении проблем приватизации в отрасли, ее целесообразности, отстаивать при этом интересы коллектива работников – членов отраслевого профсоюза.

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

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

Ректор университета Председатель профкома

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.Н.Навныко \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.В.Струков

РАЗДЕЛ IX

ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫПОЛНЕНИЯ СОГЛАШЕНИЯ
И КОНТРОЛЬ, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

38. Каждая из сторон, подписавших Договор, несет ответственность за своевременное и полное его выполнение в пределах своих полномочий и обязательств.

39. *Наниматель обязуется*

рассматривать предложения Профкома по устранению недостатков в выполнении Договора и давать Профкому мотивированный ответ в письменной форме, принимать меры дисциплинарной, материальной ответственности к виновным в невыполнении Договора.

40.*Стороны пришли к соглашению:*

40.1. Каждая Сторона несет ответственность за своевременное и полное выполнение Договора в пределах своих полномочий и обязательств.

40.2. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

40.3. Должностные лица, виновные в невыполнении (нарушении) условий Договора могут быть полностью или частично депремированы, подвергнуты мерам дисциплинарного взыскания.

40.4. Представители Нанимателя, виновные в непредставлении информации, необходимой для разработки проекта Договора, срыве переговоров и препятствующие осуществлению контроля за выполнением Договора, несут дисциплинарную ответственность.

40.5. Довести текст Договора до коллектива работников, содействовать его выполнению.

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

40.7. При осуществлении контроля Стороны предоставляют всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию.

40.8. Проводить проверку выполнения Договора не реже двух раз в год (в мае и декабре) с составлением акта. Итоги проверки рассматриваются на расширенном заседании Профкома с участием представителей Нанимателя, с последующими отчетами Нанимателя и председателя Профкома на общем собрании коллектива работников.

Ректор университета Председатель профкома

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.Н.Навныко \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.В.Струков