

Адміністрацыя Ленінскага раёна
г. Мінска

Дзяржаўная рэгістрацыя
калектыўнага дагавора
(пагаднення)

№ 3005 Дата 19.04.2024

Подпіс _____

Коллективный договор

Государственного учреждения образования
«Лицей Белорусского государственного
университета»

2024-2027 гг.

Коллективный договор

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее — Договор) заключен в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Трудовым кодексом Республики Беларусь (далее — Трудовой кодекс), 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 (продлено на 2022-2024 гг.), Соглашением между Министерством образования Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников образования и науки на 2019-2022 годы (продлено на 2022-2025 годы) (далее — Отраслевое соглашение).

1.2. Сторонами, заключившими Договор, являются работники Государственного учреждения образования «Лицей Белорусского государственного университета» — члены первичной профсоюзной организации работников БГУ Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее — Лицей БГУ, ППО работников БГУ, Профсоюз), от имени которых выступает профбюро цеховой профсоюзной организации Лицея БГУ ППО работников БГУ (далее — Профбюро) в лице председателя Профбюро Герман Екатерины Владимировны и Лицей БГУ (далее — Наниматель) в лице директора Мамчиц Татьяны Павловны.

1.3. Действие коллективного договора распространяется на Нанимателя и работников, от имени которых он заключен.

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 Лицея БГУ, в том числе и тех, от имени которых он не заключался.

Действие иных положений Договора, улучшающих положение работника в сравнении с действующим законодательством, распространяется на работников, от имени которых он не заключался, в случаях, если они являются членами ППО работников БГУ либо если Сторонами Договора будут одобрены их заявления о распространении в отношении них действия положений Договора и определены условия такого распространения.

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

1.4. Настоящий Договор является локальным правовым актом, регулирующим трудовые и социально-экономические отношения между Нанимателем и работниками Лицея БГУ.

Директор
Лицея БГУ



Т.П.Мамчиц

Председатель профбюро
Лицея БГУ



Е.В.Герман

1.5. Целью Договора является обеспечение устойчивого социально-экономического развития, занятости работников, уровня их оплаты труда, стабильной и эффективной деятельности Лицея БГУ, решение социально-трудовых и профессиональных проблем его работников.

1.6. Наниматель признает Профбюро единственным полномочным представителем работников Лицея БГУ в коллективных переговорах и при заключении Договора.

1.7. Настоящий Договор заключен на 3 года, вступает в силу со дня его подписания и действует до заключения нового коллективного договора, но не более шести месяцев после окончания его срока. С согласия сторон действие коллективного договора может продлеваться на срок не более трех лет и не более одного раза. Продление срока действия коллективного договора оформляется дополнительным соглашением к ним.

1.8. Изменения и дополнения в Договор вносятся сторонами на основе взаимной договоренности. Письменное требование одной из сторон о проведении переговоров, о внесении изменений и дополнений в Договор рассматривается другой стороной в двухнедельный срок.

Разногласия между Сторонами, если они возникают, рассматриваются в соответствии со ст. 379 Трудового кодекса.

Принятые изменения и (или) дополнения оформляются приложением к настоящему Договору, являются его неотъемлемой частью.

1.9. Требования о проведении переговоров по заключению Договора на новый срок направляются одной из сторон, как правило, не позднее, чем за два месяца до истечения срока действия Договора.

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

1.10. В течение срока действия настоящего Договора при условии его выполнения Профбюро воздерживается от забастовок по вопросам, включенным в Договор.

1.11. Все гарантированные денежные выплаты, предусмотренные настоящим Договором, работникам Лицея БГУ обеспечиваются за счет собственных средств Нанимателя.

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

1.13. Стороны обязуются:

1.13.1. При заключении и исполнении Договора руководствоваться основными принципами социального партнерства:

- равноправие Сторон;
- соблюдение норм законодательства;
- полномочность принятия обязательств;
- добровольность принятия обязательств;
- учет реальных возможностей принятия реальных обязательств;

Директор
Лицея БГУ


Т.П.Мамчиц

Председатель профбюро
Лицея БГУ


Е.В.Герман

- обязательность выполнения договоренностей и ответственность за принятые обязательства;
- отказ от односторонних действий, нарушающих договоренности;
- взаимное информирование Сторон переговоров об изменении ситуации.

1.13.2. Создать комиссию по коллективным переговорам для разработки, внесения изменений и дополнений в Договор.

1.13.3. В одностороннем порядке не прекращать коллективные переговоры.

1.14. Наниматель обязуется зарегистрировать подписанный Договор, а также внесенные в него изменения и дополнения в местном исполнительном или распорядительном органе по месту нахождения (регистрации) Нанимателя (ст.370 Трудового кодекса Республики Беларусь) в течение одного месяца с момента подписания.

2. Развитие социального партнерства

2.1. Наниматель обязуется:

2.1.1. Проводить консультации и (или) совещания для руководителей структурных подразделений Лицея БГУ по вопросам законодательства о труде.

2.1.2. Оперативно доводить до сведения всех руководителей структурных подразделений Лицея БГУ изменения и дополнения, внесенные в законодательные акты по вопросам трудовых, социально-экономических, правовых и профессиональных интересов работников Лицея БГУ.

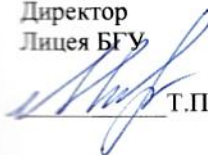
2.1.3. Заблаговременно уведомлять Профбюро об издании приказов, инструкций и других локальных правовых актов Нанимателя, которые касаются трудовых и социально-экономических прав работников Лицея БГУ. При подготовке нормативных правовых актов, затрагивающих социально-экономические права работников, вопросы социальной защиты обучающихся, предоставлять возможность Профсоюзу принимать участие в разработке проектов указанных актов.

2.1.4. Своевременно направлять Профбюро приказы и другие документы Нанимателя, которые касаются условий, организации, нормирования, охраны и оплаты труда, социально-экономического положения работников Лицея БГУ. Все вопросы нормирования, оплаты труда, а также премирования, установления надбавок стимулирующего характера (далее — материальное стимулирование труда) и оказания материальной помощи решаются Нанимателем (уполномоченным должностным лицом нанимателя) по согласованию с Профбюро.

2.2. Профбюро обязуется:

2.2.1. Участвовать в совещаниях, семинарах, собраниях и других мероприятиях, которые проводит Наниматель по вопросам трудовых, социально-экономических прав и профессиональных интересов работников Лицея БГУ.

Директор
Лицея БГУ


Т.П.Мамчиц

Председатель профбюро
Лицея БГУ


Е.В.Герман

2.2.2. Осуществлять бесплатные консультации работников Лицея БГУ по вопросам законодательства о труде и др., давать мотивированные ответы на обращения работников Лицея БГУ. Осуществлять защиту прав и законных интересов членов Профсоюза, консультировать их по вопросам законодательства о труде, давать мотивированные ответы на жалобы, заявления, рассматривать предложения.

2.2.3. Содействовать Нанимателю в организации мероприятий, направленных на повышение результативной работы в Лицее БГУ, улучшение условий труда работников.

2.2.4. Проводить разъяснительную работу, а работники обязуются: строго соблюдать производственно-технологическую, исполнительскую и трудовую дисциплины, бережно относиться к имуществу Лицея БГУ; соблюдать требования охраны труда (правил безопасности, пожарной безопасности и производственной санитарии).

2.3. Стороны пришли к соглашению:

2.3.1. Осуществлять постоянный контроль за выполнением норм трудового законодательства.

2.3.2. Обеспечивать возможность участвовать в семинарах, совещаниях, собраниях и прочих мероприятиях, которые проводятся сторонами по вопросам трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов работников Лицея БГУ. Представители второй стороны участвуют с правом совещательного голоса.

2.3.3. Издавать и принимать Нанимателем по согласованию с Профбюро в лице председателя или его заместителя приказы по вопросам изменения оплаты труда, охране труда, трудовым и социально-экономическим правам работников Лицея БГУ.

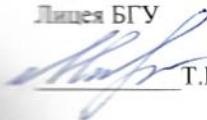
2.3.4. Осуществлять аттестацию работников с участием представителей Профбюро.

2.3.5. Присваивать квалификационные категории специалистам, не имеющим необходимого стажа работы, в порядке исключения по представлению руководителя структурного подразделения с указанием конкретных трудовых достижений и высоких показателей эффективности профессиональной деятельности, с учетом рекомендаций комиссии и в соответствии с законодательством.

При этом может учитываться наличие у данного специалиста степени магистра по соответствующей специальности, опыта работы по соответствующему направлению деятельности, в том числе на руководящих должностях служащих.

2.3.6. Наниматель имеет право в порядке, предусмотренном статьей 32 Трудового кодекса, в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами изменить существенные условия труда работника (система оплаты труда, режим рабочего времени, разряд, установление или отмену неполного рабочего времени, изменение гарантий, уменьшение размеров оплаты труда, а также других условий,

Директор
Лицея БГУ



Т.П.Мамчиц

Председатель профбюро
Лицея БГУ



Е.В.Герман

уставляемых в соответствии с Трудовым кодексом) при продолжении им работы по той же специальности, квалификации или должности, определенных в трудовом договоре (контракте), по согласованию с Профбюро. Наниматель обязан предупредить работника об изменении существенных условий труда письменно не позднее чем за один месяц.

3. Гарантии занятости

3.1. Наниматель обязуется:

3.1.1. Способствовать сохранению эффективно действующих и созданию новых рабочих мест.

Содействовать полной, продуктивной и свободно избранной занятости работников Лицея БГУ в соответствии с их призванием, способностями, образованием, профессиональной подготовкой и условиями их трудового договора (контракта).

3.1.2. Осуществлять заключение контрактов с работниками, работающими по трудовым договорам, заключенным на неопределенный срок, только в связи с обоснованными производственными, организационными и экономическими причинами при наличии финансовой возможности, обеспечивающей выполнение условий контракта, работник должен быть письменно предупрежден об этом не позднее, чем за 1 месяц до заключения контракта, только с его письменного согласия. В день предупреждения работнику в письменном виде вручается проект контракта.

3.1.3. Осуществлять заключение новых контрактов, продление их в пределах максимального срока действия с работниками (матерью, отцом ребенка вместо матери, опекуном), находящимися в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, а также в случаях, если они приступили к работе до достижения ребенком возраста трех лет, только с согласия работника на срок не менее чем до достижения ребенком возраста пяти лет.

3.1.4. Продлевать, заключать контракты с работниками, добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины и у которых на дату продления, заключения контракта не имеется не снятого или не погашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания, которым до достижения общеустановленного пенсионного возраста остается не более пяти лет, с их согласия, 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 Трудового кодекса.

3.1.5. В рамках максимального срока продлевать контракт, срок действия которого истекает в период временной нетрудоспособности работника, по заявлению работника на срок не менее чем до окончания его временной нетрудоспособности.

Директор
Лицея БГУ

Т.П.Мамчиц

Председатель профбюро
Лицея БГУ

Е.В.Герман

3.1.6. Заключать новые контракты на срок от 3 до 5 лет с работниками, добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, у которых на дату продления, заключения контракта не имеется не снятого или не погашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания, имеющими стаж работы в бюджетных организациях и (или) стаж работы по специальности в бюджетной организации не менее 10 лет, с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261² Трудового кодекса.

На меньший срок контракт заключать только с письменного согласия работника.

3.1.7. Продлевать контракты с работниками, добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, у которых на дату продления, заключения контракта не имеется не снятого или не погашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания, имеющими высокий профессиональный уровень и квалификацию и имеющими стаж работы в бюджетных организациях и (или) стаж работы по специальности в бюджетной организации не менее 10 лет, на срок до истечения максимального срока действия контракта с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261² Трудового кодекса.

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

3.1.9. По просьбе работника, не имеющего нарушений трудовой дисциплины, извещать его в письменном виде о причине (причинах) непродления (незаключения нового) контракта с ним.

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

- состояние здоровья;
- назначение пенсии по возрасту, пенсии по инвалидности, пенсии за выслугу лет, пенсии за особые заслуги перед Республикой Беларусь, социальной пенсии;
- избрание на выборную должность;
- уход за больными (инвалидами) родителями, детьми, мужем, женой, родными братьями и сестрами, дедом, бабушкой, внуками (далее — родственники);

Директор
Лицея БГУ

 Т.П.Мамчиц

Председатель профбюро
Лицея БГУ

 Е.В.Герман

- беременность женщины;
- уход за детьми в возрасте до 14 лет;
- изменение семейного положения;
- пенсионный возраст;
- переезд в другую местность;
- 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 службы;
- зачисление в учреждение образования по дневной форме получения образования;
- перевод мужа или жены на работу в другую местность;
- поступление на военную службу;
- трудоустройство у другого нанимателя на полную ставку, если работник работает на неполную ставку, или с более высоким уровнем оплаты труда.

3.1.11. Досрочно расторгать контракт с работником по инициативе Нанимателя, только по основаниям, предусмотренным законодательством.

3.1.12. Принимать необходимые меры по недопущению без обоснованных причин увольнения работников по сокращению численности или штата, а если возникнет такая необходимость, принимать меры по трудоустройству тех, кто попадает под увольнение.

3.1.13. 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 или с сохранением заработной платы за счет средств от приносящей доходы деятельности.

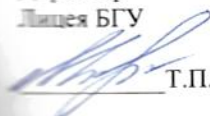
Принимать меры к трудоустройству работников, подлежащих увольнению в связи с сокращением численности или штата, ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, содействовать их переобучению.

3.1.14. Заключать договоры о полной индивидуальной материальной ответственности при приеме на работу согласно приложениям 12 и 13 настоящего Договора.

3.2. Стороны пришли к соглашению:

3.2.1. Заключать контракты с молодыми специалистами при приеме на работу только 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

Директор
Лицея БГУ


Т.П.Мамчиц

Председатель профбюро
Лицея БГУ


Е.В.Герман

условий, предусмотренных абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261² Трудового кодекса.

3.2.2. Заключать контракты, как правило, на срок не менее 5 лет с работниками, имеющими троих и более детей до 16 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет.

3.2.3. Сторонам, заключившим контракт, предупреждать друг друга за один месяц до окончания срока контракта о намерении не продлевать контракт на новый срок (не заключать новый).

3.2.4. Переводить работников, проработавших пять лет на условиях контрактной формы найма без нарушений трудовой дисциплины, по их заявлению на трудовой договор, заключенный на неопределенный срок.

3.2.5. Расторжение трудового договора (контракта) с работником по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности), 4, 6, 7 (кроме абзацев третьего, четвертого, шестого, седьмого и восьмого) статьи 42, по пункту 3 статьи 47 Трудового кодекса производится с предварительного согласия Профбюро.

3.2.6. При сокращении численности или штата работников предпочтение в оставлении на работе в случае равной производительности труда и квалификации отдается (помимо категорий, предусмотренных статьей 45 Трудового кодекса и другими законодательными актами Республики Беларусь), в порядке перечисления, следующим работникам:

- единственным кормильцам в семье, при наличии двух и более иждивенцев;
- имеющим троих и более детей до 16 лет;
- одиноким, разведенным женщинам, вдовам, имеющих несовершеннолетних детей;
- имеющим непрерывный стаж работы в Лицее БГУ более 10 лет;
- получившим травму или профзаболевание во время работы в Лицее БГУ;
- молодежи в возрасте до 18 лет;
- предпенсионного возраста (за 5 лет и менее до наступления возраста, дающего право на назначение пенсии в полном объеме);
- воинам-интернационалистам, участникам Великой Отечественной войны и приравненным к ним особам;
- работникам, обучающимся без отрыва от производства в учреждениях высшего и среднего специального образования по направлению Лицея БГУ;
- членам комиссии по трудовым спорам;
- избранным в состав профсоюзных органов.

3.2.7. При сокращении численности или штата не допускать увольнения без их согласия:

- одновременно двух работников из одной семьи;

Директор
Лицея БГУ


Т.П.Мамчиц

Председатель профбюро
Лицея БГУ


Е.В.Герман

- женщин, не состоящих в браке, имеющих двоих и более несовершеннолетних детей.

3.2.8. Осуществлять прием на работу студентов и учащихся учреждений образования дневной формы получения образования, обучающихся на общих основаниях, с оформлением трудовых книжек при работе свыше 5 дней со дня приема на работу.

4. Организация, нормирование и оплата труда

4.1. Наниматель обязуется:

4.1.1. Информировать руководителей структурных подразделений и Профбюро об изменении условий оплаты труда.

4.1.2. Производить выплату заработной платы в денежной форме в соответствии с законодательством в установленные в настоящем Договоре сроки (п. 4.4.8 настоящего Договора).

4.1.3. Представлять расчётные листки в электронном виде не позднее, чем за один день до установленного срока выплаты заработной платы.

4.1.4. В зависимости от условий труда устанавливать работникам следующие доплаты к окладам:

- за работу во вредных и (или) опасных условиях труда по результатам аттестации рабочих мест в размере 0,03% от базовой ставки за один час работы в условиях труда, соответствующих классу вредности и (или) опасности условий труда;

- за работу в ночное время и (или) в ночную смену при сменном режиме работы, в размере 35% часового оклада работника за каждый час работы в ночное время;

- за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника — не более 100% оклада отсутствующего работника, в зависимости от объема выполняемых работ.

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

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

4.2. Профбюро обязуется:

4.2.1. Принимать участие в разработке проектов документов, которые касаются условий, организации и оплаты труда. Добиваться исполнения законных прав и интересов работников Лицея БГУ.

Директор
Лицея БГУ

Т.П.Мамчиц

Председатель профбюро
Лицея БГУ

Е.В.Герман

4.2.2. Оперативно доводить до сведения профсоюзного актива руководящие документы, разъяснения, инструктивные письма, проводить семинары для профсоюзного актива.

4.2.3. Контролировать своевременность и полноту введения в действие постановлений Правительства Республики Беларусь по вопросам организации и нормирования труда, начисления и выплаты заработной платы, информировать Нанимателя о случаях нарушения сроков или порядка их введения.

4.3. Наниматель и Профбюро обязуются анализировать социально-экономическое положение работников Лицея БГУ. При необходимости вносить предложения ППО БГУ, Профсоюзу, Министерству образования Республики Беларусь по улучшению социально-экономического положения работников Лицея БГУ.

4.4. Стороны пришли к соглашению:

4.4.1. Все вопросы, касающиеся нормирования и оплаты труда, а также премирования, установления стимулирующих и компенсирующих выплат (далее — материальное стимулирование труда) и оказания материальной помощи решаются Нанимателем по согласованию с Профбюро.

4.4.2. Порядок, показатели, условия и размеры материального стимулирования труда работников (премирование, установление надбавок), а также порядок оказания материальной помощи и ее размеры регулируются Положением о размерах, порядке и условиях выплаты премий работникам и Положением о размерах, порядке и условиях оказания материальной помощи работникам.

Информацию о размере направляемых на вышеуказанные цели средств доводить до сведения руководителей структурных подразделений.

Выплаты из средств материального стимулирования труда и средств на оказание материальной помощи осуществляются по согласованию с Профбюро в лице председателя Профбюро.

4.4.3. Неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда, определять ежемесячно. Информацию о наличии и размере доводить до сведения руководителей. Эти средства направлять на цели премирования работников в соответствии с Договором и Положением о материальном стимулировании труда работников Лицея БГУ. Выплату неиспользованных средств, производить в сроки, установленные решением Нанимателя.

4.4.4. Суммы, не выплаченные работнику за прошлые периоды и взысканные в соответствии с законодательством, выплачивать работнику с учетом их индексации в соответствии с Законом Республики Беларусь от 21.12.1990 №476-ХІІ «Об индексации доходов населения с учетом инфляции». Источник выплаты определяется Нанимателем.

4.4.5. Распределение объема учебной нагрузки педагогическим работникам производится Нанимателем по согласованию с Профбюро.

Распределение объема учебной нагрузки на предстоящий учебный год осуществляется и доводится до сведения работников до начала трудовых

Директор
Лицея БГУ


Т.П.Мамчиц

Председатель профбюро
Лицея БГУ


Е.В.Герман

отпусков в летний период.

4.4.6. При наличии финансовых возможностей за время вынужденного простоя не по вине работника (отмена учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим показаниям и другие обстоятельства) оплата производится в размере 100% установленного ему оклада, надбавки за работу по контракту, надбавки за стаж работы в бюджетных организациях и (или) стаж работы по специальности (в бюджетной организации), надбавки за специфику работы в сфере образования, надбавки профессиональной, надбавки за работу в отрасли, надбавки за особенности профессиональной деятельности.

4.4.7. Привлечение отдельных работников к работе в государственные праздники, выходные и (или) праздничные дни, к выполнению обязанностей, не предусмотренных должностной (рабочей) инструкцией, допускать в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с согласия работника с оформлением приказа Нанимателя, в котором указывать основания привлечения к этой работе, сроки, условия оплаты и (или) предоставления другого дня отдыха в соответствии со статьей 69 Трудового кодекса.

К работе в выходные дни привлекать работников без их согласия только в исключительных случаях, установленных ст.143 Трудового кодекса.

4.4.8. Выплату заработной платы производить не менее двух раз в месяц:

- за первую половину месяца — 18 числа текущего месяца;
- окончательный расчет за месяц — 3 числа следующего месяца.

4.4.9. Заработная плата, излишне выплаченная работнику Нанимателем, в том числе при неправильном применении норм действующего законодательства, не может быть взыскана за исключением счетной ошибки.

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

5. Режим труда и отдыха

Рабочее время

5.1. Стороны пришли к соглашению:

5.1.1. По согласованию с Профбюро отдельным группам работников, занимающим административно-хозяйственные, инженерно-технические, производственные и учебно-вспомогательные должности может устанавливаться режим работы согласно графику работ (сменности), утверждаемому руководителем структурного подразделения.

5.1.2. Установить сокращенную продолжительность рабочего времени в неделю на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, инвалидам I и II группы, работникам в возрасте от 16 до 18 лет не более 35 часов в неделю, а работникам в возрасте от 14 до 16 лет — не более 23 часов в неделю.

5.1.3. Каждый руководитель структурного подразделения организует учет рабочего времени подчиненных работников, в том числе фактической

Директор
Лицея БГУ

 Т.П.Мамчиц

Председатель профбюро
Лицея БГУ

 Е.В.Герман

занятости во вредных и (или) опасных условиях труда. До начала работы каждый работник должен отметить свое прибытие, а по окончании – время ухода с рабочего места в системе контроля и управления доступом Лицея БГУ.

Трудовые и социальные отпуска

5.2. Наниматель обязуется:

5.2.1. Согласовывать с Профбюро график предоставления трудовых отпусков (ст.168 Трудового кодекса).

5.2.2. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, дополнительный отпуск на основании результатов аттестации рабочих мест по условиям труда.

5.2.3. Предоставлять работникам трудовые отпуска (основной и дополнительный) за первый рабочий год не ранее чем через шесть месяцев работы.

До истечения шести месяцев работы предоставлять трудовые отпуска по желанию работника в случаях, предусмотренных статьей 166 Трудового кодекса.

5.2.4. Предоставлять в обязательном порядке в течение каждого рабочего года трудовой отпуск работникам моложе восемнадцати лет и работникам, имеющим право на дополнительный отпуск в связи с вредными и (или) опасными условиями труда и за особый характер работы (ст. 170 Трудового кодекса).

5.3. Стороны пришли к соглашению:

5.3.1. Предоставлять трудовой отпуск по желанию работника в удобное для него время:

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

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

в) супругам, работающим в Лицее БГУ, по их заявлению – как правило, одновременно. В том числе категориям работников, предусмотренным статьей 168 Трудового кодекса.

5.3.2. По письменному заявлению работника предоставлять ему социальный отпуск с сохранением заработной платы (статья 183 Трудового кодекса) по уважительным причинам личного и семейного характера:

а) для организации похорон близких родственников (мужа, жены, родителей, родителей мужа (жены), детей, усыновителей, усыновленных, родных сестры, брата) — до трех календарных дней на основании заявления работника с приложением документов, подтверждающих право на соответствующий отпуск;

б) рождение ребенка — два рабочих дня в течение месяца со дня рождения ребенка;

Директор
Лицея БГУ

Т.П.Мамчиц

Председатель профбюро
Лицея БГУ

Е.В.Герман

в) бракосочетание работника — три рабочих дня (включая день бракосочетания, если он выпадает на рабочий день) в дни, непосредственно предшествующие либо следующие за днем бракосочетания.

Сохранение среднего заработка осуществляется в пределах средств, предусмотренных в соответствии с законодательством на оплату труда на соответствующий финансовый (календарный) год.

5.3.3. По письменному заявлению работника предоставлять ему социальные отпуска без сохранения заработной платы в следующих случаях:

а) бракосочетание детей работника — два рабочих дня (включая день бракосочетания, если он выпадает на рабочий день), в дни, непосредственно предшествующие либо следующие за днем бракосочетания;

б) в первый день учебного года для родителей (опекунов), чьи дети идут в 1-й класс — один день;

в) юбилейная дата (40, 50, 60 и 70, далее — кратное 10 согласно НК РБ) — один рабочий день в недельный промежуток времени, включающий дату юбилея.

5.3.4. По письменному заявлению работника, при наличии производственной возможности и с согласия Нанимателя, работнику может быть предоставлен социальный отпуск без сохранения заработной платы по семейно-бытовым причинам, для работы над диссертацией, написания учебников и по другим уважительным причинам личного и семейного характера продолжительностью до 60 (шестидесяти) календарных дней в текущем календарном году.

При подсчете общего количества (до 60) календарных дней отпуска включается количество дней отпусков, предусмотренных пунктом 5.3.3. договора.

5.3.5. Периоды отпусков без сохранения заработной платы, указанные в пунктах 5.3.3. и 5.3.4. настоящего Договора, общей продолжительностью 30 календарных дней включаются в рабочий год.

5.3.6. Предоставлять работникам, успешно осваивающим содержание образовательных программ при получении среднего специального, высшего или научно-ориентированного образования в вечерней или заочной форме получения образования при отсутствии направления Нанимателя, договоров в сфере образования отпуска без сохранения заработной платы, продолжительностью, предусмотренной статьей 216 Трудового кодекса;

5.3.7. Трудовой отпуск может быть перенесен или продлен, помимо случаев, указанных в пунктах 1-6 части первой статьи 171 Трудового кодекса, и в случае направления Нанимателем работника на научную стажировку, в командировку, привлечения работника для работы в приемной комиссии, содержания работника под стражей.

5.3.8. Дополнительный поощрительный отпуск с сохранением средней заработной платы продолжительностью, определяемой контрактом, предоставляется работникам одновременно с трудовым отпуском.

Директор
Лицея БГУ



Т.П.Мамчиц

Председатель профбюро
Лицея БГУ



Е.В.Герман

5.3.9. Предоставить работникам, которым установлен ненормированный рабочий день, в соответствии с приказом Нанимателя, за счет внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности Нанимателя дополнительный отпуск до 7 календарных дней.

Руководителям юридических лиц, входящих в единый комплекс БГУ, оплата данного отпуска производится за счет собственных средств соответствующего юридического лица.

5.3.10. По договоренности между работником и Нанимателем трудовой отпуск может быть разделен на несколько (не более пяти) частей. При этом одна часть должна быть не менее 14 календарных дней.

5.3.11. Предоставлять с согласия работника отпуск без сохранения заработной платы по инициативе нанимателя в связи с необходимостью временной приостановки работ или временного уменьшения их объема до шести календарных месяцев в течение календарного года (статья 191 Трудового кодекса).

6. Дополнительные льготы и гарантии работникам

6.1. Наниматель обязуется:

6.1.1. Обеспечивать условия профессиональной подготовки, повышения квалификации, стажировки и переподготовки работников Лицея БГУ согласно планам соответствующих структурных подразделений.

6.1.2. Ежегодно заключать договоры добровольного страхования медицинских расходов за счет собственных средств Нанимателя для работников Лицея БГУ — членов Профсоюза.

6.1.3. Матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) одного или более детей в возрасте до 16 лет, по ее заявлению ежемесячно предоставлять один дополнительный свободный день (не более 8 часов) (по решению руководителя структурного подразделения) без сохранения заработной платы. Для предоставления свободного дня работающим по графику работ (сменности) вышеуказанное количество часов суммируется.

6.1.4. 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 в порядке и на условиях, определяемых республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области труда.

Дополнительный свободный от работы день в неделю, предусмотренный настоящим пунктом, не предоставляется в ту неделю, в которую

Директор
Лицея БГУ


Т.П.Мамчиц

Председатель профбюро
Лицея БГУ


Е.В.Герман

предоставляется дополнительный свободный от работы день в месяц, предусмотренный подпунктом 6.1.3 пункта 6.

6.1.5. Матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо троих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) письменному заявлению предоставлять один дополнительный свободный от работы день в неделю с оплатой в размере среднего дневного заработка в порядке и на условиях, определяемых республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области труда.

6.2. Стороны пришли к соглашению:

Отцам, опекунам, попечителям, воспитывающим детей в возрасте до 16 лет без матери (в связи с ее смертью, лишением родительских прав, длительным — более месяца пребыванием в лечебном учреждении и другим причинам), предоставлять такие же гарантии, как работающим женщинам-матерям, предоставляемые законодательством и указанные в настоящем Договоре (ст.271 Трудового кодекса).

7. Организация отдыха и санаторно-курортного лечения

7.1. Наниматель обязуется:

7.1.1. Содействовать организации отдыха, санаторно-курортного лечения работников, связанных с опасными и (или) вредными условиями труда.

7.1.2. Организовывать проведение оздоровления и отдыха работников путем предоставления путевок на:

- санаторно-курортное лечение;
- отдых детей работников в детских лагерях;

7.1.3 Направлять денежные средства, при их наличии, на оказание материальной помощи работникам, детям которых приобреталась путевка в СОК «Бригантина» (в размере до 10 базовых величин на одного ребенка).

7.1.4. Информировать работников об имеющихся возможностях оздоровления.

7.1.5. Обеспечить возможность использования спортивных и культурно-бытовых помещений в свободное от учебных занятий время с целью оздоровления работников Лицея БГУ.

7.1.6. Выделять не меньше 0,15 % от суммы средств на оплату труда из внебюджетных средств, при их наличии, для проведения культурно-массовых, спортивных мероприятий, новогодних елок, удешевления стоимости детских новогодних подарков, пропаганды здорового образа жизни, возрождения национальной культуры и иных социально значимых целей.

7.1.7. Оказывать содействие в предоставлении автотранспорта для выездов участников художественной самодеятельности, спортсменов, туристических и других досуговых поездок бесплатно, согласно разработанным и утвержденным Нанимателем и Профбюро планам.

Директор
Лицея БГУ


Т.П.Мамчиц

Председатель профбюро
Лицея БГУ


Е.В.Герман

7.1.8. Предоставлять работникам в бесплатное пользование помещения для занятий коллективов художественной самодеятельности, любительских объединений и клубов по интересам, спортивных секций и кружков.

7.2. Профбюро обязуется:

7.2.1. Обеспечить организацию групп здоровья в соответствии с планом спортивно-массовой работы Профбюро.

7.2.2. Организовать оказание помощи неработающим пенсионерам, состоящим на учете в ППО работников БГУ, в решении их бытовых проблем.

7.3. Стороны пришли к соглашению:

7.3.1. Совместно организовывать оздоровление и санаторно-курортное лечение работников, проводить спартакиады и туристические слеты, физкультурно-оздоровительные и спортивные мероприятия.

7.3.2. Совместно финансировать корпоративные мероприятия, направленные на укрепление здоровья работников и развитие корпоративного единства, в соответствии с согласованным на календарный год планом (вакцинация, концертные программы ко Дню рождения Лицея БГУ и 8 Марта, праздничные программы к 9 Мая и др.) при наличии средств.

7.3.3. При недостаточности собственной культурно-спортивной базы выделять денежные средства при их наличии на аренду зданий, помещений и сооружений, необходимых для проведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы, организации досуга и отдыха работников и членов их семей.

7.3.4. Содействовать моральному и материальному развитию художественного самодеятельного творчества работников Лицея БГУ.

7.3.5. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение в течение учебного года в период, не совпадающий с трудовым отпуском, предоставлять ему трудовой отпуск по возможности, а в случае его использования — отпуск без сохранения заработной платы.

8. Охрана труда

8.1. Наниматель обязуется:

8.1.1. Обеспечивать охрану труда работников в соответствии со статьями 55 Трудового кодекса, статьей 17 Закона Республики Беларусь «Об охране труда», Руководством по системе управления охраной труда (РСУОТ 4.4.4-1-2011). Осуществлять постоянный контроль за соблюдением законодательства об охране труда в подразделениях Лицея БГУ.

8.1.2. Предусматривать в бюджетной смете расходов Лицея БГУ средства на реализацию мероприятий по охране труда.

8.1.3. Оказывать содействие в обучении общественных инспекторов по охране труда.

8.1.4. Выполнять работы по поддержанию безопасной эксплуатации учебного корпуса, инженерных сетей.

Директор
Лицея БГУ

Т.П.Мамчиц

Председатель профбюро
Лицея БГУ

Е.В.Герман

8.1.5. Обеспечивать выполнение Плана мероприятий по охране труда (приложение 10).

8.1.6. Обеспечивать работников средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами, структурные подразделения медицинскими аптечками.

8.1.7. Организовывать проведение предварительных, периодических и внеочередных медицинских осмотров работников, занятых на работах во вредных и (или) опасных условиях труда.

8.1.8. Обеспечивать работу в соответствии с требованиями статьи 17 Закона Республики Беларусь «Об охране труда».

8.1.9. В установленные законодательством сроки проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда.

8.1.10. Предоставлять каждому работнику при приеме на работу полную и достоверную информацию о состоянии условий и охраны труда на его рабочем месте, о существующих рисках повреждения здоровья, полагающихся ему средствах индивидуальной и коллективной защиты, а также льготах и компенсациях, установленных законодательством.

8.1.11. Предоставлять работникам следующие компенсации по условиям труда:

- дополнительный отпуск и сокращенную продолжительность рабочего времени за работу во вредных и (или) опасных условиях труда (приложение 3);
- выдавать молоко или другие равноценные продукты за работу с вредными веществами;
- обеспечивать смывающими и обезвреживающими средствами занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, связанных с загрязнением или воздействием вредных веществ на кожные покровы;
- устанавливать доплаты в процентах от базовой ставки за 1 час работы во вредных и (или) опасных условиях труда на основании аттестации рабочих мест по условиям труда, соответствующих классу вредности и (или) опасности условий труда.

8.1.12. Рассматривать рекомендацию по устранению выявленных нарушений требований по охране труда общественного инспектора по охране труда профсоюза, информировать профсоюз о результатах ее рассмотрения в установленный срок.

8.2. Профбюро обязуется:

8.2.1. Осуществлять систематический общественный контроль соблюдения законодательства Республики Беларусь об охране труда.

8.2.2. Принимать непосредственное участие в разработке нормативных актов по охране труда, проводить в установленные сроки выборы общественных инспекторов, утверждать составы общественных комиссий по охране труда, проводить обучение профсоюзного актива по вопросам охраны труда.

8.2.3. Оказывать содействие и сотрудничать с нанимателем в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда.

Директор
Лицея БГУ


Т.П.Мамчиц

Председатель профбюро
Лицея БГУ


Е.В.Герман

8.2.4. Координировать деятельность общественного инспектора по охране труда.

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

8.2.6. Рассматривать вопрос о состоянии охраны труда, производственного травматизма и заболеваемости на заседании Профбюро с участием представителей Нанимателя один раз в квартал.

8.2.7. При групповом несчастном случае, а также с тяжелым либо смертельным исходом, требующим проведения специального расследования, незамедлительно извещать Центральный комитет Профсоюза с целью обеспечения участия в расследовании технического инспектора труда Профсоюза.

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

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

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

8.2.11. Проводить разъяснительную работу в коллективе по экономии всех видов ресурсов.

8.2.12. 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 № 420. Добиваться выделения денежных средств на мероприятия, направленные на создание здоровых и безопасных условий и охраны труда.

8.3. Наниматель и Профбюро обязуются:

8.3.1. Периодически (1 раз в квартал) на заседании Профбюро с участием представителей Нанимателя рассматривать выполнение мероприятий по охране труда.

8.3.2. Проводить обучение, стажировку, все виды инструктажей и проверку знаний по вопросам охраны труда работников согласно требованиям нормативных правовых актов.

8.3.3. Принимать участие в расследовании несчастных случаев, пожаров на производстве и других чрезвычайных происшествий, выявлять причины, приведшие к ним, и принимать меры по их устранению.

8.3.4. Оказывать семье погибшего по вине Нанимателя на производстве работника, помимо установленного законодательством возмещения ущерба,

Директор
Лицея БГУ



Т.П.Мамчиц

Председатель профбюро
Лицея БГУ



Е.В.Герман

единовременную выплату из средств Нанимателя в размере не менее 10 годовых заработков погибшего, исчисленных по заработку за год от месяца, предшествующего несчастному случаю, а работнику, утратившему профессиональную трудоспособность в результате несчастного случая на производстве по вине Нанимателя или приобретшему профессиональное заболевание по вине Нанимателя — единовременную материальную помощь в размере среднемесячного заработка за каждый процент утраты профессиональной трудоспособности (но не более 24 среднемесячных заработков) при наличии собственных средств.

Размер единовременной выплаты снижается пропорционально степени вины потерпевшего, определенной в документах расследования несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

8.3.5. Лицам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание, при прекращении трудового договора (контракта) по основаниям, предусмотренным пунктами 3 и 5 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, Наниматель выплачивает выходное пособие в размере не менее одного среднемесячного заработка;

8.3.6. Оказывать содействие в обучении по вопросам охраны труда общественных инспекторов по охране труда Профсоюза;

8.3.7. Два раза в год (как правило, вместе с рассмотрением коллективного договора) поощрять работников, избранных общественными инспекторами по охране труда, за активную работу по итогам полугодия.

8.3.8. Предоставлять членам пожарных дружин поощрительный отпуск с сохранением заработной платы до двух календарных дней за активное участие в предупреждении пожаров по ходатайству УОТ и по ЧС по результатам года.

9. Улучшение жилищно-бытовых условий и питания работников

9.1. Стороны обязуются добиваться:

9.1.1. Обеспечения в пунктах общественного питания в меню диетических блюд.

9.2. Стороны пришли к соглашению:

9.2.1. Осуществлять регулярный контроль за работой пунктов общественного питания с целью обеспечения надлежащих санитарных условий, высокого качества приготовления пищи и высокой культуры обслуживания. Результаты проверок обсуждать на заседании Профбюро.

9.2.2. Ходатайство о постановке на учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, которые желают получить жилое помещение государственного жилищного фонда в общежитии для работников БГУ, а также распределение жилой площади производить совместным решением Нанимателя и Профбюро в соответствии с действующим законодательством.

Учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, по месту работы, а также желающих получить жилое помещение государственного жилищного фонда в общежитии для работников БГУ, ведут работники,

Директор
Лицея БГУ


Т.П.Мамчиц

Председатель профбюро
Лицея БГУ


Е.В.Герман

назначенные Нанимателем по согласованию с Профбюро. Списки лиц, которым предоставляется жилье, доводятся до сведения работников.

9.2.3. Постановку на учет желающих получить жилое помещение государственного жилищного фонда в общежитии для работников БГУ осуществлять на основаниях, установленных законодательством в сфере жилищных правоотношений.

Предоставлять жилые помещения государственного жилищного фонда в общежитии для работников БГУ в первоочередном порядке работникам, имеющим высокие производственные показатели, определенные комиссией по жилищно-бытовым вопросам общежития для работников БГУ, а также многодетным семьям.

10. Правовые гарантии деятельности Профбюро и профсоюзного актива (отраслевое соглашение)

10.1. Наниматель обязуется:

10.1.1. Предоставлять Профбюро информацию, которая необходима для ведения переговоров и реализации его прав по защите трудовых и социально-экономических интересов работников (ст.463 Трудового кодекса).

10.1.2. Рассматривать и выполнять обоснованные требования, критические замечания и предложения, высказанные работниками на профсоюзных собраниях и касающиеся трудовых отношений.

10.1.3. Предоставлять Профбюро право осуществлять контроль состояния учета граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, участвовать в распределении жилья, а также средств, предназначенных для жилищного строительства.

10.1.4. Рассматривать ходатайства Профбюро о привлечении к ответственности должностных лиц, нарушающих законодательство о труде, охране труда, не выполняющих обязательства по настоящему Договору, препятствующих выполнению профсоюзными работниками и активистами уставных функций.

10.1.5. Обеспечить материальные условия для деятельности Профбюро (бесплатное предоставление и содержание помещений, оргтехники, канцтоваров, бумаги, средств связи и др.) в соответствии с законодательством.

10.2 Стороны пришли к соглашению:

10.2.1. Сохранять действующий порядок уплаты профсоюзных взносов, обеспечив на основании личных заявлений работников-членов профсоюза ежемесячное централизованное удержание из их заработной платы членских взносов и перечисление их на счет ППО работников БГУ.

10.2.2. Расторгать трудовой договор (контракт) по инициативе Нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности), 4, 6, 7 (кроме абзацев третьего, четвертого и шестого) статьи 42, по пункту 3 статьи 47

Директор
Лицея БГУ


Т.П.Мамчиц

Председатель профбюро
Лицея БГУ


Е.В.Герман

Трудового кодекса, а также привлекать к дисциплинарной ответственности лиц, избранных в состав Профбюро и не освобожденных от основной работы, с письменного согласия Профбюро, а председателя Профбюро — 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 Профбюро.

10.2.3. Расторгать трудовой договор (контракт) по инициативе Нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности), 4, 6, 7 (кроме абзацев третьего, четвертого и шестого) статьи 42, по пункту 3 статьи 47 Трудового кодекса, а также привлекать к дисциплинарной ответственности лиц, представителей ППО работников БГУ, участвующих в работе комиссий по трудовым спорам, членов Профсоюза, уполномоченных вести переговоры по коллективным договорам, а также общественных инспекторов по охране труда и контролю за соблюдением законодательства о труде с согласия Профбюро.

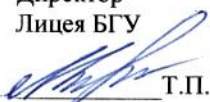
Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме сокращения численности или штата работников), 5, 7 (кроме абзацев второго и пятого), 8—11 статьи 42, а также по пунктам 1 и 7 статьи 47 Трудового кодекса, а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц,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

10.2.4. 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.

10.2.5. Не допускать увольнение по инициативе Нанимателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации Лицея БГУ или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения. В этих случаях увольнение производится в порядке и по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом.

10.2.6. Членам выборных органов Профбюро, не освобожденным от основной работы, предоставлять возможность для участия в работе съездов, конференций, пленумов, иных уставных мероприятий, краткосрочной профсоюзной учебы, мероприятий, включенных в план совместной работы

Директор
Лицея БГУ


Т.П.Мамчиц

Председатель профбюро
Лицея БГУ


Е.В.Герман

Министерства образования Республики Беларусь и Профсоюза, 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.

10.2.7. Сохранять средний заработок на весь период коллективных переговоров за работниками, участвующими в них от имени Профбюро ППО работников БГУ.

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

11. Заключительные положения

11.1. Наниматель:

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

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

11.2. Обе стороны пришли к соглашению:

11.2.1. Выполнение настоящего Договора два раза в год рассматривать на профсоюзном собрании цеховой профсоюзной организации Лицея БГУ, проводимом сторонами.

Каждая из сторон обеспечивает присутствие представителей другой стороны с правом совещательного голоса на заседаниях своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, которые входят в состав настоящего Договора, а также стороны обеспечивают друг друга необходимыми материалами и документами по этим вопросам.

11.2.2. Принимать необходимые меры для решения конфликтных ситуаций путем переговоров на основе взаимного уважения. В случае возникновения коллективных и индивидуальных трудовых споров представление требований осуществляется в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

11.2.3. Выполнение настоящего Договора контролируется Нанимателем и Профбюро.

Наниматель и Профбюро отчитываются о выполнении настоящего Договора на профсоюзном собрании цеховой профсоюзной организации Лицея БГУ.

Директор
Лицея БГУ


Т.П.Мамчиц

Председатель профбюро
Лицея БГУ


Е.В.Герман

11.2.4. Лица, виновные в невыполнении (нарушении) условий настоящего Договора, могут быть лишены премии частично или полностью, к ним также может быть применено дисциплинарное взыскание.

11.2.5. Наниматель и Профбюро доводят текст настоящего Договора до структурных подразделений и содействуют его реализации на местах.

Коллективный договор принят на собрании трудового коллектива профсоюзной организации Лицея БГУ «05» апреля 2024г., протокол № 1.

Коллективный договор подписан «05» апреля 2024 г.

Директор

Председатель профбюро



Т.П.Мамчиц

Е.В.Герман

СОГЛАСОВАНО:

Главный бухгалтер

Н.Г.Павлович

Ведущий юристконсульт

Ю.В.Бравина

Директор
Лицея БГУ

Т.П.Мамчиц

Председатель профбюро
Лицея БГУ

Е.В.Герман