МИНИСТЕРСТВО СПОРТА И ТУРИЗМА

РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Республиканский комитет

Белорусского профсоюза работников здравоохранения

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

между государственным учреждением

«Республиканский научно-практический центр спорта»

и первичной профсоюзной организацией

государственного учреждения

«Республиканский научно-практический центр спорта»

на 2021–2024 годы

одобрен и принят

профсоюзной конференцией

«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2021 года

Коллективный договор подписали:

| Директор государственного учреждения «Республиканский научно-практический центр спорта» |  | Председатель первичной профсоюзной организации государственного учреждения «Республиканский научно-практический центр спорта» |
| --- | --- | --- |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_И.А. Малёваная |  | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Е.В. Хроменкова |

МИНСК

2021

ОГЛАВЛЕНИЕ

|  |  |
| --- | --- |
| **РАЗДЕЛ 1** ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ | 4 |
| **РАЗДЕЛ 2** ПРОИЗВОДСТВЕННО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИИ | 8 |
| **РАЗДЕЛ 3** ОПЛАТА ТРУДА | 10 |
| **РАЗДЕЛ 4** РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА | 16 |
| **РАЗДЕЛ 5** ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ | 22 |
| **РАЗДЕЛ 6** ОХРАНА ТРУДА | 27 |
| **РАЗДЕЛ 7** ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВОВЫХ ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФКОМА И ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА | 36 |
| **РАЗДЕЛ 8** КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ДОГОВОРА | 38 |
| **ПРИЛОЖЕНИЕ 1** Правила внутреннего трудового распорядка государственного учреждения «Республиканский научно-практический центр спорта» |  |
| **ПРИЛОЖЕНИЕ 2** Перечень должностей работников, которым устанавливается дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |

**РАЗДЕЛ 1**

**ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий коллективный договор (в дальнейшем – Договор) принят на профсоюзной конференции \_\_\_\_\_\_\_\_\_ протокол № и заключен между работниками государственным учреждением «Республиканский научно-практический центр спорта» (далее – Наниматель), в лице директора Малёваной Ирины Анатольевны, действующего на основании Устава, с одной стороны, и работниками Нанимателя (далее – Работники), от имени которых выступает профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации государственного учреждения «Республиканский научно-практический центр спорта» (далее – Профком), в лице председателя Профкома Хроменковой Елены Валентиновны, действующего на основании Устава, с другой стороны, при совместном упоминании – Стороны.

1.2. Договор является локальным правовым актом, регулирующим трудовые и социально-экономические отношения между Нанимателем и Работниками-членами профсоюза.

1.3. Основными целями Договора являются: повышение эффективности работы организации, формирование высокой социальной ответственности Работников за результаты производственно-экономической деятельности, обеспечение роста уровня мотивации и производительности труда Работников за счет предоставления комплекса социальных гарантий, компенсаций и льгот как общих для всех работников, так и устанавливаемых для отдельных категорий работников.

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

1.5. Нормы и положения генерального и отраслевого тарифного соглашений обязательны для исполнения Нанимателем и Профкомом.

1.6. Договор разработан на основании Конституции Республики Беларусь, Трудового кодекса Республики Беларусь, Закона Республики Беларусь «О профессиональных союзах», Генерального соглашения между правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2019–2024 годы с учетом иных действующих нормативных правовых актов, регулирующих трудовые отношения.

1.7. Законы и другие нормативные правовые акты Республики Беларусь, принятые в период действия Договора и улучшающие положение Работников, с момента вступления их в силу расширяют действие соответствующих положений Договора.

1.8. В случае вступления в силу нормативного правового акта, ухудшающего положение Работников, условия Договора сохраняют свое действие, если это не противоречит законодательству Республики Беларусь.

1.9. Наниматель вправе издавать локальные правовые акты, содержащие нормы трудового права, не ухудшающие положения Работников по отношению к условиям Договора, в порядке, предусмотренном действующим законодательством Республики Беларусь.

1.10. Локальные правовые акты, издаваемые в организации, не должны ухудшать права Работников по сравнению с действующим законодательством Республики Беларусь и положениями Договора.

1.11. Условия Договора распространяются на Нанимателя, всех Работников – членов профсоюза, от имени которых он заключён, ветеранов Нанимателя, вышедших на пенсию у Нанимателя, а также на Работников, освобождённых от работы в связи с избранием на выборные должности в профсоюзном органе.

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 организации.

1.12. Действие иных положений Договора, предусматривающих предоставление льгот и гарантий сверх норм, установленных законодательством, распространяется на Работников, от имени которых он не заключался, при условии выражения согласия на это в письменной форме путем подачи заявления на имя представителей Сторон, после рассмотрения Сторонами заявления и последующего вынесения решения (совместного решения) о распространении действия Договора на таких Работников (за исключением распространения на Работников, не являющихся членами Профкома, норм Договора, устанавливающих обязательства Профкома по отношению к своим членам).

1.13. Вновь принятые Работники должны быть ознакомлены с Договором под роспись при приеме на работу.

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

**Стороны обязуются:**

1.13. При заключении, изменении и (или) дополнении, выполнении Договора руководствоваться основными принципами социального партнерства:

равноправие;

соблюдение норм законодательства;

полномочность принятия обязательств;

добровольность принятия обязательств;

учет реальных возможностей выполнения принятых обязательств;

обязательность выполнения договоренностей и ответственность за принятые обязательства;

отказ от односторонних действий, нарушающих договоренности;

взаимное информирование об изменении ситуации.

1.14. Создать комиссию по ведению коллективных переговоров для разработки, внесения изменений и (или) дополнений в Договор и контроля за его выполнением. Состав комиссии от Нанимателя определяется приказом руководителя Нанимателя, от Профкома – решением заседания Профкома.

1.15. Не прекращать в одностороннем порядке коллективные переговоры.

1.16. При смене собственника имущества Нанимателя действие Договора сохраняется в течение трёх месяцев. На протяжении этого срока Стороны могут провести коллективные переговоры по заключению нового Договора.

1.17. В течение установленного срока действия Договора в одностороннем порядке не прекращать выполнение взятых на себя обязательств.

1.18. Временное приостановление действия отдельных пунктов Договора по причинам экономического, производственного, организационного характера производится Нанимателем только с согласия Профкома (на срок до трех месяцев) либо с согласия конференции (на срок свыше трех месяцев).

Для приостановления пунктов Договора Наниматель предоставляет Профкому информацию (документально подтвержденную) о финансовом состоянии (бухгалтерскую отчетность и т.п.) и перспективах его улучшения (бизнес-планы, договоры и т.п.).

В течение срока приостановления Наниматель по требованию Профкома предоставляет необходимую информацию о текущем финансовом состоянии и изменении перспектив развития деятельности.

1.19. Настоящий Договор заключается на период 2021-2024гг. и действует до заключения нового коллективного договора.

Наниматель обязуется:

1.20. Зарегистрировать Договор, а также внесенные в него изменения и (или) дополнения в течение месяца со дня подписания в местном исполнительном или распорядительном органе по месту нахождения (регистрации) Нанимателя.

1.21. Не менее одного раза в год отчитываться на конференции трудового коллектива о ходе исполнения Договора.

Наниматель имеет право:

1.22. Разрабатывать и утверждать по согласованию с Профкомом локальные нормативно-правовые акты (положения, приказы и другие) для детализации и уточнения пунктов настоящего Договора.

1.23. Заключать договоры о коллективной (бригадной) материальной ответственности согласно Перечню должностей и работ, замещаемых или выполняемых Работниками, с которыми заключаются письменные договоры о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности, утвержденный Нанимателем и согласованный с Профкомом.

1.24. Заключать договоры о полной индивидуальной материальной ответственности в соответствии с Перечнем должностей и работ, замещаемых или выполняемых Работниками, с которыми заключаются письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности, утвержденный Нанимателем и согласованный с Профкомом

1.25. Изменять существенные условия труда Работника в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами, предупредив его об этом письменно не позднее чем за месяц.

Профком имеет право:

1.26. Разрабатывать и утверждать на заседаниях Профкома закрепленные в Договоре положения, детализирующие и регламентирующие денежные выплаты из средств профсоюзного бюджета.

**РАЗДЕЛ 2**

**ПРОИЗВОДСТВЕННО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ**

**ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИИ**

2.1. Признавая, что развитие и укрепление экономического потенциала организации является основой для повышения доходов Работников и отвечает взаимным интересам, Стороны обязуются:

добиваться роста производительности труда, осуществления модернизации и перевооружения материально-технической базы, совершенствования маркетинга, эффективного использования трудовых, материальных и энергетических ресурсов;

принимать меры, обеспечивающие выполнение в 2021-2024 годах основных показателей плана развития Нанимателя.

**Наниматель обязуется:**

2.2. Проводить постоянную работу по финансовому оздоровлению организации, обеспечению безубыточной работы в целях сохранения постоянной занятости Работников, повышения заработной платы.

2.3. Разработать план, программу финансового оздоровления организации, предусматривающую рациональное использование внутренних ресурсов, снижение себестоимости услуг, своевременное пополнение оборотных средств.

2.4. Проводить работу по изучению рынка, восстановлению прежних и поиску новых источников дохода.

2.5. Своевременно и в полном объеме обеспечивать рабочие места материалами, комплектующими изделиями, инструментом.

2.6. Остающуюся в распоряжении организации прибыль распределять в соответствии с требованиями действующего законодательства, Устава, направляя ее на обновление материально-технической базы, а также на материальное поощрение Работников, создание для них нормальных рабочих и бытовых условий и социальное развитие коллектива.

2.7. Информировать трудовой коллектив, Профком о финансовом положении организации, использовании прибыли, о текущих и долгосрочных планах развития организации.

2.8. Разрабатывать и обеспечивать выполнение мероприятий по совершенствованию организации труда, экономии топливно-энергетических и материальных ресурсов, повышению качества оказываемых услуг, техническому совершенствованию оказываемых услуг.

2.9. Совершенствовать структуру управления, организацию работы, в целях выполнения основных показателей плана развития Нанимателя обеспечивать рациональное и эффективное использование персонала и на этой основе – повышение благосостояния Работников.

2.10. Организовывать обучение Работников, изучение и обмен передовым опытом.

2.11. Принимать меры по возмещению убытков за счет виновных лиц в соответствии с законодательством в случаях, если неправомерные решения и действия этих лиц принесли ущерб Нанимателю.

В соответствии с частью второй статьи 402 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) установить ограниченную материальную ответственность Работников за ущерб, причиненный Нанимателю по их вине, в размере причиненного ущерба, но не свыше размеров, установленных статьей 403 ТК Республики Беларусь, и за исключением случаев, предусмотренных статьей 404 ТК Республики Беларусь.

2.12. Утверждать локальные правовые акты (правила внутреннего трудового распорядка, графики работ (сменности), графики отпусков, положения по оплате труда, инструкции по технике безопасности) по согласованию с Профкомом и проводить ознакомление с ними Работников.

**Работники обязуются:**

2.16. Качественно и своевременно выполнять производственные задания, установленные объемы работ и услуг с наименьшими затратами трудовых, материальных и финансовых ресурсов.

2.17. Соблюдать трудовую и исполнительскую дисциплину, правила охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности и производственной санитарии, бережно относиться к имуществу Нанимателя.

2.18. Стороны организуют проведение семинаров, иных учебных и информационно-разъяснительных мероприятий для Работников, в том числе по изучению и применению норм ТК Республики Беларусь и других актов законодательства о труде.

**Стороны обязуются:**

2.19. Принимать меры, обеспечивающие выполнение требований Директивы Президента Республики Беларусь от 14.06.2007 №3 «О приоритетных направлениях укрепления экономической безопасности государства», Директивы Президента Республики Беларусь от 11.03.2004 №1 «О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины», Директивы Президента Республики Беларусь № 2 от 27.12.2006 «О мерах по дальнейшей дебюрократизации государственного аппарата», Декрета Президента Республики Беларусь № 5 от 15.12.2014 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций».

2.20. Проводить информационно-разъяснительную работу в коллективе по правовым вопросам и, прежде всего, по изучению и применению ТК и других законодательных актов о труде.

2.21. Совершенствовать организацию кадрового обеспечения, повышать квалификацию Работников.

2.22. Заниматься организацией трудового соревнования между подразделениями, Работниками ведущих профессий и предусматривать меры морального и материального поощрения.

2.23. Содействовать рациональному использованию топливно-энергетических и материальных ресурсов.

**РАЗДЕЛ 3**

**ОПЛАТА ТРУДА**

**Наниматель обязуется:**

3.1. Все вопросы установления, изменения форм, систем и размеров оплаты труда Работников, выплат стимулирующего и компенсирующего характера, выплаты вознаграждений, материальной помощи, индексации заработной платы решать по согласованию с Профкомом в соответствии с Положением об оплате труда (приложение 1), Положением о премировании (приложение 2), Положением о порядке выплаты материальной помощи (приложение 3), Положением о единовременной выплате на оздоровление (приложение 4).

3.2. Гарантировать минимальную оплату труда не ниже минимальной заработной платы, установленной Советом Министров Республики Беларусь, при соблюдении установленной законодательством продолжительности рабочего времени и выполнении нормы часов.

3.3. Установить базовую ставку в качестве основы для дифференциации оплаты труда по профессионально-квалификационным группам Работников.

3.4. Производить повышение базовой ставки в соответствии с законодательством.

3.5. Устанавливать базовую ставку на основе 18-разрядной тарифной сетки, установленной законодательством.

3.6. Применять одну или несколько систем оплаты труда, предусмотренные законодательством, учитывая вклад каждого Работника в конечные результаты деятельности и направленные на мотивацию высокопроизводительного труда.

3.7. Производить отнесение выполняемых работ к определённым тарифным разрядам (должностям) и присвоение Работникам соответствующей квалификации на основании государственных тарифно-квалификационных справочников.

3.8. В зависимости от условий труда устанавливать Работникам следующие доплаты в соответствии с законодательством:

3.8.1 за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объёма выполняемых работ, за выполнение наряду со своей основной работой обязанностей временно отсутствующего Работника в соответствии с законодательством;

3.8.2 за работу в ночное время, либо за работу в ночную смену при сменном режиме работы в порядке и размере, установленном законодательством.

Ночным временем считается время с 22 часов до 6 часов.

Сменным считается такой режим, когда работа в структурном подразделении (далее – СП) в течение суток организована в две и более смены, продолжительность каждой из которых не превышает 12 часов. При этом Работники чередуются по сменам равномерно в часы, определенные графиками сменности. Иные режимы работы (разделение рабочего дня на части, суточные дежурства и т.п.) к сменным не относятся.

Если смена не является ночной сменой, то доплаты производятся только за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов).

В случае производственной необходимости Работников с обычным режимом рабочего времени можно привлечь к работе в ночное время; доплата за работу в ночное время устанавливается за каждый час работы в ночное время с 22 часов до 6 часов.

3.8.3 за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в зависимости от класса и степени вредности условий труда, установленных при аттестации рабочих мест в размерах, согласно законодательству;

3.8.4 иные доплаты, предусмотренные законодательством и ЛПА.

3.9. Устанавливать надбавки за стаж работы (выслугу лет) в соответствии с утвержденным у Нанимателя Положением.

3.10. Устанавливать Работникам иные надбавки, предусмотренные законодательством и ЛПА.

3.11. В целях усиления заинтересованности в повышении эффективности труда устанавливать водителям автомобилей, имеющим присвоенный в установленном порядке класс, надбавку за классность в соответствии с утвержденным Положением.

Указанная надбавка выплачивается за фактически отработанное в качестве водителя автомобиля время.

Оклады с учетом финансового состояния учреждения могут быть повышены не более чем на 50 процентов включительно в соответствии с абзацем третьим пункта 3 части первой статьи 261-2 ТК Республики Беларусь (при контрактной системе найма).

3.12. Ежегодно осуществлять единовременную выплату на оздоровление в соответствии с Положением о порядке и условиях единовременных выплат на оздоровление Работников государственного учреждения «Республиканский научно-практический центр спорта».

3.13. Обеспечивать оплату труда Работникам, привлекаемым к сверхурочным работам и к работе в выходной день, в соответствии действующим законодательством (ст.69 ТК Республики Беларусь).

3.14. С целью повышения материальной заинтересованности Работников в повышении эффективности деятельности осуществлять премирование в соответствии с Положением о премировании Работников государственного учреждения «Республиканский научно-практический центр спорта».

3.15. При введении новых условий оплаты труда не допускать снижения размеров заработной платы Работников на момент их введения.

3.16. Производить индексацию заработной платы Работников в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством.

3.17. Выплачивать заработную плату в денежной форме. Заменять денежную оплату натуральной полностью либо частично только с согласия Работника (ст. 74 ТК).

3.18. Выплату заработной платы производить два раза в месяц – 10 и 25 числа. Если дата выплаты приходится на выходной (праздничный) день, то выплачивать заработную плату следует накануне (ст. 73 ТК).

3.19. Выплату среднего заработка, сохраняемого за период трудового отпуска, производить не позднее чем за два дня до начала отпуска (ст. 176 ТК). В случае невыплаты Работнику в установленный срок заработной платы за время отпуска начало трудового отпуска по желанию Работника переносится на другое время текущего рабочего года, и Работник имеет право продолжить работу (не уходить в отпуск), письменно уведомив об этом Нанимателя.

3.20. Расчетный листок с указанием в нем составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, выдавать каждому Работнику не позднее чем за один день до установленного срока выплаты заработной платы;

3.21. При увольнении Работника все выплаты, причитающиеся ему от Нанимателя на день увольнения, производить не позднее дня увольнения. В случае невыплаты по вине Нанимателя причитающихся работнику на день увольнения сумм выплат Работник имеет право взыскать с Нанимателя средний заработок за каждый день их задержки, а в случае невыплаты части суммы – пропорционально не выплаченным при расчете денежным суммам (ст. 77 и 78 ТК). Если Работник в день увольнения не работал, то соответствующие выплаты должны быть произведены не позднее следующего дня после предъявления им требования о расчете.

3.22. Направлять в установленном порядке внебюджетные средства в части сумм, превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении организации, на дополнительные выплаты стимулирующего характера, оказание материальной помощи Работникам в соответствии с:

3.23. Положением об оплате труда и премированию Работников, занятых внебюджетной деятельностью государственного учреждения «Республиканский научно-практический центр спорта».

3.24. Положением о проведении внебюджетной деятельности и порядке оказания платных услуг государственного учреждения «Республиканский научно-практический центр спорта».

3.25. Предоставлять Профкому информацию по вопросам, затрагивающим интересы Работников, в т.ч. о порядке и условиях исчисления заработной платы, об установлении гарантий и компенсаций Работникам, об использовании фонда заработной платы, в т.ч. использовании средств, запланированных в смете расходов на выплаты стимулирующего характера.

3.26. Привлекать Профком к участию:

в работе комиссии по выплатам стимулирующего характера, материальной помощи;

в работе аттестационных комиссий;

пересмотру и установлению норм труда конкретных Работников (статья 87 ТК);

проведению анализа достигнутого уровня оплаты труда и результатов финансово-хозяйственной деятельности организации.

**Профком обязуется:**

3.34. Осуществлять контроль за соблюдением требований законодательства, соглашений и Договора по оплате труда.

3.35. Отстаивать интересы Работников – членов профсоюза по вопросам оплаты труда в соответствии с законодательством о труде и Договором.

3.36. Вносить предложения Нанимателю о привлечении к дисциплинарной ответственности должностных лиц, виновных в несвоевременной выплате заработной платы.

**РАЗДЕЛ 4**

**РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА**

4.1. Рабочее время, время отдыха Работников устанавливаются в соответствии с ТК Республики Беларусь, Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение 1), графиком работ (сменности), графиком отпусков, иными актами законодательства, а также положениями настоящего раздела Договора.

4.2. Правила внутреннего распорядка, график работ (сменности) и график отпусков утверждаются Нанимателем по согласованию с Профсоюзом.

**Наниматель обязуется:**

4.3. Установить сокращенную продолжительность рабочего времени:

для инвалидов 1 и 2 группы – не более 35 часов, статья 114 ТК. При этом оплата их труда производится в таком же размере, как оплата труда Работников соответствующих профессий и должностей при полной норме продолжительности рабочего времени (статья 287 ТК);

для работающих в зоне эвакуации (отчуждения) (в связи с повышенным радиоактивным загрязнением территории), временно направленным или командированным в эти зоны – не более 35 часов, (статья 114 ТК);

для Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени на основании аттестации рабочих (не более 35 часов, статья 114 ТК) ;

для медицинских Работников 38,5 часов в неделю (постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 23.03.2016 № 46 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени для медицинских работников»;

для иных категорий Работников на условиях и продолжительностью, установленных актами законодательства.

4.4. Установить по согласованию с Профкомом пятидневную с двумя выходными днями и (или) шестидневную с одним выходным днем рабочую неделю (ст. 124 ТК).

4.5. Суммированный учет и иные формы организации рабочего времени устанавливаются Нанимателем для Работников, которые работают в таких обстоятельствах и на таких условиях, что применение к ним обычной формы организации рабочего времени является невозможным или нецелесообразным.

4.6. Учетный период – в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка.

4.7. Полная норма продолжительности рабочего времени составляет 40 часов в неделю.

4.8. Разработанные графики работ (сменности) утверждаются по согласованию с Профкомом.

4.9. Установленный режим рабочего времени доводится до ведома Работников под роспись не позднее одного месяца до введения его в действие.

4.10. Наниматель вправе в соответствии с действующим законодательством устанавливать режим гибкого рабочего времени по индивидуальным или коллективным просьбам, по согласованию с Профкомом, при условии, если это учитывает интересы организации и не приведет к осложнениям в работе организации (статья 128 ТК).

4.11. Неполное рабочее время:

4.11.1. По соглашению между Работником и Нанимателем может устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии Режим неполного рабочего времени (неполный рабочий день и (или) неполная рабочая неделя).

4.11.2. Наниматель обязан устанавливать неполное рабочее время Работникам, указанным в части второй статьи 289 ТК.

4.11.3. Оплата труда при неполном рабочем времени производится для Работников пропорционально отработанному времени.

4.12. Отдых и прием пищи проводится в специально оборудованных помещениях.

4.13. Выходные дни устанавливаются настоящим Договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами (контрактами), графиками работ (сменности).

4.14. Изменение графика работ сотрудника возможно по личному заявлению или заявлению руководителя подразделения после согласования с руководителем структурного подразделения и утверждения руководителем Центра в пределах графика работы учреждения и/или структурного подразделения.

4.15. Наниматель обязуется предоставлять Работникам трудовые и социальные отпуска в соответствии со статьями 149-190 ТК:

4.15.1. Трудовые отпуска, в том числе:

*основной отпуск* – продолжительностью не менее 24 календарных дня (ст. 155 ТК);

основной отпуск Работникам, признанным инвалидами, Работникам моложе 18 лет – 30 календарных дней.

4.15.2. *Дополнительные отпуска:*

4.15.1. за ненормированный рабочий день продолжительностью до 7 календарных дней в соответствии с перечнем ( Приложение 2);

4.15.2. за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемые на основании аттестации рабочего места по условиям труда.

4.15.3. *Поощрительные отпуска*:

за работу по контрактной форме найма в соответствии с абз. 2 п. 3 ч. 1 ст. 261-2 ТК Республики Беларусь продолжительностью до 5 календарных дней с сохранением среднего заработка.

4.15.4. Социальные отпуска по семейно-бытовым и другим уважительным причинам (ст.190 ТК) без сохранения заработной платы по заявлению Работника:

• при вступлении в брак детей – 3 календарных дня до или после регистрации брака, включая день регистрации брака. Если день регистрации брака приходится на выходной или праздничный дни, Работник имеет право воспользоваться данным социальным отпуском одним из перечисленных вариантов:

• в непосредственно предшествующие этому событию рабочие дни;

* с первого следующего за этим событием рабочего дня;
* разделить на две части: до регистрации брака детей и после.

• При рождении ребенка – 3 календарных дня отцам (отпуск может быть разделен на части и предоставлен в течение 3-х месяцев со дня рождения ребенка).

• В период начала учебного года для родителей, имеющих детей младшего школьного возраста (1-4 класс) (одному из родителей, если оба работают у Нанимателя) – 1 календарный день в первый день учебного года или в день проведения торжественной линейки, посвященной началу учебного года, для родителей, имеющих детей-учащихся IX, XI классов учреждений общего среднего образования – 1 календарный день в день проведения торжественного мероприятия «Последний звонок» либо «Выпускной вечер».

• Для ухода за инвалидом 1 группы, инвалидом детства (после достижениям им возраста восемнадцати лет) или тяжело больным членом семьи, если имеется заключение врачебно-консультационной комиссии о нуждаемости лица в постоянном уходе – 1 календарный день в месяц.

• при вступлении в брак – 3 календарных дня до или после регистрации брака, включая день регистрации брака, в недельный срок до и (или) после регистрации брака, в том числе с возможностью деления его на две части. Если день регистрации брака приходится на выходной или праздничный дни, Работник, кроме того, имеет право воспользоваться данным социальным отпуском одним из перечисленных вариантов:

• в непосредственно предшествующие этому событию рабочие дни;

• с первого следующего за этим событием рабочего дня.

• В случае смерти родственников (родителей обоих супругов, супруга(-и), детей, родных братьев, сестер, внуков, деда, бабки, усыновителей, усыновленных, отчимов, мачехи, детей супруга(-и), иных членов семьи, признанных таковыми в судебном порядке) – 3 календарных дня. По желанию Работника данный социальный отпуск может быть разделен на части и предоставлен в течение 9-ти календарных дней с момента наступления события.

• Для ежегодного прохождения профилактического (диспансерного) медицинского осмотра – не более 2 календарных дней. Под профилактическим (диспансерным) медицинским осмотром для целей настоящего подпункта понимается комплекс медицинских услуг, включающий медицинский осмотр врачами-специалистами (врачом-терапевтом, врачом общей практики и (или) иными врачами-специалистами по профилю заболевания (жалоб на состояние здоровья), и (или) медицинских обследований (вмешательств).

• для работы над диссертацией, написания учебно-методических материалов не более 30 календарных дней, в исключительных случаях не более 60 календарных дней в году.

• Кратковременный отпуск без сохранения заработной платы по другим уважительным причинам личного и семейного характера может быть предоставлен в течение календарного года не более 60 календарных дней. Уважительность причин оценивает Наниматель.

4.15.5. Кратковременный отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению Работника продолжительностью до 14 календарных дней категориям Работников, предусмотренный статьей 189 ТК.

4.16. Социальные отпуска, предусмотренные пунктом 4.16.4. настоящего Договора, предоставляются Нанимателем по заявлению Работника. Если Работником этот отпуск не был использован своевременно, то он утрачивает на него право.

4.17. Социальный отпуск без сохранения заработной платы предоставляется в соответствии с законодательством о труде Республики Беларусь и настоящим Договором. Месяц, в котором Работник находился в социальном отпуске без сохранения заработной платы по семейно-бытовым причинам исключается из расчета, кроме месяцев, в которых начисленная заработная плата была не ниже заработной платы, начисленной в полных месяцах, если иное не предусмотрено законодательством Республики Беларусь.

4.18. По договоренности между Работником и Нанимателем трудовой отпуск может быть разделен не более чем на три части, при этом одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней.

4.19. По просьбе Работника Наниматель может производить замену части трудового отпуска (основного и дополнительного), превышающей 21 календарный день, денежной компенсацией с согласия Нанимателя и с учетом требований законодательства.

4.20. Очередность предоставления трудовых отпусков устанавливается графиком трудовых отпусков, утвержденным Нанимателем по согласованию с Профкомом.

4.21. График трудовых отпусков Работников составляется на календарный год, утверждается Нанимателем не позднее 5 января текущего года и доводится до сведения всех Работников.

4.22. При составлении графика трудовых отпусков планирование отпуска в летнее или другое удобное время в определенный период в приоритетном порядке предоставляется Работникам, указанным в ст.168 ТК.

4.23. При отзыве Работника с его согласия из трудового отпуска неиспользованная в связи с этим часть (части) отпуска предоставляется (компенсируется в денежной форме) Работнику в соответствии с его желанием (ст. 174 ТК).

4.24. Работникам, которые направляются на оздоровление за счет средств государственного социального страхования в соответствии с медицинским заключением, трудовой отпуск предоставляется независимо от сроков, установленных графиком трудовых отпусков на период санаторно-курортного лечения, а в случае его использования ранее – предоставляется отпуск без сохранения заработной платы.

4.25. Предоставлять матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) двоих детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) заявлению ежемесячно один дополнительный свободный от работы день в месяц (ст. 265 ТК) без сохранения заработной платы.

**Профком обязуется:**

4.26. Осуществлять контроль за выполнением действующего законодательства по вопросам режима труда и отдыха в организации.

4.27. Согласовывать ежемесячные графики работы, ежегодные графики отпусков.

4.28. Согласовывать правила внутреннего распорядка, перечни профессий и должностей на предоставление дополнительных отпусков за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за ненормированный рабочий день, на доплаты и сокращенную продолжительность рабочего времени за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

**РАЗДЕЛ 5**

**ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ**

**Наниматель обязуется:**

5.1. Принимать меры по увеличению объемов работ и созданию рабочих мест.

5.2. С учетом имеющихся средств обеспечивать профессиональную подготовку, повышение квалификации, стажировку, переподготовку и обучение смежным профессиям Работников организаций.

5.3. Не позднее чем за три месяца уведомлять Профком в случае проведения мероприятий по сокращению численности или штата Работников организации (более 3% от общей численности работающих), а также при намерении ликвидации, реорганизации или смены собственника организации, полной или частичной приостановки производства, если это влечет сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда.

Совместно с Профкомом разрабатывать меры, направленные на содействие занятости и соблюдению прав подлежащих высвобождению Работников.

5.4. В случае неизбежного временного уменьшения объема производства или его остановки осуществлять следующие упреждающие меры:

5.4.1 сократить административно-управленческие расходы;

5.4.2 использовать естественное сокращение рабочих мест (сокращение вакансий, увольнение по собственному желанию, увольнение совместителей, выход на пенсию и др.);

5.4.3 не принимать новых Работников;

5.4.4 провести внутрипроизводственные переводы намеченных к увольнению Работников;

5.4.5 провести временное распределение имеющегося объема работ между всеми Работниками;

5.4.6 использовать как крайнюю меру установление Работникам с их согласия неполного рабочего времени;

5.4.7 предоставлять Работникам с их согласия отпуска с сохранением заработной платы в размере не менее 2/3 оклада (ст. 191 ТК).

5.5. При отсутствии другой работы, на которую необходимо временно перевести Работника в соответствии с заключением врачебно-консультационной комиссии или медико-реабилитационной экспертной комиссии, предоставлять Работникам с их согласия отпуска с сохранением заработной платы в размере не менее 2/3 оклада, если более высокий размер не установлен актами законодательства, за исключением случаев, когда за Работником сохраняется средний заработок.

5.6. Расторжение трудового договора по инициативе Нанимателя ([статья 42](https://normativka.by/lib/document/500072920/rev/20200128#zagrazdel=II&chapter=4&article=42) ТК, кроме [п. 3](https://normativka.by/lib/document/500072920/rev/20200128#zagrazdel=II&chapter=4&article=42&point=3), [аб](https://normativka.by/lib/document/500072920/rev/20200128#zagrazdel=II&chapter=4&article=42&point=7)зацев третьего, четвертого, шестого-восьмого пункта 7) производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления соответствующего профсоюза.

Расторжение трудового договора в случае, предусмотренном [абзацем 6 пункта 7 статьи 42](https://normativka.by/lib/document/500072920/rev/20200128#zagrazdel=II&chapter=4&article=42&point=7) ТК производится с одновременным уведомлением (в день увольнения) соответствующего профсоюза.

Расторжение трудового договора по инициативе Нанимателя по основаниям, предусмотренным [п. 1](https://normativka.by/lib/document/500072920/rev/20200128#zagrazdel=II&chapter=4&article=47&point=1)–[3 ст. 47](https://normativka.by/lib/document/500072920/rev/20200128#zagrazdel=II&chapter=4&article=47&point=3) ТК, производить с предварительного согласия Профкома.

5.7. В случае сокращения численности или штата Работников предпочтение в оставлении на работе, кроме предусмотренных законодательством оснований, при равной производительности труда и квалификации дополнительно отдавать следующим Работникам, не имеющим нарушений исполнительской дисциплины:

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

5.7.2 матери (отцу, опекуну, попечителю), воспитывающей (воспитывающему) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;

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

5.7.4 матери (отцу, опекуну, попечителю), воспитывающей (воспитывающему) троих и более детей в возрасте до восемнадцати лет;

5.7.5 одному из двух работающих в организации родителей, воспитывающих несовершеннолетнего ребенка;

5.7.6 Работникам предпенсионного возраста (за 3 года до общеустановленного пенсионного возраста);

5.7.7 Работникам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание на производстве (ГС п.55.11).

5.7.8 женщинам, мужья которых призваны на действительную военную службу;

5.7.9 Работникам, обучающимся без отрыва от производства в высших и средних учебных заведениях по направлению Нанимателя;

5.7.10 Работникам, имеющим более высокую квалификационную категорию;

5.7.11 Работникам, избранным в состав профсоюзных органов;

5.7.12 Работникам, имеющим длительный непрерывный стаж работы в Центре (10 лет и более).

5.8. Предупреждать Работника о предстоящем высвобождении не менее чем за два месяца (часть третья ст. 43 ТК Республики Беларусь).

С согласия Работника заменить предупреждение о предстоящем увольнении Работника по сокращению штата, ликвидации организации выплатой компенсации в размере двухмесячного среднего заработка *(*ст. 43 ТК Республики Беларусь).

5.9. В период срока предупреждения о сокращении Работнику предоставляется один свободный день в неделю без сохранения среднего заработка для решения вопроса трудоустройства.

Если Работник желает прекратить трудовые отношения до истечения срока уведомления, Наниматель не вправе ему препятствовать.

5.10. При увольнении Работника в связи с сокращением численности или штата, реорганизацией не снимать с учета нуждающихся в улучшении жилищных условий до момента трудоустройства на новое место работы.

Применение контрактной формы найма.

5.11. Стороны определили, что контрактная форма найма применяется в целях наиболее рационального использования труда Работников, индивидуализации и совершенствования форм материального стимулирования за результаты работы.

Условия трудовых договоров (контрактов), заключаемых Нанимателем, не могут быть хуже условий, установленных Договором.

5.12. Проект контракта вручается Работнику одновременно с уведомлением о намерении Нанимателя перевести Работника на контракт или заключить с ним новый контракт.

5.13. Обсуждение содержания контракта Работника–члена профсоюза при его желании производится с участием представителя профсоюза (ст. 261-2 ТК).

5.14. Стороны контракта письменно предупреждают друг друга о решении продолжить или прекратить трудовые отношения не позднее чем за один месяц до истечения срока действия контракта.

5.15. Наниматель обязуется продлить либо заключить новый контракт и определить срок его действия:

5.15.1 с Работником, которому осталось 2 года и менее до достижения общеустановленного пенсионного возраста, не допускающим нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, – на срок не менее чем до достижения общеустановленного пенсионного возраста и получения им права на пенсию по возрасту (ст. 261-5, ГС п.55.13);

5.15.2 с матерью (отцом вместо матери, опекуном), находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, – не менее чем до окончания указанного отпуска, если она (он) не выразила (не выразил) письменно свое согласие на продолжение трудовых отношений на меньший срок;

5.15.3 с матерью (отцом вместо матери, опекуном) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или двоих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, не допускающей(-им) нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, – на максимальный срок, если она (он) не выразила (не выразил) письменно свое согласие на продолжение трудовых отношений на меньший срок (ГС п.55.16);

5.15.4 с Работником, избранным в профсоюзные органы, не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, – на срок его полномочий в этих органах (п.21.26. ТС).

5.15.5 с Работником, не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, – на срок до истечения максимального срока действия контракта. На меньший срок контракт продлевается с письменного согласия Работника, если иное не установлено Президентом Республики Беларусь (ст.261-3 ТК);

5.15.6 по истечении пятилетнего срока действия контракта, а также в случае перевода Работника с его согласия на другую работу по соглашению сторон заключается новый контракт на срок не менее одного года, а с Работником, не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, – на срок не менее трех лет, а имеющим высокий профессиональный уровень и квалификацию – на максимальный срок, либо с письменного согласия Работника на меньший срок, но не менее одного года (ст.261-3 ТК, ГС п.55.15, ТС п. 7.13).

5.16. Наниматель с согласия матери (отца вместо матери, опекуна), приступившей к работе до или после окончания отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, обязуется продлить (заключить новый) контракт на срок не менее чем до достижения ребенком возраста пяти лет, если она (он) не выразила (не выразил) письменно свое согласие на продолжение трудовых отношений на меньший срок (п. 7.15. ТС).

5.17. Наниматель с письменного согласия Работника, не допускающего нарушений трудовой и исполнительной дисциплины, по окончании срока действия контракта может заключить с Работником трудовой договор на неопределенный срок, не допуская при этом снижения размеров заработной платы Работника, уровня (объемов) индивидуальных дополнительных гарантий и компенсаций (ст.261-4 ТК) (п. 7.7. ТС).

5.18. Наниматель обязуется принимать меры по недопущению увольнения Работников, не допускающих нарушений трудовой и исполнительной дисциплины, по истечению срока действия контракта по инициативе Нанимателя с инвалидами, Работниками, заболевшими

и перенесшими лучевую болезнь, вызванную последствиями на Чернобыльской АЭС, других радиационных аварий, участниками ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС, работавшими в зоне эвакуации.

5.19. Наниматель заключает контракт с Работниками, достигшими общеустановленного пенсионного возраста, не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, на иждивении у которых находятся несовершеннолетние дети, до достижения последними совершеннолетия, а также с Работниками, достигшими общеустановленного пенсионного возраста, дети которых получают на дневной форме обучения первое высшее, среднее специальное или профессионально-техническое образование – до окончания последними обучения в учреждениях образования (п.7.12 ТС);

5.20. Наниматель продлевает (заключает новый) контракт с матерью (мачехой) или отцом (отчимом), усыновителем (удочерителем), опекуном ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или двоих и более детей в возрасте до 16 лет, не допускающей(-щим) нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, на срок не менее пяти лет (если они не выразили письменно свое согласие на продолжение трудовых отношений на меньший срок) (п.7.14 ТС);

5.21. Наниматель обязуется производить  увольнение по истечении срока контракта Работников, получивших на производстве трудовое увечье или профессиональное заболевание, являющихся инвалидами, Работников-одиноких родителей, опекунов, на иждивении которых находятся несовершеннолетние дети, а также воспитывающих детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, только с предварительного согласия Профкома организации, если инициатором расторжения контракта является Наниматель (п.7.17 ТС).

5.23. Согласно ст. 19 ТК Республики Беларусь в случае изменения законодательства о труде условия трудового договора (контракта) должны быть приведены Нанимателем в соответствие с законодательством о труде. Указанные изменения и дополнения не являются изменением существенных условий труда (подпункт 4.1. пункта 4 Декрета Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 N 5 "Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций").

При внесении соответствующих изменений и дополнений в должностные (рабочие) инструкции, согласие Работников не требуется.

**Профком обязуется:**

5.24. Содействовать эффективной занятости Работников;

5.25. Осуществлять контроль за правовым обеспечением трудовых, социально-экономических и других прав и гарантий Работников;

5.26. Оказывать правовую защиту всем членам профсоюза.

**Социальная защита молодежи.**

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

5.27.1 производить несовершеннолетним Работникам оплату труда в размере, как и Работникам соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы;

5.27.2 обеспечивать предоставление первого рабочего места выпускникам учреждений, обеспечивающих получение высшего, среднего специального и профессионально-технического образования, направленным на работу в соответствии с заключенными с указанными учебными заведениями договорами (заявками);

5.27.3 обеспечить условия для повышения квалификации молодежи, профессионального роста и общеобразовательного уровня: стимулировать к поступлению в магистратуру, аспирантуру, обучение на курсах повышения квалификации, участие в молодежных форумах, слетах, научно-практических конференциях.

**5.28. Наниматель и Профком обязуются:**

5.28.1 способствовать созданию надлежащих условий для повышения квалификации и общеобразовательного уровня молодежи;

5.28.2 предусматривать дополнительные помимо предусмотренных законодательством меры по закреплению молодых специалистов;

5.28.3 использовать разработанные совместные программы адаптации на рабочих местах, развитие наставничества в работе с молодыми специалистами, проводить торжественные мероприятия «Посвящение в профессию»;

5.28.4 проводить физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу среди молодежи, выделяя средства из профсоюзного бюджета и средства, получаемые от приносящей доходы деятельности;

**5.29. Профком обязуется:**

5.29.1 осуществлять контроль за соблюдением законодательства, регулирующего труд молодежи;

5.29.2 способствовать улучшению жилищных условий молодежи;

5.29.3 выделять средства из профсоюзного бюджета на решение проблем молодежи, поддержку молодежных инициатив, выполнение молодежных программ, развитие самодеятельного художественного творчества.

**Вопросы быта.**

**5.30. Наниматель и профком обязуются:**

5.30.1 оборудовать комнаты отдыха и приема пищи с нагревательными приборами, холодильником, необходимым инвентарем;

5.30.2 своевременно подготавливать помещения и территорию к работе в осенне-зимних условиях, обеспечивая тем самым снижение трудопотерь по временной нетрудоспособности.

**Жилищное строительство, постановка на учет и распределение жилья.**

**5.31. Наниматель и профком обязуются:**

5.31.1 ежегодно анализировать состояние обеспеченности жильем Работников;

5.31.2 содействовать в обеспечении молодых специалистов благоустроенным жильем;

5.31.3 организовать постановку на очередь для обеспечения жильем лиц, нуждающихся в улучшении жилищных условий в соответствии с действующими законодательными актами;

5.31.4 списки лиц, которым предоставляется жилье, доводить до сведения Работников;

5.31.5 в случае потери рабочего места вследствие ликвидации или реорганизации организации и сокращения штата сохранять за Работниками очередность на жилье до их трудоустройства, но не более года;

5.31.6 ходатайствовать перед вышестоящими организациями о выделении арендного жилья и мест в общежитиях города;

5.31.7 ходатайствовать перед Министерством спорта и туризма Республики Беларусь о выделении молодым специалистам мест в общежитиях подведомственных учреждений, арендного жилья;

5.32. **Профсоюзный комитет обязуется:**

5.32.1 участвовать в работе жилищной комиссии;

5.32.2 осуществлять общественный контроль за состоянием учета, распределением жилья и общежитий среди Работников, выделения компенсирующих выплат.

**Медицинское обслуживание. Организация отдыха и санаторно-курортного лечения. Дополнительное пенсионное страхование.**

**5.33. Наниматель обязуется:**

5.33.1 систематически анализировать заболеваемость Работников с временной и стойкой утратой трудоспособности;

5.33.2 разработать и утвердить план мероприятий, направленных на снижение заболеваемости и травматизма;

5.33.3 предусмотреть возможность Работникам учреждения в случае острого заболевания выполнить необходимый стартовый минимальный объем обследований и лечения силами и средствами организации в рамках установленных стандартов и протоколов обследования и лечения, утвержденных Министерством здравоохранения Республики Беларусь;

5.33.4 предусмотреть возможность Работникам учреждения прохождения обязательных медицинских осмотров силами и средствами организации в рамках установленных стандартов и протоколов обследования, утвержденных Министерством здравоохранения Республики Беларусь;

5.33.5 включать в состав комиссии по оздоровлению и санаторно-курортному лечению Работников-представителей профсоюза (п. 21.36. ТС).

**5.34.** **Наниматель обязуется совместно с Профкомом:**

5.34.1 организовывать оздоровление и санаторно-курортное лечение Работников, создав для этого комиссию по оздоровлению и санаторно-курортному лечению;

5.34.2 обеспечить широкую гласность об имеющихся возможностях оздоровления Работников;

5.34.3 распределение путевок на лечение производить в соответствии с заключением лечащих врачей, предоставляя их в первую очередь работающим ветеранам труда, бывшим воинам-интернационалистам, участникам ликвидации аварии на ЧАЭС, Работникам, занятым на работах с вредными и тяжелыми условиями труда;

5.34.4 содействовать реабилитации и санаторно-курортному лечению Работников, имеющих профессиональное заболевание.

5.34.5 оказывать материальную помощь на удешевление путевок Работников-членов профсоюза и их детей из профсоюзного бюджета в соответствии с Учетной политикой и Положением о взаимопомощи;

5.34.6 способствовать организации вакцинации Работников.

5.34.7 за успехи в труде поощрять Работников объявлением благодарности, вручением грамот, ценных подарков на основе ЛПА Нанимателя.

**Социальная защита пожилых людей, ветеранов организации, Великой Отечественной войны, пенсионеров, инвалидов.**

**5.35.**Ветераном организации является Работник, проработавший в отрасли здравоохранения и (или) физической культуры и спорта не менее 25 лет для женщин и не менее 30 лет для мужчин и ушедший на пенсию из учреждения.

**5.36. Стороны обязуются:**

5.36.1 организовывать чествование ветеранов с праздничными и юбилейными датами, профессиональным праздником, Днем пожилых людей, Днем инвалидов.

**Культурно-массовая и физкультурно-оздоровительная работа.**

5.37. **Стороны обязуются**

5.37.1 создавать условия для проведения культурно-массовых мероприятий, развития физической культуры и спорта среди Работников и членов их семей, организовывать соревнования, а также активно принимать участие в проводимых областных и республиканских спартакиадах и смотрах художественной самодеятельности.

5.37.2 проводить мероприятия по охране и укреплению здоровья Работников.

**5.38. Наниматель имеет право:**

5.38.1  производить отчисления денежных средств Профкому для проведения культурно-массовых, спортивных мероприятий, новогодних елок, удешевления стоимости детских новогодних подарков, пропаганды здорового образа жизни, возрождения национальной культуры, иных социально-значимых целей в размере не менее 0,15 процента внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации (п. 21.23 ТС);

5.38.2 предоставлять в бесплатное пользование помещения для занятий Работников в коллективах и объединениях любительского художественного творчества, клубах по интересам, спортивных секциях и кружках;

5.38.3 осуществлять направление Работников для участия в спортивно-массовых мероприятиях в соответствии с Положением о порядке проведения на территории Республики Беларусь спортивно-массовых мероприятий, формирования состава участников спортивно-массовых мероприятий, их направления на спортивно-массовые мероприятия и материального обеспечения, утвержденным постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 19 сентября 2014 г. № 903, с сохранением среднего заработка; содействовать обеспечению команд, участников спортивно-массовых мероприятий спортивной формой и спортивным инвентарем;

5.38.4 за счет средств от деятельности, приносящей доходы организации, выделять бесплатно автотранспорт для выездов участников культурных, спортивных и других мероприятий;

5.38.5 применять меры морального и материального поощрения Работников, участвующих в культурно-массовых и спортивных мероприятиях, ведущих здоровый образ жизни.

# 5.39. Профком обязуется:

5.39.1 выделять профсоюзные средства на развитие культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы;

5.39.2 заблаговременно изучать потребности членов Профкома в санаторно-курортном лечении, оказывать помощь в приобретении путевки в профсоюзные здравницы с учетом установленной Федерацией профсоюзов Беларуси скидки в размере 25 процентов от стоимости;

5.39.3 проводить работу по оздоровлению Работников и членов их семей посредством вовлечения их к занятиям физической культурой, спортом и туризмом, используя при этом возможности установленной Федерацией профсоюзов Беларуси скидки на проживание в объектах гостиниц и туристических оздоровительных комплексов системы ТЭУП «Беларусьтурист»;

5.39.4 организовывать торжественные вечера, посвященные Дню медицинского Работника, дню физкультурника и Дню белорусской науки, и другим праздничным дням;

5.39.5 проводить чествования лучших Работников;

5.39.6 в целях поощрения за лучшую организацию культурно-массовой, спортивной и физкультурно-оздоровительной работы, внедрение здорового образа жизни в коллективе, личного участия каждого Работника в этих мероприятиях предусмотреть вознаграждения.

**РАЗДЕЛ 6**

**ОХРАНА ТРУДА**

6.1. Исходя из признания и обеспечения приоритета жизни и здоровья Работников по отношению к результатам деятельности центра **Наниматель обязуется:**

6.2. Обеспечить права и гарантии Работников на охрану труда, предусмотренные ТК Республики Беларусь, Законом Республики Беларусь «Об охране труда», другими нормативными правовыми актами, и закрепление их в трудовых договорах (контрактах).

6.3. Способствовать внедрению и совершенствованию созданной в организации системы управления охраной труда (далее – СУОТ), обеспечивающей идентификацию опасностей, оценку профессиональных рисков, определение мер управления профессиональными рисками и анализ их результативности, также способствовать разработке и реализации мероприятий по улучшению условий и охраны труда в соответствии с «Положением об организации работы по охране труда в учреждении здравоохранения «Республиканский научно-практический центр спорта».

6.4. Разрабатывать, утверждать по согласованию с Профсоюзом:

перечень рабочих мест по профессиям и должностям, на которых работающим по результатам аттестации подтверждены вредные и (или) опасные условия труда, соответствующие требованиям списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени ;

перечень рабочих мест по профессиям и должностям, на которых работающим по результатам аттестации подтверждено право на дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда ;

перечень рабочих мест по профессиям и должностям, на которых работающим по результатам аттестации подтверждены особые условия труда, соответствующие требованиям списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на пенсию по возрасту за работу с особыми условиями труда ;

перечень рабочих мест по профессиям и должностям, на которых работающим по результатам аттестации подтверждено право на доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда ;

перечень профессий и категорий Работников, занятых на работах, дающих право на обеспечение молоком (равноценными молоку пищевыми продуктами) ;

перечень профессий и должностей Работников, которые должны обеспечиваться смывающими и обезвреживающими средствами;

перечень рабочих мест с особыми условиями труда для целей профессионального пенсионного страхования;

списки профессий (должностей) Работников, подлежащих обязательному медицинскому осмотру, осуществляемому силами специалистов Центра ;

порядок обеспечения и пользования работающими средствами индивидуальной защиты, включающий организацию закупки, учета (выдачи и сдачи), испытаний и проверки исправности, хранения и ухода (химчистки, стирки, сушки, ремонта, дегазации, дезактивации, обезвреживания и обеспыливания) ;

нормы бесплатного обеспечения Работников организации средствами индивидуальной защиты, выдаваемыми в соответствии с типовыми нормами ;

нормы бесплатного обеспечения Работников организации средствами индивидуальной защиты, выдаваемыми сверх типовых норм;

план мероприятий по охране труда.

6.5. Обеспечивать в необходимом объеме финансирование мероприятий, направляемых на:

- выполнение плана мероприятий по охране труда, разрабатываемого ежегодно с участием профсоюза;

- профилактику производственного травматизма, улучшение условий и охраны труда, санитарно-бытовое обеспечение Работников организации;

- оборудование и оснащения кабинетов, уголков, стендов охраны труда, приобретение наглядной агитации по охране труда и пожарной безопасности, поддержание на нужном уровне автоматизированного рабочего места инженера по охране труда, приобретение дополнительного программного обеспечения для результативности в работе по охране труда.

6.6. Не реже одного раза в полугодие проводить анализ реализации мероприятий по снижению профессиональных рисков и их эффективности, состояния производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

6.7. Осуществлять обучение, стажировку, инструктаж и проверку знаний Работников по вопросам охраны труда в соответствии с Инструкцией о порядке обучения, стажировки, инструктажа и проверки знаний работающих по вопросам охраны труда, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 28.11.2008 № 175, подготовку персонала, занятого на опасных производственных объектах, по промышленной безопасности в соответствии постановлением Министерства по чрезвычайным ситуациям Республики Беларусь от 06.07.2016 № 31 «О некоторых вопросах подготовки и проверки знаний по вопросам промышленной безопасности».

6.8. Организовать контроль за соблюдением требований охраны труда в соответствии с «Инструкцией о порядке осуществления контроля за соблюдением работниками требований по охране труда в организации и структурных подразделениях», утвержденной Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь от 15 мая 2020г. № 51.

6.9. Предусматривать меры стимулирования за соблюдение Работниками обязанностей по охране труда, сохранение жизни и здоровья работающих, а также требований законодательства Республики Беларусь, предусматривающих обязанность Работников оказывать содействие и сотрудничать с Нанимателем по обеспечению здоровых и безопасных условий труда, немедленному извещению своего непосредственного руководителя или иного должностного лица Нанимателя о неисправности оборудования, инструмента, приспособлений, транспортных средств, средств защиты, об ухудшении своего здоровья, отсутствии средств индивидуальной защиты.

6.10. Включать в должностные инструкции руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений, в должностные и рабочие инструкции других Работников обязанности и ответственность по вопросам охраны труда и обеспечению пожарной безопасности.

6.11. Каждому Работнику при приеме на работу и в период работы давать полную информацию о состоянии и изменении условий труда на его рабочем месте, о полагающихся индивидуальных средствах защиты, компенсациях, предоставляемых в соответствии с требованиями действующего законодательства, с результатами аттестации рабочих мест по условиям труда, Договором.

6.12. Проводить в рамках Дней охраны труда, месячников труда и иных мероприятий систематическое информирование Работников о состоянии охраны труда на рабочих местах, существующих рисках для их здоровья, полагающихся средствах индивидуальной защиты и компенсациях по условиям труда, состоянии производственного травматизма и профессиональной заболеваемости в организациях системы Министерства здравоохранения Республики Беларусь.

6.13. Проводить среди Работников Центра разъяснительную работу, направленную на формирование ответственной позиции Работников в части соблюдения требований охраны труда, бережного отношения к своей жизни и здоровью, а также безопасности и здоровью коллег по работе.

6.14. Обеспечивать проведение мероприятий по реализации Директивы Президента Республики Беларусь от 11 марта 2004 г. № 1 «О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины», укреплению производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, обеспечению безопасности производственной деятельности, в том числе: систематически проводить занятия с Работниками по обучению действиям в условиях чрезвычайных ситуаций, оказанию первой медицинской помощи при несчастных случаях; пропагандировать здоровый образ жизни, производственного и семейного быта, защиту здоровья человека.

6.15. Обеспечивать благоприятные для здоровья Работников условия труда, быта и отдыха при эксплуатации зданий, сооружений и оборудования Центра, создание благоприятных гигиенических условий (микроклиматических, освещения и др.).

6.16. Обеспечивать универсальными аптечками первой помощи каждое структурное подразделение.

6.17. Своевременно подготавливать здания, помещения, и территорию Центра к работе в осенне-зимних условиях, обеспечив тем самым снижение трудопотерь по временной нетрудоспособности.

6.18. Создавать необходимые условия для организации питания Работников Центра, в том числе путем:

- оборудования комнат приема пищи;

- обеспечения постоянного контроля за организацией питания работающих;

- обеспечения ежеквартального контроля за санитарным состоянием и оснащением комнат отдыха и приема пищи необходимым инвентарем и оборудованием в структурных подразделениях, согласно утвержденному плану по охране труда на текущий год.

6.19. Обеспечивать санитарно-бытовые помещения для Работников жидким pH-нейтральным мылом, антисептиками и средствами для ухода за кожей рук.

6.20. Обеспечивать Работников в соответствии с установленными нормами и с учетом фактического состояния условий труда средствами

индивидуальной и коллективной защиты, соответствующими требованиям нормативных правовых актов Республики Беларусь, контролю правильного использования средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.21. Обеспечивать Работников в соответствии с установленными нормами индивидуальной и коллективной защиты санитарной одеждой, организовывать учет выдачи и контроль правильного использования в соответствии с требованиями нормативных правовых актов Республики Беларусь.

6.22. Обеспечивать контроль за соответствием поступающей для Работников спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты стандартам, техническим условиям и другой нормативно-технической документации с оформлением, при необходимости, актов и претензий поставщикам, изготовителям.

6.23. Обеспечивать условия для эффективного выполнения Работниками службы охраны труда своих функций и задач, повышения уровня их квалификации и престижа.

6.24. Принимать меры к оборудованию и оснащению кабинета, уголков, стендов охраны труда, приобретению наглядной агитации по охране труда, пожарной безопасности и безопасности дорожного движения, создания автоматизированных рабочих мест по охране труда.

6.25. Создавать условия для участия Работников организации, профсоюза в системе управления охраной труда, сотрудничества с Нанимателем в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда, предупреждения несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.26. Участвовать в смотре-конкурсе на лучшую организацию работы по охране труда на территориальном или отраслевом уровне в соответствии с Примерным положением о проведении смотра-конкурса на лучшую организацию работы по охране труда, утвержденным постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 28.08.2006 № 96.

6.27. Осуществлять обязательное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, обязательное государственное страхование.

6.28. Осуществлять дополнительное страхование жизни и здоровья Работников, занятых выполнением работ с высоким уровнем профессионального риска.

6.29. Организовывать проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу), периодических (в течение трудовой деятельности) 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, а также обеспечивать выполнение лечебно-оздоровительных и санитарно-гигиенических мероприятий, предусмотренных актом периодического медицинского осмотра.

Обязательный периодический медосмотр Работников проводится в рабочее время с сохранением среднего заработка.

6.30. Обеспечивать своевременный перевод женщин, имеющих медицинское заключение о беременности, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на другую работу, более легкую и исключающую воздействие вредных и (или) опасных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

6.31. Обеспечивать своевременное проведение аттестации рабочих мест по условиям труда (переаттестации - при изменении условий труда и по инициативе профсоюза), в том числе вновь созданных рабочих мест, предоставлению в полном объёме компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в порядке, установленном законодательством Республики Беларусь.

6.32. Содействовать снижению количества рабочих мест с вредными условиями труда, приведению условий труда в соответствие с требованиями законодательства о труде и об охране труда, разработке и

реализации плана мероприятий по улучшению условий труда на рабочих местах, где по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда и (или) комплексной гигиенической оценки условий труда выявлены несоответствия рабочих мест санитарным нормам и правилам, гигиеническим нормативам.

6.33. Проводить анализ заболеваемости Работников с временной и стойкой утратой трудоспособности с последующей разработкой мероприятий по профилактике и снижению заболеваемости.

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

6.35. Предоставлять представителям профсоюза для осуществления общественного контроля по охране труда необходимые для их деятельности помещения, транспорт, оборудование, средства связи, а также спецодежду и другие средства индивидуальной защиты.

6.36. Проводить совместно с профсоюзом обучение общественных инспекторов и членов комиссии профсоюзных комитетов по охране труда.

6.37. Предоставлять общественным инспекторам по охране труда и представителям первичной профсоюзной организации (в соответствии с согласованным сторонами календарным планом осуществления общественного контроля) не менее 4-х часов в неделю для осуществления ими общественного контроля за соблюдением законодательства о труде, об охране труда, о профсоюзах, выполнением коллективного договора (соглашения) Договора, участия в работе коллегиальных органов, комиссий, а также освобождать их от работы на время обучения и повышения квалификации с сохранением за эти периоды среднего заработка.

6.38. Осуществлять моральное и материальное поощрения общественных инспекторов, председателей и членов общественных комиссий по охране труда (ежеквартально, ежегодно), не допускать их увольнения по инициативе Нанимателя без согласия Профкома.

6.39. Признавать право Работников на отказ от выполнения порученной работы, если условия труда по заключению органов контроля (надзора), уполномоченных на проведение проверок соблюдения законодательства о труде и об охране труда, не соответствуют требованиям норм и правил по охране труда, представляют опасность для его жизни и здоровья (до устранения этой опасности). Если Наниматель не предоставил Работнику на время простоя по этой причине другую работу, соответствующую его квалификации, сохранять за ним среднюю заработную плату на весь период простоя.

6.40. Своевременно проводить расследование несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, разрабатывать и реализовывать меры по их профилактике и предупреждению.

6.41. Проводить специальное расследование несчастных случаев на производстве: групповых; со смертельным исходом; приведших к тяжелым производственным травмам с обязательным участием технической инспекции труда профсоюза.

6.42. Своевременно информировать о несчастных случаях на производстве комитет по здравоохранению Минского городского исполнительного комитета, Минский комитет профсоюза работников здравоохранения.

6.43. Сообщать в день происшествия о несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании профсоюзной организации. Направлять после окончания расследования несчастного случая копию акта формы Н-1 или НП представителю профсоюза, который принимал участие в расследовании несчастного случая.

6.44. Лицам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание, при прекращении трудового договора (контракта) по основаниям, предусмотренным п. 2 и 6 ст. 42 ТК, Наниматель выплачивает выходное пособие в размере не менее одного среднемесячного заработка.

6.45. **Работник обязуется:**

6.45.1. Оказывать содействие Нанимателю в соблюдении требований правил, норм, инструкций по охране труда.

6.45.2. Соблюдать требования по охране труда. Заботиться о личной безопасности и личном здоровье, а также о безопасности окружающих в процессе выполнения работ, либо во время нахождения на территории Центра.

6.45.3. Немедленно сообщать Нанимателю о любой ситуации, угрожающей жизни или здоровью Работников и окружающих. О любом несчастном случае, происшедшем в организации, докладывать Нанимателю, оказывать содействие Нанимателю в принятии мер по необходимой помощи потерпевшим и их доставку в организацию здравоохранения.

6.46.**Профком обязуется:**

6.46.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда, выполнением коллективного договора (соглашения) Договора.

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

6.46.3. Участвовать в периодическом контроле по охране труда и обеспечивать реализацию общественными инспекторами по охране труда основных задач и функций в соответствии с «Положением об общественном инспекторе по охране труда».

6.46.4. Участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

6.46.5. Принимать участие в работе комиссии по назначению пособий по временной нетрудоспособности, контролировать правильность предоставления компенсаций лицам, работающим во вредных и (или) опасных условиях труда.

6.46.6. Периодически (не реже 1 раза в год) на заседании Профкома с приглашением представителей Нанимателя рассматривать вопрос о состоянии охраны труда и заболеваемости в организации.

6.46.8. Обеспечивать защиту законных прав и интересов Работников – членов отраслевого профсоюза путем активного участия в этой работе технической и правовой инспекции труда отраслевого профсоюза, общественных комиссий по охране труда и общественных инспекторов по охране труда.

6.46.9. Участвовать в организации для Работников семинаров, лекций, консультаций по вопросам охраны труда, соблюдения трудовой и производственной дисциплины с привлечением инженера по охране труда, правовых (главных правовых) и технических (главных технических) инспекторов труда Белорусского профсоюза работников здравоохранения.

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

6.46.11. Принимать участие в организации и проведении совместно с Нанимателем смотра-конкурса на лучшую организацию работы по охране труда в организации с последующим поощрением организаторов и победителей за счет средств первичной профсоюзной организации.

**РАЗДЕЛ 7**

**ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВОВЫХ ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФКОМА И ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА**

7.1. **Наниматель обязуется:**

7.1.1 не допускать вмешательства во внутренние дела Профкома;

7.1.2 рассматривать и принимать меры по обоснованным требованиям, критическим замечаниям и предложениям, высказанным Работниками и касающимся трудовых отношений;

7.1.3 рассматривать ходатайства Профкома о привлечении к ответственности должностных лиц, допустивших нарушение законодательства о труде, в том числе об охране труда, не выполняющих обязательств по Договору, препятствующих выполнению профсоюзным активом уставных функций;

7.1.4 предоставлять Профкому информацию, необходимую для реализации его полномочий по защите трудовых прав и социально-экономических интересов Работников;

7.1.5 включать председателя профсоюзной организации в состав руководящих органов и формирований Центра;

7.1.6 предоставлять Профкому для использования в профсоюзной деятельности имеющуюся в организации информационную базу;

7.1.7 предоставлять в безвозмездное пользование Профкому необходимые для осуществления его деятельности помещения (с освобождением от оплаты коммунальных услуг), оборудование, транспортные средства, оргтехнику и средства связи, а также создавать иные необходимые для деятельности профсоюзов условия в соответствии с законодательством и условиями соглашений (п.20.7 ТС);

7.1.8 удерживать в безналичном порядке из заработной платы Работников – членов профсоюза на основании их письменных заявлений профсоюзные взносы и перечислять на банковские счета профсоюзных органов в размерах и порядке, установленных Уставом Белорусского профессионального союза работников государственных и других учреждений, в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 18.09.2002 № 1282 «Об удержании из заработной платы работников денежных сумм для производства безналичных расчетов» одновременно с выплатой заработной платы (в том числе выплачиваемой за счет кредитов банков) в соответствии с законодательством.

7.2. **Профсоюзному активу предоставляются следующие гарантии:**

7.2.1. Работникам, избранным в профсоюзные органы и не освобожденным от основной работы (п.21.26. ТС):

7.2.1.1 расторжение трудового договора, прекращение, в том числе не продление контракта по инициативе Нанимателя (за исключением случаев, вызванных виновными действиями Работника), а также наложение дисциплинарных взысканий, лишение премий, изменение существенных условий труда с Работниками, избранными руководителями профсоюзных органов и не освобожденными от основной работы, только с согласия вышестоящего профсоюзного органа, за исключением расторжения трудового договора по основаниям, предусмотренным абзацами третьим, седьмым и восьмым пункта 7 статьи 42 ТК;

7.2.1.2 расторжение трудового договора, прекращение, в том числе не продление контракта по инициативе Нанимателя (за исключением случаев, вызванных виновными действиями Работника), а также наложение дисциплинарных взысканий, лишение премий, изменение существенных условий труда с Работниками, избранными в состав профсоюзного органа и общественными инспекторами по охране труда, уполномоченными представителями профсоюза на осуществление общественного контроля за соблюдением законодательства о труде, с согласия профсоюзного органа организации, в которой они состоят на профсоюзном учете;

7.2.1.3 при работе таких Работников на контрактной форме найма, контракт с ним заключать (продлять) на срок их полномочий в профсоюзном органе, но не менее срока, установленного законодательством Республики Беларусь

7.2.1.4 лицам, избранным в состав профсоюзных органов, предоставляется преимущественное право оставления на работе при сокращении численности или штата Работников при прочих равных условиях;

7.2.1.5 возможность выплат стимулирующего характера за общественную нагрузку, не являющихся оплатой за работу, не связанных с исполнением служебных (трудовых) обязанностей по месту основной работы из средств профсоюзного бюджета;

7.2.1.6  возможность (время) не освобожденным от основной работы членам профсоюзных органов, общественным инспекторам по охране труда, представителям Профкома, молодежного совета, членам совета по работе с женщинами участвовать в работе этих органов, выполнять общественные обязанности в интересах коллектива, принимать участие в обучающих семинарах для профсоюзных кадров и актива, а также в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, других мероприятий, проводимых профсоюзом, с сохранением среднего заработка (п. 21.24 ТС);

7.2.1.7 сохранение среднего заработка участвующим в
коллективных переговорах на весь период переговоров.

**РАЗДЕЛ 8**

**КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ДОГОВОРА**

8.1. Контроль за выполнением Договора осуществляется Профкомом, Нанимателем, постоянной комиссией по разработке, внесению изменений и дополнений в Договор и контролю за его выполнением.

8.2. При осуществлении контроля Стороны обязаны предоставлять всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию.

8.3. Один раз в полугодие комиссия по разработке внесения изменений и дополнений в Договор и контролю за его выполнением подводит итоги выполнения Договора (с составлением акта) с последующим их рассмотрением на расширенном заседании Профкома с участием Нанимателя, а один раз в год – на собрании (конференции) Работников организации.

8.4. Стороны несут ответственность за неисполнение (нарушение) условий Договора.

8.5. Наниматель обязуется в недельный срок рассматривать представление Профкома об имеющихся недостатках в выполнении Договора и давать Профкому мотивированный ответ в письменной форме, применять меры дисциплинарного взыскания и (или) воздействия к виновным в невыполнении обязательств Договора либо уклоняющимся от участия в переговорах.

8.6. Наниматель знакомит всех Работников, в том числе впервые принятых, с содержанием Договора, изменениями и дополнениями, внесенными в него.

Договор подписан «\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2021 г.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Директор государственного учреждения «Республиканский научно-практический центр спорта» |  | Председатель первичной профсоюзной организациигосударственного учреждения «Республиканский научно-практический центр спорта» |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_И.А. Малёваная |  | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Е.В. Хроменкова |

Одобрен на профсоюзном собрании (конференции)

«\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г., протокол № \_\_\_\_