

Администрация Московского района г. Минска
Государственная регистрация
коллективных договоров
№ 0157
" 01 " 12 2023.
[Signature]

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Учреждение «Специализированная детско-юношеская школа
олимпийского резерва «Нептун»

г. Минск

2023

ГЛАВА I ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работниками учреждения «Специализированная детско-юношеская школа олимпийского резерва «Нептун», от имени которых выступает профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации «Специализированная детско-юношеская школа олимпийского резерва «Нептун» Белорусского профессионального союза работников культуры, информации, спорта и туризма (далее – Профком), в лице председателя Профкома Пушкаревой Светланы Ивановны и учреждением «Специализированная детско-юношеская школа олимпийского резерва «Нептун» (далее – Наниматель), в лице директора Лагуновского Александра Владимировича, вместе именуемые стороны заключили настоящий Договор о следующем.

Основание: ст.363 Трудового кодекса Республики Беларусь.

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

3. Целью Договора является обеспечение устойчивого социально-экономического развития, занятости работников, уровня их оплаты труда, безопасных условий труда, эффективной работы учреждения «Специализированная детско-юношеская школа олимпийского резерва «Нептун» (далее – Учреждение), регулирование трудовых отношений на основе социального партнерства.

4. Наниматель признает Профком единственным полномочным представителем работников учреждения в коллективных переговорах и при заключении Договора.

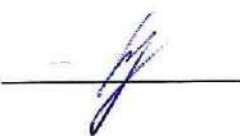
5. Нормы и положения соглашения главного управления спорта и туризма Минского городского исполнительного комитета (далее – Соглашение), а также настоящего Договора обязательны для исполнения Нанимателем и Профкомом (далее – Стороны) и работниками.

Стороны признают, что обязательства и гарантии Соглашения, являются минимальными и не могут быть изменены в сторону снижения социальной и экономической защищенности работников.

Условия коллективного договора, которые ухудшают положение работников по сравнению с действующим законодательством и Соглашением, считаются недействительными.

6. Условия Договора распространяются на работников – членов профсоюза.


А.В. Лагуновский


С.И. Пушкарёва

Положения коллективного 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 организации.

На работников, вступивших в профсоюз после подписания Договора, его положения распространяются в полном объеме со дня вступления в профсоюз.

Основание: пункт 7 главы Соглашения.

7. Договор заключается на 3 года, вступает в силу со дня его подписания «05» декабря 2023г., действует до заключения нового коллективного договора, но не более 6 месяцев после окончания срока его действия.

Основание: ст.367 Трудового кодекса Республики Беларусь, пункт 16 главы 1 Соглашения.

8. Стороны обязуются делать все от них зависящее для предотвращения возможных конфликтов, решать все спорные вопросы на основе взаимного уважения, не прекращать переговоры в одностороннем порядке.

9. Порядок ведения переговоров определяется Сторонами на совместном заседании представителей.


10. Письменное предложение одной из Сторон о внесении изменений и (или) дополнений в Договор рассматривается другой Стороной в двухнедельный срок на заседании комиссии.

Изменения и дополнения в Договор вносятся по соглашению сторон, оформляются протоколом и являются неотъемлемой частью настоящего Договора.

11. Выполнение Договора контролируется созданной комиссией. Проверка его выполнения проводится 1 раз в полугодие с последующим составлением акта. Не реже 1 раза в полугодие работники информируются о выполнении коллективного Договора: по итогам полугодия – на расширенном заседании Профкома, по итогам года – на профсоюзном собрании.

12. Договор подписывается после одобрения его на общем собрании коллектива.

13. Наниматель обязуется зарегистрировать подписанный Договор, а также внесенные в него изменения и дополнения в исполнительном или распорядительном органе по месту нахождения Нанимателя.



А.В.Лагуновский



С.И.Пушкарева

ГЛАВА II

ОПЛАТА ТРУДА И ЕГО СТИМУЛИРОВАНИЕ

14. Оплата труда работников Учреждения производится в соответствии с законодательством, с применением по возможности гибких систем оплаты труда, направленных на мотивацию высокопроизводительного труда.

15. Выполнение работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг их прямых обязанностей, осуществляется за дополнительную оплату. Размер оплаты устанавливается трудовым договором и определяется в порядке, предусмотренном законодательством, а также в зависимости от объёма выполненных работ.

16. Премирование работников Учреждения, установление надбавок стимулирующего характера осуществляется в соответствии с Положениями, которые утверждаются по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

17. Порядок оказания работникам материальной помощи и её размеры регулируются Положением о размерах, порядке и условиях оказания материальной помощи работникам Учреждения.

18. Порядок, показатели и размеры премирования руководителя Учреждения осуществляется на основании Положения о премировании руководителей Главного управления спорта и туризма Мингорисполкома.


19. Наниматель обязуется:

19.1. обеспечивать своевременность выплаты заработной платы в Учреждении в сроки, предусмотренные законодательством, но не реже двух раз в месяц, 5 и 21 числа каждого месяца. Если дни выплаты заработной платы совпадают с выходными или праздничными днями, то выплата производится накануне.

В случае задержки выплаты заработной платы по вине Нанимателя производят индексацию задержанных сумм в соответствии с законодательством;

19.2. изменять Положения об оплате труда в Учреждении по согласованию с первичной профсоюзной организацией. При введении новых условий оплаты труда не допускать снижения размеров заработной платы работников на момент их введения. Об изменении указанных условий работники должны быть извещены письменно не позднее, чем за один месяц;

19.3. выплату среднего заработка за время трудового отпуска производить согласно Трудовому Кодексу;


_____ А.В. Лагуновский


_____ С.И. Пушкарёва

19.4. выплачивать при увольнении работника все выплаты, причитающиеся ему от нанимателя на день увольнения (кроме выплат, установленных системами оплаты труда, размер которых определяется по результатам работы за месяц или иной отчетный период), не позднее дня увольнения.

Выплаты, установленные системами оплаты труда, размер которых определяется по результатам работы за месяц или иной отчетный период, производятся в порядке, установленном локальными правовыми актами, не позднее дня выплаты заработной платы за отчетный период работникам организации.

При невыплате по вине нанимателя причитающихся сумм работнику выплачивается средний заработок за каждый день просрочки;

19.5. выплату среднего заработка за время трудового отпуска производить не позднее, чем за два дня до начала отпуска. В случае несоблюдения сроков выплаты работник имеет право продолжить работу (не уходить в отпуск), письменно уведомив об этом нанимателя;

Основание: п.п.29.3 пункта 29 главы 3 Соглашения.

19.6. При временном переводе с письменного согласия работника (пункт 1 части первой статьи 32¹ Трудового кодекса Республики Беларусь) и в связи с производственной необходимостью (пункт 2 части первой статьи 32¹ Трудового кодекса Республики Беларусь) оплата труда производится согласно действующему законодательству.

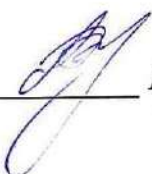
При временном переводе работника на другую работу в случае простоя (пункт 3 части первой статьи 32¹ Трудового кодекса Республики Беларусь) оплата труда производится по выполняемой работе;


19.7. устанавливать повышение тарифной ставки (тарифного оклада) не более чем на 50 процентов, если больший размер не предусмотрен законодательством, при применении контрактной формы найма. При этом при временном переводе на нижеоплачиваемую работу за работником, выполняющим нормы выработки или переведенным на повременно оплачиваемую работу, сохраняется средний заработок по прежней работе, а работнику, не выполняющему нормы выработки, производится оплата по выполняемой работе, но не ниже его тарифной ставки (тарифного оклада), оклада;

Основание: п.п.29.6 пункта 29 главы 3 Соглашения.

19.8. производить индексацию заработной платы работников в соответствии с законодательством;

19.9. установление, замену и пересмотр норм труда производить с участием и по согласованию с первичной профсоюзной организацией.


А.В.Лагуновский


С.И.Пушкарева

20. Профком обязуется:

20.1. в пределах своей компетенции оперативно доводить до сведения работников информацию в сфере оплаты труда, давая разъяснения;

20.2. осуществлять общественный контроль за своевременностью и полнотой начисления и выплаты заработной платы;

20.3. консультировать работников Учреждения, членов профсоюза по вопросам нормирования и оплаты труда;

20.4. совместно с Нанимателем ставить перед вышестоящими органами государственного управления вопросы о своевременном и достаточном финансировании Учреждения, повышении заработной платы работников.

ГЛАВА III ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

21. Наниматель обязуется:

21.1. не допускать необоснованного сокращения рабочих мест в Учреждении, массового увольнения работников (более 5% от общей численности);

21.2. предварительно уведомлять первичную профсоюзную организацию не позднее, чем за 3 месяца о предстоящей ликвидации или реорганизации Учреждения, когда это повлечёт за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда работников;


21.3. в случае сокращения штата или численности работников Учреждения принимать упреждающие меры:


- ограничивать приём новых работников;
- по возможности осуществлять перевод работников на работу в другие учреждения;
- в первую очередь увольнять лиц, работающих по совместительству;
- производить переподготовку кадров.

21.4. предупреждать работника об увольнении по сокращению штата или численности работников - не менее чем за два месяца.

Предоставлять сокращаемому работнику для поиска нового места работы один свободный день в неделю с сохранением средней заработной платы. Оказывать помощь высвобождаемым работникам в трудоустройстве или переобучении.

21.5. не допускать увольнения по сокращению численности или штата работников, имеющих право остаться на работе в соответствии с действующим законодательством, а также лиц предпенсионного

 А.В. Лагуновский

 С.И. Пушкарёва

возраста (за пять лет до достижения общеустановленного пенсионного возраста), добросовестно работающих и не допускающих нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, отработавших в организации не менее 10 лет;

21.6. не допускать расторжения трудового договора по инициативе нанимателя в связи с сокращением численности или штата работников (пункт 1 статьи 42) и в случаях, предусмотренных пунктами 3 - 5 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, - с беременной женщиной, женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, одиноким родителем, имеющим ребенка в возрасте до трех лет;

21.7. не допускать расторжения трудового договора по инициативе нанимателя в связи с сокращением численности или штата работников (пункт 1 статьи 42) и в случае, предусмотренном пунктом 5 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, - с одиноким родителем, имеющим ребенка в возрасте от трех до четырнадцати лет (ребенка-инвалида - до восемнадцати лет);

21.8. отдавать предпочтение в оставлении на работе при равной производительности и квалификации лицам, предусмотренным в статье 45 Трудового кодекса Республики Беларусь, а также:

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

родителям, опекунам, попечителям, усыновителям (удочерителям), воспитывающим детей-инвалидов;

опекунам, попечителям, на иждивении которых находятся несовершеннолетние дети;

имеющим трех и более детей;

одному из работающих в организации родителей, имеющих несовершеннолетних детей;

работникам, получившим в данной организации трудовое увечье или профзаболевание на производстве;

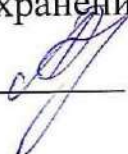
женщинам, мужья которых призваны на срочную военную службу;

лицам, избранным председателями профсоюзных комитетов;

работникам, обучающимся в заочной форме получения образования по направлению данной организации;

лицам предпенсионного возраста (за пять лет до общеустановленного пенсионного возраста);

21.9. предоставлять работнику в период срока уведомления об увольнении время для решения вопроса о дальнейшем трудоустройстве у другого нанимателя в пределах 8 рабочих часов в неделю с сохранением заработной платы;

 А.В.Лагуновский

 С.И.Пушкарева

21.10. нести ответственность за обеспечение занятости работников и молодых специалистов, принятых на работу после окончания учреждений высшего и среднего специального образования;

21.11. применять гибкие формы занятости (установление неполного рабочего времени, режима гибкого рабочего времени и др.) в отношении работников, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет;

21.12. при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными правовыми актами в сфере трудовых отношений;

21.13. заключение контрактов с работниками, с которыми трудовые договоры были заключены на неопределенный срок, осуществлять только в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами, о чем работник должен быть письменно предупрежден не позднее, чем за месяц до заключения контракта. Одновременно с предупреждением работнику вручается проект заключаемого контракта;

21.14. в заключаемом с работником контракте предусматривать дополнительные меры стимулирования труда работника:

повышение тарифной ставки (тарифного оклада) в размере не менее 30 процентов (при наличии бюджетных средств, предусмотренных в соответствии с законодательством на оплату труда на соответствующий финансовый (календарный) год) и не более 50 процентов оклада;

дополнительный поощрительный отпуск до пяти календарных дней;

другие социальные льготы;


21.15. содержание контракта работника, являющегося членом профсоюза, согласовывать с председателем первичной профсоюзной организации.

22. Стороны пришли к соглашению, что:

22.1. категории работников, на которых не распространяется контрактная форма найма, определяются с участием профсоюзного комитета;

22.2. контракт с работником, избранным председателем первичной профсоюзной организации, не освобожденным от основной работы, заключается на срок не менее его выборных полномочий. Расторжение контракта по инициативе нанимателя с этим работником, за исключением случаев, вызванных его виновными действиями, допускается только с согласия вышестоящего профсоюзного органа. А с


A.V. Лагуновский


С.И. Пушкарёва

работниками, избранными в состав профсоюзного органа, и общественными инспекторами по охране труда — с согласия профсоюзного органа организации, в который они избраны;

22.3. работникам, освобожденным от основной работы вследствие избрания их на выборные должности в профсоюзных органах, гарантируется предоставление прежней или равноценной работы (должности) в той же организации после окончания полномочий по выборной должности в профсоюзном органе;

22.4. льготы и гарантии, предусмотренные для работников организации коллективными договорами, распространяются на освобожденных от основной работы профсоюзных работников, избранных на выборные должности профсоюзного органа в организации;

22.5. каждая из сторон, заключившая контракт, обязана не позднее, чем за один месяц до истечения срока его действия, письменно предупредить другую сторону о решении продолжить или прекратить трудовые отношения;

22.6. трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, может быть расторгнут по желанию работника до истечения месячного срока предупреждения;

22.7. работник имеет право досрочно расторгнуть контракт (срочный трудовой договор) по его требованию в следующих случаях:

беременность;

необходимость ухода за больным членом семьи (согласно медицинскому заключению);

перевод одного из супругов на работу (военную службу) в другую местность;

переезд на постоянное место жительства в другую местность;

наличие у женщины детей до пяти лет;

зачисление на дневную форму получения образования;

состояние здоровья (согласно медицинскому заключению);


22.8. Контракт подлежит прекращению независимо от воли сторон при наличии таких оснований, как:

- призыв работника на военную службу, направление работника на альтернативную службу (п. 1 ст. 44 ТК).

- в связи с восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (п. 2 ст. 44 ТК).

- в связи с нарушением установленных правил приема на работу (п. 3 ст. 44 ТК).

 А.В.Лагуновский

 С.И.Пушкарева

- в связи с неизбранием работника на должность служащего (в том числе по конкурсу) (п. 4 ст. 44 ТК).

- в связи с вступлением в законную силу приговора суда, которым работник осужден к наказанию, исключающему продолжение работы, или судебного постановления о трудоустройстве работника, обязанного возмещать расходы, затраченные государством на содержание детей, находящихся на государственном обеспечении (п. 5 ст. 44 ТК).

- в связи со смертью работника, признанием его судом безвестно отсутствующим или объявлением умершим (п. 6 ст. 44 ТК).

- в связи с возникновением установленных законодательством ограничений на занятие определенными видами деятельности, препятствующих продолжению работы (п. 7 ст. 44 ТК).

22.9. Досрочное расторжение контракта возможно по иным, специальным причинам, таким как:

- совершение однократного грубого нарушения трудовых обязанностей руководителем организации (ее обособленного подразделения), его заместителями, главным бухгалтером и его заместителями, в том числе сокрытие руководителем организации фактов нарушения работниками трудовых обязанностей либо непривлечение без уважительных причин виновных лиц к установленной законодательством ответственности за такие нарушения (п. 1 ч. 1 ст. 47 ТК).

- по причине нарушения руководителем организации без уважительных причин порядка и сроков выплаты заработной платы и (или) пособий (п. 1-2 ч. 1 ст. 47 ТК).

- в связи с совершением работником, непосредственно обслуживающим денежные и материальные ценности, виновных действий, которые являются основанием для утраты доверия к нему со стороны нанимателя (п. 2 ч. 1 ст. 47 ТК).

- по причине совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 3 ч. 1 ст. 47 ТК).

- в связи с направлением работника по постановлению суда в лечебно-трудовой профилакторий (ЛТП) (п. 4 ч. 1 ст. 47 ТК).

- по причине неподписания работником, являющимся государственным должностным лицом, письменного обязательства, предусмотренного законодательством о борьбе с коррупцией (п. 5 ч. 1 ст. 47 ТК).

- в связи с нарушением работником, являющимся государственным должностным лицом, письменного обязательства, предусмотренного законодательством о борьбе с коррупцией,


А.В. Лагуновский


С.И. Пушкарёва

совершением правонарушения, создающего условия для коррупции, или коррупционного правонарушения (п. 5-1 ч. 1 ст. 47 ТК).

- в связи с неподписанием работником, которому для исполнения своих трудовых обязанностей необходим доступ к коммерческой тайне, обязательства о неразглашении коммерческой тайны либо в связи с разглашением коммерческой тайны работником, имеющим к ней доступ (п. 6 ч. 1 ст. 47 ТК).

- при возникновении (установлении) обстоятельств, препятствующих осуществлению педагогической деятельности или педагогической деятельности в сфере физической культуры и спорта в соответствии с законодательными актами (п. 7 ч. 1 ст. 47 ТК).

- за неисполнение, ненадлежащее или несвоевременное исполнение должностным лицом выраженного в установленной законодательством форме требования должностного лица, осуществляющего государственный контроль (надзор), предписания органа государственной безопасности, представления органа государственной охраны либо непринятие мер по устранению указанных в них нарушений (п. 9 ч. 1 ст. 47 ТК).

- за нарушение работником порядка сбора, систематизации, хранения, изменения, использования, обезличивания, блокирования, распространения, предоставления, удаления персональных данных (п. 10 ч. 1 ст. 47 ТК).

- в случае спортивной дисквалификации за допинг в спорте работников организаций физической культуры и спорта, участвующих в спортивной подготовке спортсмена (ч. 2 ст. 47 ТК).

- в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной (для совместителя) (п. 1 ст. 350 ТК).

- в связи с тем, что работа по совместительству стала для работника основной (п. 2 ст. 350 ТК).

22.10. Трудовой договор с тренером может быть расторгнут в случаях:

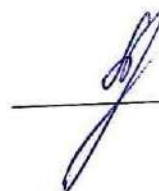
- спортивной дисквалификации за допинг в спорте;

- спортивной дисквалификации тренера на срок шесть и более месяцев, за исключением спортивной дисквалификации за допинг в спорте;

- недостижения спортсменом (командой спортсменов) определенных спортивных результатов при условиях, что контрактом на тренера была возложена обязанность обеспечить достижение спортсменом (командой спортсменов) этих результатов и спортсмену



А.В.Лагуновский



С.И.Пушкарева

(команде спортсменов) были созданы нанимателем необходимые условия для их достижения.

22.11. осуществлять продление (заключение) контрактов с работниками, не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, с их согласия, — на срок до истечения максимального срока действия контракта;

Основание: п.п.33.8 пункта 33 главы 4 Соглашения.

22.12. Наниматель с согласия работника обязан продлить срок действия контракта либо заключить новый контракт:

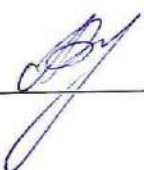
с работающей женщиной, находящейся в отпуске по беременности и родам, матерью (отцом ребенка вместо матери, опекуном), находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, - на срок не менее чем до окончания указанных отпусков.

с работающей матерью (отцом ребенка вместо матери, опекуном), приступившей к работе до или после окончания отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, - на срок не менее чем до достижения ребенком возраста пяти лет;

22.13. заключение (продление) контрактов с работниками, которым осталось пять и менее лет до достижения общеустановленного пенсионного возраста, добросовестно работающими, не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, осуществляется на срок не менее чем до достижения ими пенсионного возраста;

22.14. работники, которые получили уведомление нанимателя о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата, должны выполнять свои функциональные обязанности, подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, и им гарантируются условия оплаты труда в соответствии с законодательством;

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



А.В. Лагуновский



С.И. Пушкарёва

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

22.17. увольнение работников по инициативе нанимателя осуществлять с предварительного согласия первичной профсоюзной организации;

22.18. не допускать заключения договоров гражданско-правового характера на выполнение работ, которые в соответствии с законодательством о труде должны осуществляться на основании трудового договора;

22.19. контракты с одинокими матерями, отцами, воспитывающими детей без матери, разведенными, вдовами, вдовцами, не состоящими в браке, опекунами, попечителями, имеющими несовершеннолетних детей, находящихся на их иждивении, не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, заключаются на максимальный срок;

22.20. продление контракта (в рамках максимального срока), срок действия которого истекает в период временной нетрудоспособности работника, осуществляется по заявлению работника на срок не менее, чем до окончания его временной нетрудоспособности;

22.21. не допускать привлечение работников к выполнению работы, не обусловленной трудовым договором (контрактом), за исключением случаев, предусмотренных законодательством;

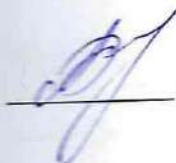
22.22. не заключать контракты с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет (детей-инвалидов до 18 лет), трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, если они не дали согласия на заключение таких контрактов.

22.23. контракт с беременной женщиной с ее согласия продлевается на период беременности либо иной срок по соглашению сторон.

23. Профком обязуется:

23.1. силами правовой инспекции труда оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза по вопросам занятости;

23.2. осуществлять общественный контроль за выполнением законодательства о занятости в Учреждении.


А.В.Лагуновский


С.И.Пушкарева

ГЛАВА IV РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

24. Режим труда и отдыха работников Учреждения определяется правилами внутреннего трудового распорядка, графиками работ, по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

25. Продолжительность ежедневной работы (смены) устанавливается в соответствии с законодательством, трудовым договором. Установление, замена и пересмотр норм труда производится с участием первичной профсоюзной организации.

26. Привлечение работников к сверхурочным работам производится только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Республики Беларусь с их письменного согласия.


27. Трудовой отпуск предоставляется работникам в соответствии с утверждённым Нанимателем графиком отпусков, по согласованию с Профкомом первичной профсоюзной организации. График составляется на календарный год не позднее 5 января.

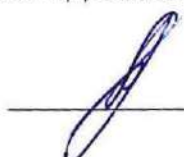
Очередность предоставления трудовых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым нанимателем по согласованию с профкомом.

При составлении графика трудовых отпусков наниматель обязан запланировать отпуск по желанию работника:

в летнее или другое удобное время:

- 1) лицам моложе восемнадцати лет;
- 2) ветеранам Великой Отечественной войны и ветеранам боевых действий на территории других государств;
- 3) работникам, воспитывающим двоих и более детей в возрасте до шестнадцати лет или ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- 4) женщинам (мужчинам), воспитывающим двоих и более детей в возрасте до 16 лет или ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет (матери, мачехи, отцы, отчимы, опекуны, усыновители, удочерители);
- 5) работникам, заболевшим и перенесшим лучевую болезнь, вызванную последствиями катастрофы на Чернобыльской АЭС, других радиационных аварий;
- 6) работникам, являющимся инвалидами, в отношении которых установлена причинная связь увечья или заболевания, приведших к инвалидности, с катастрофой на Чернобыльской АЭС;
- 7) участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС;

 А.В. Лагуновский

 С.И. Пушкарёва

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

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

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

в определенный период:

1) работникам, получающим общее среднее, профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, послевузовское образование, специальное образование на уровне общего среднего образования в вечерней или заочной форме получения образования, - перед или в период прохождения текущей и итоговой аттестации, а также во время каникул в учреждении образования, организации, реализующей образовательные программы послевузовского образования;

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

3) работающим по совместительству - одновременно с трудовым отпуском по основной работе;

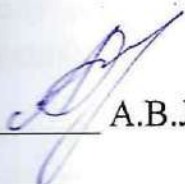
4) женщинам перед отпуском по беременности и родам или после него;

5) работающим женам (мужьям) военнослужащих - одновременно с отпуском их мужей (жен).

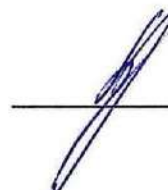
28. Продолжительность основного отпуска работников составляет не менее 24 календарных дней.

29. По договоренности между работником и Нанимателем трудовой отпуск может быть разделён на три части. При этом одна часть должна быть не менее 14 календарных дней.

30. Часть трудового отпуска (основного и дополнительного), превышающая 21 календарный день, по соглашению между работником и Нанимателем может быть заменена денежной компенсацией.



А.В.Лагуновский



С.И.Пушкарева

31. Стороны пришли к соглашению, что:

31.1. привлечение к работе в выходные и праздничные дни осуществляется в порядке, установленном законодательством с письменного согласия работников;

31.2. при наличии у работника путёвки на санаторно-курортное лечение в период, не совпадающий с трудовым отпуском, Наниматель предоставляет ему трудовой отпуск, а в случае использования – отпуск без сохранения заработной платы;

31.3. Наниматель не вправе принуждать работников к уходу в отпуск без сохранения заработной платы, без их согласия;

31.4. Если с работником заключен контракт, то в нем должен быть предусмотрен дополнительный поощрительный отпуск с сохранением среднего заработка до пяти календарных дней (абз. 2 п. 3 ч. 1 ст. 261-2 Трудового кодекса Республики Беларусь). (Приложение 1.)


31.5. Наниматель обязан при предоставлении трудового отпуска (а при разделении его на части – при предоставлении одной из частей отпуска) выплачивать работнику единовременную помощь на оздоровление;

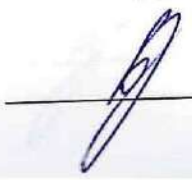
31.6. Наниматель, при наличии финансовых возможностей, а также по заявлению работника и при предоставлении им документов, подтверждающих причину обращения за материальной помощью, осуществляет частичную компенсацию стоимости путёвок на детское и взрослое оздоровление в размере одной базовой величины.

31.7. Дополнительный свободный от работы день предоставляется:

матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, по ее (его) заявлению ежемесячно, 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;

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 предоставляется 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;

 А.В. Лагуновский

 С.И. Пушкарёва

матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) двоих детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) заявлению ежемесячно предоставляется один дополнительный свободный от работы день с оплатой в размере среднего дневного заработка.

Право на дополнительные свободные дни, предоставляемые в соответствии с частями первой и второй настоящего пункта, может быть использовано матерью (мачехой) или отцом (отчимом) либо разделено указанными лицами между собой по их усмотрению.

Дополнительный свободный от работы день в неделю, предусмотренный частью второй настоящего пункта, не предоставляется в ту неделю, в которую работнику предоставляется дополнительный свободный от работы день в месяц, предусмотренный частями первой и третьей настоящего пункта;

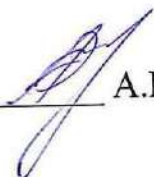
31.8. работникам предоставляется дополнительный отпуск с оплатой в размере среднего дневного заработка в случаях:

- заключения брака – до трёх дней;
- рождения ребёнка – один день;
- смерти близких родственников – до трёх дней;
- проводы на срочную военную службу – один день;


31.9. Наниматель предусматривает гарантии в части сокращения рабочего времени и предоставления учебных отпусков для работников, получающих среднее специальное, высшее и послевузовское образование в вечерней или заочной форме получения образования в соответствии со статьями 214 - 216 Трудового кодекса Республики Беларусь;

Наниматель предоставляет учебный отпуск с сохранением заработной платы работникам, успешно обучающимся в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального и высшего образования, в вечерней или заочной форме получения образования при получении работником первого среднего специального или первого высшего образования и наличии направления (заявки) нанимателя, договора на подготовку специалиста.

31.10. Работникам с их письменного согласия предоставляются отпуска с сохранением заработной платы в размере не менее 2/3 тарифной ставки (тарифного оклада) оклада при необходимости временной приостановки работ или временного уменьшения их объема, а также при отсутствии другой работы, на которую необходимо временно перевести работника в соответствии с заключением врачебно-



А.В.Лагуновский



С.И.Пушкарева

консультационной комиссии или медико-реабилитационной экспертной комиссии.

31.11. Работникам, чьи дети идут в первый класс, предоставляется в день проведения торжественной линейки один свободный от работы день с сохранением среднего заработка по основному месту работы.

ГЛАВА V ОХРАНА ТРУДА

32. Наниматель обязуется:

32.1. осуществлять контроль за соблюдением требований по охране труда, безопасности и сохранении жизни и здоровья работников Учреждения;

32.2. анализировать причины несчастных случаев, производственного травматизма и профессиональных заболеваний, результаты проведения аттестации рабочих мест по условиям труда и паспортизации санитарно-технических условий и охраны труда, разрабатывать меры по их профилактике;

32.3. разрабатывать мероприятия, направленные на улучшение условий и охраны труда, предупреждения производственного травматизма и профессионального заболевания;

32.4. принимать меры по обеспечению рабочих мест санитарно-бытовыми помещениями (гардеробными, умывальниками, туалетами, душевыми, отдыха и т.д.);

32.5. обеспечивать проведение обучения, инструктажа и проверки знаний по вопросам охраны труда;


32.6. осуществлять контроль за выдачей средств индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами в порядке, определенном законодательством;

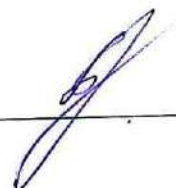
32.7. осуществлять контроль за соответствием требованиям законодательства об охране труда;

32.8. пропагандировать распространение передового опыта в области охраны труда;

32.9. обеспечивать безопасность при эксплуатации территории, капитальных строений (зданий, сооружений), изолированных помещений, оборудования, ведении технологических процессов и применении в производстве материалов, химических веществ;

32.10. принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работающих при возникновении таких ситуаций, оказанию потерпевшим при


А.В. Лагуновский


С.И. Пушкарёва

несчастных случаях на производстве необходимой помощи, их доставке в организацию здравоохранения;

32.11. осуществлять обучение, стажировку, инструктаж и проверку знаний, работающих по вопросам охраны труда, информировать работающих о состоянии условий и охраны труда на рабочем месте, существующем риске повреждения здоровья и полагающихся средствах индивидуальной защиты, компенсациях по условиям труда;

32.12. обеспечивать в порядке, установленном законодательством, расследование и учет несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, техническое расследование причин аварий, инцидентов на опасных производственных объектах, разработку и реализацию мер по их профилактике и предупреждению;

32.13. осуществлять обязательное страхование работающих от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством;

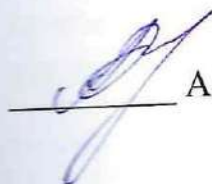
32.14. обеспечивать допуск должностных лиц, контролирурующих (надзорных) органов, уполномоченных на проведение проверок соблюдения законодательства об охране труда (далее - проверяющие), к проверке и представлять необходимые для проверки документы, а также допускать проверяющих для обследования территорий и помещений, транспортных средств и иных объектов, используемых для осуществления деятельности.

Предоставлять по запросу контролирующих (надзорных) органов информацию и (или) документы, ведение которых предусмотрено законодательством об охране труда, или сообщать об их отсутствии;

32.15. не допускать к работе, отстранять от работы в соответствующий день (смену), не допускать к выполнению работ (оказанию услуг), отстранять от выполнения работ (оказанию услуг) работающего, появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также в состоянии, связанном с болезнью, препятствующем выполнению работ (оказанию услуг);

32.16. возмещать вред, причиненный жизни и здоровью работающих, в соответствии с законодательством;

32.17. обеспечить перевод работников, получивших профессиональное заболевание или травму, на другие рабочие места с сохранением среднего заработка по прежнему месту работы в течение не менее двух недель со дня перевода;


А.В.Лагуновский


С.И.Пушкарёва

32.18. выплатить выходное пособие в размере не менее среднемесячного заработка лицам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание, при прекращении трудового договора (контракта) по основаниям пункта 3, пункта 5 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь;


32.19. производить выплату из средств нанимателя:

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

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

32.20. не препятствовать работникам в реализации их права на охрану труда, признать право работников на отказ от выполнения порученной работы (оказания услуг) в случае возникновения непосредственной опасности для жизни и здоровья их и окружающих, непредоставления им средств индивидуальной защиты, непосредственно обеспечивающих безопасность труда, приостановления и запрещения проведения работ органами, уполномоченными на осуществление контроля (надзора); работникам до устранения нарушений или до создания новых рабочих мест предоставить другую работу, соответствующую их квалификации, либо, с согласия работников, работу с оплатой не ниже среднего заработка по прежней работе на срок до одного месяца; при необходимости обеспечить направление работников на переподготовку, профессиональную подготовку с сохранением на период получения образования среднего заработка. При отсутствии возможности выполнить указанные мероприятия - осуществить в размере установленной работникам тарифной ставки (оклада) оплату за простой из-за возникновения непосредственной опасности для жизни и здоровья работников и окружающих; не предоставления средств индивидуальной защиты, непосредственно обеспечивающих безопасность труда; приостановления и запрещения проведения работ органами, уполномоченными на осуществление контроля (надзора);

 А.В. Лагуновский

 С.И. Пушкарёва

32.21. обеспечивать на каждом рабочем месте условия труда, соответствующие требованиям по охране труда, создание благоприятных условий для питания работников и удешевления стоимости питания;

Основание: п.п.44.13 пункта 44 главы 6 Соглашения.

32.22. обеспечивать режим труда и отдыха работников, установленный законодательством;

предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением и (или) выполняемых в неблагоприятных температурных условиях, необходимые средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с установленными нормами; (Приложение 2.)


32.23. осуществлять контроль за соблюдением законодательства об охране труда работниками;

32.24. не допускать к работе, отстранять от работы в соответствующий день (смену) работника, не прошедшего инструктаж, стажировку и проверку знаний по вопросам охраны труда, не использующего средства индивидуальной защиты, не прошедшего медицинский осмотр, в случаях и порядке, предусмотренных законодательством (при отстранении от работы работника, не прошедшего не по его вине инструктаж, проверку знаний по охране труда либо не прошедшего медицинский осмотр в порядке, предусмотренном законодательством, производить ему оплату в размере среднедневной заработной платы за каждый день отстранения от работы);

32.25. принимать локальные правовые акты, содержащие требования по охране труда;

32.26. обеспечивать проведение аттестации рабочих мест по условиям труда, паспортизации санитарно-технического состояния условий и охраны труда, осуществлять контроль за уровнями и концентрациями вредных производственных факторов;

32.27. разрабатывать, внедрять и поддерживать функционирование системы управления охраной труда, обеспечивающей идентификацию опасностей, оценку профессиональных рисков, определение мер управления профессиональными рисками и анализ их результативности, разработку и реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;


А.В.Лагуновский


С.И.Пушкарева

32.28. пропагандировать и внедрять передовой опыт безопасных методов и приемов труда и сотрудничества с работниками, их полномочными представителями в области охраны труда;

32.29. организовать в соответствии с установленными нормами санитарно-бытовое обеспечение, медицинское обслуживание работников;

32.30. организовать проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу), периодических (в течение трудовой деятельности) (Приложение 3) и предсменных (перед началом работы, смены) медицинских осмотров либо освидетельствования некоторых категорий работников на предмет нахождения в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также внеочередных медицинских осмотров работников при ухудшении состояния их здоровья.

32.31. выделять в необходимых объемах финансовые средства, оборудование и материалы для осуществления мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

32.32. назначать должностных лиц, ответственных за организацию охраны труда и осуществление контроля за соблюдением работниками требований по охране труда в Учреждении и структурных подразделениях, а также при выполнении отдельных видов работ;

32.33. исполнять представления технических инспекторов труда профсоюзов;


32.34. рассматривать рекомендации общественных инспекторов труда и информировать профсоюз о результатах их рассмотрения в установленный в них срок;

32.35. исполнять другие обязанности, предусмотренные законодательством об охране труда: Трудовым кодексом Республики Беларусь, Законом Республики Беларусь «Об охране труда» и др.;

32.36. при отсутствии в нормативных правовых актах, в том числе технических нормативных правовых актах, требований по охране труда принимать необходимые меры, обеспечивающие сохранение жизни, здоровья и работоспособности работающих в процессе трудовой деятельности;

32.37. оказывать содействие в обучении по вопросам охраны труда общественных инспекторов по охране труда профсоюза, уполномоченных лиц по охране труда работников, созданию условий для их эффективной работы и реализации мер морального и материального поощрения (освобождение от основной работы для выполнения общественных обязанностей с сохранением среднего заработка, предоставлением дополнительных дней к отпуску);


А.В. Лагуновский


С.И. Пушкарева

Основание: п.п.44.31 пункта 44 главы 5 Соглашения.

32.38. совместно с профсоюзным комитетом осуществлять:
формирование и организацию деятельности совместной комиссии по охране труда;

организацию работы уполномоченных лиц по охране труда;

проведение общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда;

контроль за соблюдением нормативных правовых актов по охране труда;

32.39. оказывать содействие в обучении общественных инспекторов по охране труда, иных уполномоченных лиц по охране труда работников организаций, создании условий для их эффективной работы.

33. Профком обязуется:

33.1. в соответствии с законодательством осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства Республики Беларусь о труде и охране труда;

33.2. проверять соблюдение законодательства об охране труда, участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, выявлять их причины, добиваться принятия срочных мер по их устранению;

33.3. оказывать бесплатную консультативную помощь по вопросам охраны труда;

33.4. проводить обучение профактива, общественных инспекторов по охране труда и по вопросам охраны труда, оказывать методическую помощь общественным инспекторам по охране труда в осуществлении ими защитных функций по созданию здоровых и безопасных условий труда.

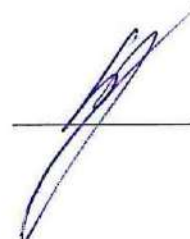
33.5. отстаивать права работников на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда, санитарным нормам, правилам и гигиеническим нормативам;

33.6. оказывать практическую помощь членам профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда;

33.7. участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, выявлении причин, приведших к гибели, травмам и профессиональным заболеваниям работников, добиваться принятия срочных мер по их устранению, оказывать необходимую материальную помощь пострадавшим и членам семей погибших;



А.В.Лагуновский



С.И.Пушкарева

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

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

ГЛАВА VI СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА, ЖИЛИЩНО-БЫТОВЫЕ УСЛОВИЯ, ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

34. Стороны пришли к соглашению:

34.1. совершенствовать работу по формированию здорового образа жизни в коллективе, участвовать ежегодно в отраслевых спартакиадах;

34.2. учёт граждан, работающих в Учреждении и нуждающихся в улучшении жилищных условий, производится совместным решением руководителя и профсоюзного комитета в соответствии с законодательством;

34.3. ходатайствовать перед Главным управлением спорта и туризма Мингорисполкома о распределении жилых помещений гражданам, состоящим на очереди;

35. Наниматель обязуется:


35.1. содействовать организации отдыха, санаторно-курортного лечения, организации медицинских осмотров работников;

35.2. содействовать в организации проведения культурных и спортивных мероприятий;


35.3. оказывать материальную помощь в приобретении необходимых медикаментов работающим инвалидам, получившим травму, профессиональное заболевание или другое повреждение здоровья в Учреждении;

35.4. осуществлять одноразовые выплаты в размере до трёх базовых величин работникам при выходе на пенсию при условии работы в учреждении не менее 10 лет и прекращении трудовой деятельности с выходом на пенсию;

35.5. содействовать в приобретении и удешевлении путевок для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, воспитывающихся в опекунских и приемных семьях, а также детей из многодетных и малообеспеченных семей;



А.В. Лагуновский



С.И. Пушкарёва

35.6. выделять средства на содержание и ремонт спортивных объектов;

35.7. способствовать организации оздоровления и санаторно-курортного лечения работников, в том числе на базе организаций УП «Белпрофсоюзкурорт» и ТЭУП «Беларустурист»;

35.8. совместно с профсоюзным комитетом ежегодно анализировать обеспеченность работников жильем и принимать возможные меры по улучшению их жилищных условий;

35.9. содействовать организации работы молодежных советов, советов ветеранов труда отрасли на региональном уровне, проведению ими мероприятий.

35.10. приглашать ветеранов труда отрасли и отраслевого профсоюза к участию в воспитательных, праздничных мероприятиях, проводимых в соответствующих организациях системы Управления и организационных структурах профсоюза;

35.11. содействовать развитию в организациях института наставничества.

35.12. в целях укрепления здоровья предоставлять работнику-члену профсоюза и его родственникам возможность посещения сеансов по оздоровительному плаванию и сауны на безвозмездной основе при наличии свободных мест с выдачей документа (абонемент), разрешающего посещение занятия.

36. Профком обязуется:

36.1. оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза по социально-экономическим, жилищно-бытовым вопросам;

36.2. участвовать в организации оздоровления и санаторно-курортного лечения членов профсоюза в том числе на базе организаций УП «Белпрофсоюзкурорт» и ТЭУП «Беларустурист», с предоставлением установленных скидок.

ГЛАВА VII СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА И ГАРАНТИИ ДЛЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ, СТУДЕНТОВ И УЧАЩИХСЯ

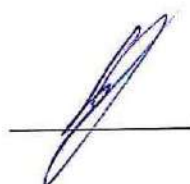
37. Стороны пришли к соглашению:

37.1. оказывать содействие молодым специалистам в получении льготных кредитов и средств на строительство и покупку жилья, на приобретение домашнего имущества и товаров первой необходимости.

38. Наниматель обязуется:



А.В.Лагуновский



С.И.Пушкарева

38.1. обеспечивать занятость молодых специалистов, прибывших на работу по распределению;

38.2. выплачивать молодым специалистам, прибывшим на работу по распределению, денежную помощь в размере, установленном законодательством;

38.3. содействовать временной занятости учащейся молодёжи, изъявившей желание работать в свободное от учёбы время;

38.4. создавать условия для предоставления первого рабочего места выпускникам учебных заведений, обучавшихся на коммерческой основе;

38.5. с молодыми специалистами, молодыми рабочими, прибывшими на работу по направлению после окончания государственного учреждения образования, контракты заключать только с их письменного согласия. Контракт заключается на срок не менее чем на 2 года. Таким работникам устанавливается в соответствии с абзацем третьим пункта 3 части первой ст. 261² Трудового кодекса Республики Беларусь надбавка в размере не менее 30 процентов оклада;

38.6. наниматель, при участии профсоюзного комитета, оказывают содействие молодым специалистам, приступившим к работе по распределению не по месту жительства родителей, в получении кредитов на приобретение домашнего имущества и товаров первой необходимости в соответствии с законодательством;

39. Профком обязуется:

39.1. осуществлять общественный контроль по защите законных интересов и прав работающей молодёжи, студентов, учащихся – членов профсоюза;

39.2. проводить правовые консультации для обучающейся молодёжи. Обеспечивать выпускников учреждений образования информационно-методическими материалами по защите прав и гарантий.


39.3. силами правовой инспекции труда Минской городской организации профсоюза оказывать правовое обучение обучающейся молодёжи.

ГЛАВА VIII

ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

40. Права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации, профсоюзного комитета определяются Законом Республики Беларусь «О профессиональных союзах», Генеральным


А.В. Лагуновский


С.И. Пушкарёва

соглашением между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов, Тарифным соглашением между Министерством спорта и туризма Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников культуры, информации, спорта и туризма, соглашением между главным управлением спорта и туризма Минского городского исполнительного комитета и Минской городской организацией Белорусского профессионального союза работников культуры, информации, спорта и туризма, местными соглашениями и настоящим коллективным договором.

41. Наниматель обязуется:

41.1. предоставлять профсоюзному комитету в безвозмездное пользование необходимые помещения (с освобождением от оплаты коммунальных услуг в соответствии с Указом Президента от 29 марта 2012 г. № 150 «О некоторых вопросах аренды и безвозмездного пользования имуществом») недвижимое имущество предоставляется в безвозмездное пользование профсоюзам (их объединениям) и организационным структурам профсоюзов (их объединений) - для проведения собраний членов профсоюзов, размещения профсоюзных органов, безвозмездного оказания членам профсоюзов услуг, на основании коллективного договора;


41.2. производить удержание и обеспечивать на безвозмездной основе безналичное перечисление членских профсоюзных взносов по личным заявлениям работников на счета профорганизаций и вышестоящих профорганов;

41.3. предоставлять возможность членам профсоюза участвовать в работе съездов, пленумов, конференций, семинаров, культурно-массовых мероприятиях профсоюза с сохранением по месту работы среднего заработка за период участия;

41.4. не препятствовать представителям Профсоюза в посещении Учреждения для реализации своих уставных целей;

41.5. предоставлять первичной профсоюзной организации по ее запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам. Создавать условия для информирования коллектива о деятельности профсоюза (доски информирования и т.д.);

41.6. предоставлять председателю первичной профсоюзной организации, исполняющему профсоюзные обязанности на общественных началах, до 8 часов рабочего времени в неделю для


А.В.Лагуновский


С.И.Пушкарева

исполнения профсоюзных обязанностей с сохранением среднемесячного заработка;

41.7. при наличии финансовых средств отчислять денежные средства профсоюзной организации для проведения культурных и спортивно-массовых мероприятий, новогодних елок и удешевления стоимости детских новогодних подарков, пропаганды здорового образа жизни и возрождения национальной культуры и на иные социально значимые цели в размере не менее 0,15 процентов от чистой прибыли;

41.8. не допускать расторжение трудового договора по инициативе нанимателя с лицами, избранными в состав профсоюзных органов - без предварительного согласия первичных профсоюзных организаций, а с председателями первичных профсоюзных организаций - без предварительного согласия вышестоящей профсоюзной организации;

41.9. не привлекать к дисциплинарной ответственности лиц, избранных в состав профсоюзных органов, без письменного согласия того профсоюзного органа, членом которого они избраны;

41.10. не привлекать к дисциплинарной ответственности представителей профсоюза, участвующих в работе комиссий по трудовым спорам, членов профсоюза, уполномоченных вести переговоры по коллективным договорам, а также общественных инспекторов по охране труда без согласия соответствующего профсоюзного комитета организации;

41.11. при истечении срока действия контракта председателя первичной профсоюзной организации, а также работника, являющегося членом профкома, заключать (продлевать) контракт не менее чем до истечения срока общественных полномочий в соответствии с Уставом;

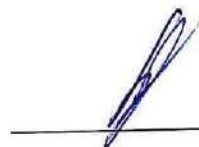
41.12. устанавливать ежемесячное материальное стимулирование председателям первичных профсоюзных организаций, не освобождённым от основной работы, а также членам профкома - по представлению профсоюзного комитета, за общественную работу, содействие в решении вопросов охраны труда, обеспечения дисциплины и создания нормального морально-психологического климата в коллективе;

41.13. оказывать содействие первичной профсоюзной организации по привлечению в ряды профсоюзов новых членов;

41.14. при сокращении численности или штата работников предоставлять лицам, избранным в состав профсоюзных органов, преимущественное право в оставления на работе при прочих равных условиях.



А.В. Лагуновский



С.И. Пушкарёва

ГЛАВА IX

**ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫПОЛНЕНИЯ ДОГОВОРА
И КОНТРОЛЬ ЗА ЕГО ВЫПОЛНЕНИЕМ
ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА НЕИСПОЛНЕНИЕ
(НАРУШЕНИЕ) УСЛОВИЙ ДОГОВОРА****42. Наниматель обязуется:**

42.1. В недельный срок рассматривать предложения Профкома по устранению недостатков в выполнении Договора и давать Профкому мотивированный ответ, принимать меры дисциплинарной и материальной ответственности к виновным в невыполнении обязательств Договора либо уклоняющимся от участия в переговорах.

42.2. Знакомить под роспись с настоящим коллективным оговором всех работников, в том числе и вновь принятых.

Основание: ст.373 Трудового кодекса Республики Беларусь

43. Профком обязуется:

Разъяснять работникам положение коллективного Договора и вытекающие из него обязанности и права.

44. Стороны пришли к соглашению:

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

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


44.3. Должностные лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для разработки проекта коллективного Договора, срыве переговоров и препятствующие осуществлению контроля за его выполнением, несут дисциплинарную ответственность.

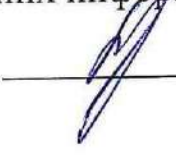
44.4. Должностные лица, виновные в невыполнении (нарушении) условий коллективного Договора привлекаются к дисциплинарной ответственности в соответствии с законодательством.

44.5. Довести текст настоящего Договора до коллектива работников в недельный срок после подписания под роспись.

44.6. Контроль за выполнением Договора осуществляется Профкомом, Нанимателем, комиссией по выполнению коллективного договора.

44.7. При осуществлении контроля стороны обязаны представлять всю необходимую для этого, имеющуюся у них информацию.


А.В.Лагуновский


С.И.Пушкарева

44.8. Анализ выполнения Договора проводится 2 раза в год комиссией по выполнению коллективного договора в составе 6 человек (по 3 человека с каждой стороны) с составлением акта. Итоги рассматриваются по итогам полугодия – на расширенном заседании Профкома, по итогам года – на профсоюзном собрании.

ГЛАВА X ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

45. Коллективный Договор подписывается в 4-х экземплярах и хранится у Нанимателя – 1 экз., в Профкоме – 1 экз., в исполкоме местного Совета (Администрации Московского района г. Минска) после регистрации – 1 экз., 1 экз. подписанного и зарегистрированного коллективного Договора размещается на стенде Учреждения для свободного постоянного ознакомления с ним работников коллектива.

46. Настоящий Договор составлен на 30 (тридцати) листах, каждый из которых подписан уполномоченными обеих сторон.

47. Работники поручают подписать коллективный Договор председателю профсоюзного комитета.

48. Коллективный Договор подписан «05» декабря 2023 года.

49. Коллективный Договор одобрен общим собранием Учреждения. Протокол от «05» декабря 2023 года № 2.

Директор
Учреждения
«Специализированная
детско-юношеская школа
олимпийского резерва «Нептун»
Лагуновский А.В.






А.В. Лагуновский

Председатель
Первичной профсоюзной
организации учреждения
«Специализированная детско-
юношеская школа олимпийского
резерва «Нептун» Белорусского
профессионального союза
работников культуры,
информации, спорта и туризма
Пушкарева С.И.






С.И. Пушкарёва


Приложение 1
к коллективному договору

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей, профессий работников СДЮШОР «Нептун», работа на которых дает право на предоставление дополнительного поощрительного отпуска до пяти календарных дней с сохранением среднего заработка (за контракт)


Наименование должностей, профессий	Продолжительность отпуска в календарных днях
Бухгалтер Врач Главный бухгалтер Главный инженер Заведующий складом Заведующий филиалом Заведующий хозяйством Заместитель директора по административно-хозяйственной работе Заместитель директора по основной деятельности Инспектор по кадрам Инструктор-методист Инструктор-методист по физкультурно-оздоровительной работе Кассир Медицинская сестра Секретарь приемной Техник Тренер по спорту Экономист Юрисконсульт Администратор	5
Аппаратчик химводоочистки Гардеробщик Дворник Монтажник внутренних санитарно-технических систем и оборудования Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений Слесарь-ремонтник	1

 А.В.Лагуновский

 С.И.Пушкарева

Сторож Тренер-преподаватель по спорту Уборщик помещений Уборщик производственных (служебных) помещений Электромонтер	
--	--

Основание: абз. 2 п. 3 ч. 1 ст. 261-2 ТК (за работу по контракту), Кодекс Республики Беларусь от 26.07.1999 N 296-З (ред. от 29.06.2023) «Трудовой кодекс Республики Беларусь»


А.В. Лагуновский



С.И. Пушкарёва


Приложение 2
к коллективному договору

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, которым бесплатно выдаются средства индивидуальной защиты по установленным нормам

№ п/п	код профессии по ОКРБ 006-96	Наименование профессии, должности	Наименование средств индивидуальной защиты (СИЗ)	Классификация (маркировка) СИЗ по защитным свойствам	Срок носки в месяцах
1.	11078	Аппаратчик химводоочистки	Комбинезон хлопчатобумажный, фартук прорезиненный Сапоги резиновые, рукавицы хлопчатобумажные с накладками. Колпак хлопчатобумажный. При выполнении работ по хлорированию дополнительно: противогаз	ЗМи Бм В Бм	12 Дежурный 12 До износа 1 6 До износа
2.	11633	Гардеробщик	Халат х/б Тапочки кожаные	ЗМи З	12 12
3.	11786	Дворник	Костюм хлопчатобумажный Халат хлопчатобумажный Ботинки кожаные Рукавицы хлопчатобумажные с	ЗМи ЗМи Ми	12 12 12

 А.В. Лагуновский


 С.И. Пушкарёва


			накладками <u>Зимой дополнительно:</u> куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке <u>В остальное время года</u> <u>дополнительно:</u> плащ непромокаемый сапоги резиновые	Ми Тн Тн Вн В	2 36 36 36 24
4.	22124	Заведующий хозяйством	Костюм х/б (халат х/б) Перчатки трикотажные <u>Зимой на наружных работах</u> <u>дополнительно:</u> куртка х/б на утепляющей прокладке	3Ми Ми Тн	12 До износа 36
5.	17543	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений	Костюм хлопчатобумажный Ботинки кожаные Рукавицы х/б с накладками Перчатки резиновые Очки защитные При наружных работах зимой дополнительно куртка х/б на утепляющей прокладке	3Ми Ми Ми Вн О Тн	12 12 1 До износа До износа 36
6.	18560	Слесарь-сантехник	При выполнении работ по обслуживанию и ремонту санитарно- технических систем и оборудования		

 А.В. Лагуновский

 С.И. Пушкарёва

			Костюм брезентовый или комбинезон из х/б ткани с водоотталкивающей пропиткой	Ми Ву	18
			Ботинки кожаные или сапоги кирзовые	Ми	12
			Сапоги резиновые	В	12
			Рукавицы х/б с накладками	Ми	12
			Перчатки резиновые	Вн	1
			Противогаз шланговый		До износа
7.	18883	Сторож	халат х/б или костюм х/б	ЗМи	12
8.	19258	Уборщик служебных помещений	Халат х/б	ЗМи	12
			Рукавицы х/б с накладками	Ми	До износа
			Фартук прорезиненный	Вн	Дежурный
			При выполнении работ по мытью полов и мест общего пользования:		
			Сапоги резиновые	В	12
			Перчатки резиновые	Вн (Бм)	До износа
9.	19861	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Костюм х/б	ЗМи	12
			Ботинки кожаные	Ми	12
			Галоши диэлектрические	Эн	Дежурные
			Перчатки диэлектрические	Эн	Дежурные
			Рукавицы х/б с накладками	Мн	1
			Очки защитные	ЗП	До износа
10.	24932	Техник	Халат х/б	ЗМи	12
			Перчатки трикотажные	Ми	До износа


 А.В. Лагуновский

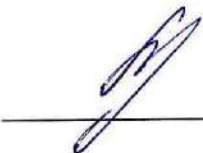

 С.И. Пушкарёва

11.	14621	Монтажник внутренних санитарно-технических систем и оборудования	Костюм брезентовый или комбинезон из х/б ткани с водоотталкивающей пропиткой	Ми Vu	18
			Ботинки кожаные или сапоги кирзовые	Ми	12
			Сапоги резиновые	В	12
			Рукавицы х/б с накладками	Ми	12
			Перчатки резиновые	Вп	1
					До износа
12.	18494	Слесарь по контрольно-измерительным приборам	Костюм хлопчатобумажный (или халат)	3 Ми	12
			Ботинки кожаные	Ми	12
			Рукавицы комбинированные (перчатки трикотажные)	Ми	до износа
			очки защитные	Зп	до износа

Основание: Типовые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам общих профессий и должностей для всех отраслей экономики, утвержденные постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 22.09.2006 № 110;



А.В. Лагуновский



С.И. Пушкарёва

Приложение №3
к коллективному договору

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей и профессий работников, подлежащих предварительным
(при поступлении на работу) и периодическим медицинским осмотрам


№ п/п	Должность, профессия	Показатель прохождения медицинского осмотра
1	2	3
1	Уборщик производственных (служебных) помещений	п. 22 Приложение 3 п. 1 Приложение 3 п. 1.2.3. Приложение 1
2	Гардеробщик	п. 22 Приложение 3
3	Дворник	п. 22 Приложение 3
4	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	п. 22 Приложение 3 п.1, Приложение 3 п. 5.4. Приложение 1
5	Слесарь-ремонтник	п. 22 Приложение 3
6	Слесарь-сантехник	п.8, п. 22 Приложение 3
7	Электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования	п.4, п. 22 Приложение 3
8	Сторож	п.11, п. 22 Приложение 3
9	Монтажник санитарно-технического оборудования и систем	п. 22 Приложение 3
10	Техник	п. 22 Приложение 3
11	Аппаратчик химводоочистки	п. 1.1.6 Приложение 1, п. 22 Приложение 3
12	Слесарь по КИП и автоматике	п. 22 Приложение 3
13	Заведующий складом	п. 22 Приложение 3
14	Заведующий хозяйством	п. 22 Приложение 3
15	Администратор	п. 22 Приложение 3
16	Кассир	п. 22 Приложение 3
17	Медицинская сестра	п. 22 Приложение 3 п.1.2.8 Приложение 1
18	Врач	п. 22 Приложение 3
19	Тренер-преподаватель по спорту	п. 22 Приложение 3
20	Тренер по спорту	п. 22 Приложение 3

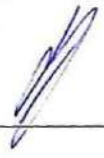
А.В. Лагуновский

С.И. Пушкарёва

21	Инструктор-методист по физкультурно-оздоровительной работе	п. 22 Приложение 3
22	Инструктор-методист	п. 22 Приложение 3
23	Инспектор по кадрам	п. 22 Приложение 3
24	Секретарь приемной	п. 22 Приложение 3
25	Экономист	п. 22 Приложение 3
26	Бухгалтер	п. 22 Приложение 3
27	Главный бухгалтер	п. 22 Приложение 3
28	Заместитель директора по основной деятельности	п. 22 Приложение 3
29	Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	п. 22 Приложение 3
30	Главный инженер	п. 22 Приложение 3
31	Техник	п. 22 Приложение 3

Основание: Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 29.07.2019 №74 «О проведении обязательных и внеочередных медицинских осмотров, работающих».


_____ А.В. Лагуновский


_____ С.И. Пушкарёва

Всего прошито, пронумеровано
и скреплено печатью

38 (тридцать восемь) листов
цифрами

Должность *директор*

Подпись *В. В. Сидоров*

« 04 » декабря 2012 М.П.

