

1

Национальная академия наук Беларуси
ГОСУДАРСТВЕННОЕ НАУЧНО-ПРОИЗВОДСТВЕННОЕ ОБЪЕДИНЕНИЕ
«НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКИЙ ЦЕНТР НАЦИОНАЛЬНОЙ АКАДЕМИИ
НАУК БЕЛАРУСИ ПО МАТЕРИАЛОВЕДЕНИЮ»
(ГО «НПЦ НАН Беларуси по материаловедению»)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2024–2027 годы

Одобен на общем собрании
6 марта 2024 г., протокол № 1

Минск 2024

Администрация Первомайского
района г. Минска
Зарегистрирован
коллективный договор
№ 78-24
14 "03 2024" г. да

ГЛАВА 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор (в дальнейшем-«Договор») заключен между работниками – членами профсоюза Государственного научно-производственного объединения «Научно-практический центр Национальной академии наук Беларуси по материаловедению» (в дальнейшем «Центр» или организация), в лице председателя Первичной профсоюзной организации Центра Объединенной отраслевой профсоюзной организации работников НАН Беларуси Белорусского профессионального союза работников образования и науки (в дальнейшем «Профком» либо «профсоюз»), Маркевича Сергея Александровича и Центром, в лице уполномоченного должностного лица Нанимателя генерального директора Федосюка Валерия Михайловича (в дальнейшем «Наниматель»), отдельно именуемые Сторона, а вместе именуемые Стороны.

2. Настоящий Договор на весь период его действия имеет для всех работников, структурных подразделений и служб обязательную силу.

Договор заключается в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Законом Республики Беларусь «О профессиональных союзах», Указом Президента Республики Беларусь № 278 от 15.07.1995 г. «О развитии социального партнерства в Республике Беларусь», Трудовым кодексом Республики Беларусь (далее-ТК), с Генеральным соглашением между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2019–2021 годы, продленным на 2022 – 2024 годы (далее - Генеральное соглашение), и Тарифным соглашением между Национальной академией наук Беларуси и Объединенной отраслевой профсоюзной организацией работников НАН Беларуси Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2023 – 2026 годы (далее-Тарифное соглашение), а также иными законодательными актами в области трудовых и социально -экономических отношений.

Стороны признают обязательства, закрепленные в Генеральном и Тарифном соглашениях.

3. Условия настоящего Договора распространяются на Нанимателя и всех работников Центра – членов профсоюза, а также на работников, освобожденных от работы вследствие избрания их 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 Центра.

Распространение действия иных положений Договора на работников, не членов профсоюза, осуществляется при наличии их письменного

От Профкома

Маркевич С.А.

От Нанимателя

Федосюк В.М.

заявления, которое рассматривается на совместном заседании Нанимателя и Профкома. По факту рассмотрения заявления, Сторонами принимается решение, оформляемое протоколом: о согласии с распространением на работника вышеназванных норм Договора либо об отказе, с обоснованием отказа соответствующей нормой Договора.

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

4. Наниматель обязуется зарегистрировать подписанный Договор, а также внесенные в него изменения и дополнения в администрации Первомайского района г. Минска.

Стороны обязуются:

При заключении и исполнении Договора руководствоваться принципами социального партнерства:

- равноправия Сторон;
- соблюдения норм законодательства;
- полномочности принятия обязательств;
- добровольности принятия обязательств;
- учета реальных возможностей выполнения принятых обязательств;
- обязательности выполнения договоренностей и ответственности за принятые обязательства;
- отказа от односторонних действий, нарушающих договоренности;
- взаимного информирования Сторон об изменении ситуации.

В одностороннем порядке не прекращать коллективные переговоры.

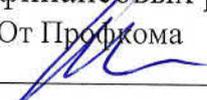
Не прекращать действие настоящего Договора при изменении в названии Сторон. В случае реорганизации Центра Договор сохраняет свое действие на весь срок, на который он заключен, если Стороны не приняли иного решения.

**ГЛАВА 2
ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА, ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ
НАУЧНО-ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ПРОЦЕССА**

Работники обязуются:

5. Своевременно и на высоком научном уровне выполнять планы научных исследований, научно-технических разработок и инновационных проектов, повышать эффективность научно-производственной работы, личную ответственность научных работников и специалистов за выполнение возложенных на них обязанностей, содействовать Нанимателю в решении задач укрепления и развития Центра, а также строго соблюдать правила внутреннего распорядка.

6. Выполнять производственные задания, установленные объемы работ и услуг с наименьшими затратами трудовых, материальных и финансовых ресурсов.

От Профкома

Маркевич С.А.

От Нанимателя

Федосюк В.М.

7. Строго соблюдать производственно-технологическую, исполнительскую и трудовую дисциплину, бережно относиться к имуществу Центра.

8. Выполнять правила по охране труда и технике безопасности, пожарной безопасности и санитарии.

Наниматель обязуется:

9. Создавать необходимые условия для научно-производственной деятельности работников, содействовать использованию в их научной работе новейших методов исследования, обеспечивать повышение качества научных исследований.

10. Создавать условия в подразделениях для повышения квалификации и профессиональных знаний работников, развития научно-технического творчества и изобретательства, а также для привлечения молодых специалистов.

11. В целях улучшения организации и повышения эффективности труда, а также экономии финансовых средств:

- проводить совершенствование структуры и штатного расписания Центра;

- приобретать научную литературу, выписывать периодические и информационно-справочные издания, необходимые для работы;

- обеспечивать работу сети "INTERNET", факсов, копировальных аппаратов, брошюраторов, сканеров и других видов научно-информационного обслуживания работников;

- проводить мероприятия по экономии электроэнергии, воды, тепла, технологических газов, драгметаллов и других материалов;

- способствовать развитию новых форм научно-технической деятельности (научно-внедренческих предприятий, совместных предприятий и др.);

- принимать меры по сокращению административно-управленческих и хозяйственных расходов.

Проводить мероприятия по укреплению дисциплины труда и строгому соблюдению правил внутреннего трудового распорядка. Привлекать к ответственности нарушителей производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины в соответствии с законодательством. Установить, что работники, имеющие дисциплинарные взыскания за нарушения производственно-технологической, исполнительской и производственно-трудовой дисциплины и правил внутреннего распорядка, лишаются права на премии и другие формы материального поощрения.

Профком обязуется:

12. Содействовать Нанимателю в реализации научно-производственных, экономических и социальных мероприятий по укреплению и развитию Центра.

От Профкома

Маркевич С.А.

От Нанимателя

Федосюк В.М.

13. Способствовать наиболее рациональной организации труда работников и развитию их творческой инициативы, проводить разъяснительную работу, направленную на обеспечение добросовестного отношения к труду, повышения эффективности научно-производственного процесса, поддержания порядка и чистоты на рабочих местах и на территории Центра, укрепления трудовой и технологической дисциплины.

14. Осуществлять постоянный контроль за соблюдением работниками правил и инструкций по охране труда, технике безопасности, а также за использованием средств, предназначенных для этих целей.

15. Осуществлять общественный контроль за соблюдением Нанимателем законодательства о труде и требовать устранения выявленных нарушений.

**ГЛАВА 3
ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ И СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА
РАБОТНИКОВ**

Наниматель обязуется:

16. Не проводить экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест. В случае необходимости сокращение проводить в строгом соответствии с действующим законодательством и информированием профсоюзного комитета.

17. Обеспечивать полную занятость и использование работников Центра в соответствии с их профессией, условиями трудового договора и имеющимся финансированием.

18. Практиковать совместительство, расширение зон обслуживания.

19. Заключать трудовые договоры, включая контракты, руководствуясь статьями 16 – 29.1, 261.1-261.5 ТК.

20. Предупреждать работников не позднее чем за один месяц до истечения срока действия контракта о своем решении по поводу продолжения или прекращения трудовых отношений с работником.

21. При приеме на работу, в том числе и по контракту, ознакомить под роспись работника с коллективным договором.

22. Не допускать работу по совместительству внутри Центра при выполнении договоров НИОК(Т)Р финансируемых за счет бюджетных средств работниками Центра и других организаций при недостаточности бюджетного финансирования подразделений. При выполнении работ, финансируемых из других источников, вопросы совместительства решаются Нанимателем по представлению руководителей тем с согласия руководителей подразделений.

23. Не допускать расторжения трудового договора по инициативе Нанимателя в связи с сокращением численности или штата работников без их согласия, проработавших в Центре более 20 лет и которым осталось 3 и менее лет до выхода на пенсию. Заключать (продлевать) контракты с

От Профкома

Маркевич С.А.

От Нанимателя

Федосюк В.М.

работниками, которым осталось три и менее лет до достижения общеустановленного пенсионного возраста, на срок не менее чем до достижения ими пенсионного возраста (п. 55.13 Генерального соглашения).

24. Предупрежденному о сокращении работнику предоставлять право (один день в неделю) отлучаться с рабочего места для поиска работы с сохранением заработной платы за счет средств от приносящей доходы деятельности.

25. Сокращаемые работники должны быть обеспечены работой в последние два месяца с оплатой по полным тарифным ставкам и окладам.

26. Сохранять за высвобожденными работниками до трудоустройства их на новую работу, очередность в списках на получение жилья и места в общежитии.

27. Уведомлять Профком не позднее, чем за три месяца о ликвидации или реорганизации структурных подразделений, сопровождающихся сокращением численности или штата, и принимать согласованную с Профкомом программу по трудоустройству высвобождаемых работников.

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе Нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации), 4, 6, абзацам второму, четвертому пункта 7 статьи 42 ТК производить с предварительного письменного согласия Профкома.

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме сокращения численности или штата работников), 5, абзацам пятому, девятому пункта 7, пунктам 8-11 статьи 42 ТК производить после предварительного, не позднее чем за две недели уведомления Профкома.

Расторжение трудового договора (контракта) в случае, предусмотренном абз. 6 п. 7 ст. 42 ТК производится с одновременным уведомлением (в день увольнения) Профкома.

28. При сокращении численности или штата работников предпочтение в оставлении на работе в случае равной производительности труда и квалификации отдавать (помимо категорий, указанных в статье 45 ТК и других законодательных актах Республики Беларусь) в порядке перечисления в коллективном договоре работникам, имеющим несовершеннолетних детей; являющимся единственными кормильцами в семье, при наличии двух и более иждивенцев; матери (отцу, опекуну, попечителю), воспитывающей (воспитывающему) троих и более детей в возрасте до восемнадцати лет; одному из двух работающих в Центре родителей, воспитывающих несовершеннолетнего ребенка; получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание на производстве; имеющим длительный (15 лет и более) непрерывный стаж работы в Центре; избранным в состав профсоюзных органов; членам комиссий по трудовым спорам; предпенсионного возраста (за 3 года до наступления возраста, дающего право на назначение пенсии по возрасту); работникам,

От Профкома

Маркевич С.А.

От Нанимателя

Федосюк В.М.

7

совмещающим работу с обучением по востребованным в соответствующих организациях НАН Беларуси специальностям.

29. Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе Нанимателя с одиноким родителем, опекуном, попечителем, имеющими детей в возрасте от трех до четырнадцати лет (детей-инвалидов—до восемнадцати лет), не производить, кроме случаев ликвидации Центра, а также по основаниям, предусмотренным пунктами 4, 5, 7 статьи 42, пунктами 1–3 статьи 44 и пунктами 1–3 статьи 47 ТК.

30. В случаях истечения срока контракта в период беременности, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет с согласия работника продлевать срок действия контракта в пределах максимального срока (заключить новый) на период беременности и до окончания указанных отпусков.

31. При заключении трудового договора (контракта) с работником ознакомить его под роспись с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными правовыми актами Центра, регламентирующими его права и обязанности.

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

33. Осуществлять досрочное расторжение контракта по требованию работника при наличии обстоятельств, исключающих или значительно затрудняющих продолжение работы: состояние здоровья; поступление на военную службу по контракту; назначение пенсии по возрасту; пенсии по инвалидности; пенсии за выслугу лет; пенсии за особые заслуги перед Республикой Беларусь; социальные пенсии; избрание на выборную должность; переезд в другую местность; уход за больными (инвалидами) родственниками; перевод одного из супругов на работу (военную службу) в другую местность; в связи с зачислением в учебное заведение для получения образования в дневной форме получения образования и по другим препятствующим выполнению работы уважительным причинам, предусмотренным законодательством и коллективным договором.

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

35. Установить при наличии финансовых возможностей выплаты:
- семье погибшего по вине Нанимателя на производстве работника, помимо установленного законодательством ущерба, единовременной материальной помощи не менее 10 годовых зарплаток погибшего, исчисленных по заработку за год от месяца, предшествующего несчастному случаю;

От Профкома

Маркевич С.А.

От Нанимателя

Федосюк В.М.

8

- 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. Материальная помощь снижается пропорционально степени вины потерпевшего, определенного в документах расследования несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

Профком обязуется:

36. Осуществлять общественный контроль за соблюдением Нанимателем законодательства о труде и занятости, ходом трудоустройства, повышением квалификации работников, а также за выполнением настоящего Договора.

37. Участвовать в рассмотрении трудовых споров между работниками и Нанимателем.

38. Способствовать совместно с Нанимателем созданию в Центре новых рабочих мест путем привлечения дополнительных источников финансирования.

ГЛАВА 4 ОПЛАТА ТРУДА

Наниматель обязуется:

39. Устанавливать заработную плату работникам согласно требованиям законодательства.

40. Устанавливать доплаты работникам:

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) или в ночную смену при сменном режиме работы (при продолжительности рабочей смены не более 12 часов);

- за каждый час работы в сверхурочное время, государственные праздники, праздничные и выходные дни;

- за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания (увеличение объема работы), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (контрактом), должностной (рабочей) инструкцией.

41. Устанавливать при наличии финансирования надбавки работникам:

за важность выполняемой работы;

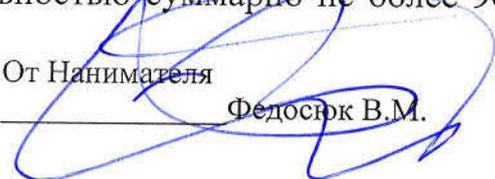
за вклад работника в развитие бюджетной научной организации.

42. При наличии уважительных причин по согласованию с руководителем подразделения Наниматель может предоставлять работнику неоплачиваемый отпуск продолжительностью суммарно не более 90 дней в

От Профкома


Маркевич С.А.

От Нанимателя


Федосюк В.М.

календарном году, возможность работать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю в соответствии с его заявлением с оплатой труда за фактически отработанное время.

43. Заработная плата выплачивается 2 раза в месяц путем перечисления денежных средств на текущий (расчетный) банковский счет Работника либо наличными денежными средствами:

- 22 числа каждого месяца – заработная плата за первую половину месяца в размере 50% от суммы, состоящей из оклада и надбавок, установленных в централизованном порядке (контракт, специфика, стаж);

- 7 числа месяца, следующего за отчетным, - окончательный расчет.

Если дата выплаты приходится на выходной (праздничный) день, выплату заработной платы производить накануне их.

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

45. При уходе работника в трудовой отпуск выплачивать ему единовременную выплату на оздоровление в размере, установленном Положением о порядке оказания материальной помощи работникам ГО «НПЦ НАН Беларуси по материаловедению».

46. При разделении трудового отпуска на части материальная помощь на оздоровление выплачивается при предоставлении первой части трудового отпуска.

47. Премирование работников производится в соответствии с Положением о материальном стимулировании труда работников Государственного научно-производственного объединения «Научно-практический центр НАН Беларуси по материаловедению» (приложение 1).

48. При определении размера премий дополнительно поощрять работников, ведущих здоровый образ жизни, участвующих в спортивных, физкультурных и культурно-массовых мероприятиях.

49. Трудовой отпуск и дополнительные отпуска предоставлять в соответствии с действующим законодательством, в том числе:

- дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день продолжительностью до 7 календарных дней (приложение 2);

- дополнительный отпуск за продолжительный стаж работы в Центре: от 5 до 10 лет – 1 календарный день; от 10 до 20 лет – 2 календарных дня; от 20 лет и выше – 3 календарных дня (ст. 159 ТК).

Предоставлять возможность работникам разделять трудовой отпуск на три части (одна из частей должна быть не менее 14 дней).

50. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный нанимателю по его вине, не может превышать - трехкратного среднемесячного заработка (при размере ущерба от 100 до 500 базовых

От Профкома

Маркевич С.А.

От Нанимателя

Федосюк В.М.

величин), пятикратного среднемесячного заработка (при размере ущерба свыше 500 базовых величин), за исключением случаев, предусмотренных ст. 404 ТК.

51. В случае наличия индивидуальных трудовых споров, Стороны обязуются создать на паритетных началах комиссию по рассмотрению трудового спора.

Профком обязуется:

52. Осуществлять общественный контроль за правильностью применения форм и систем оплаты труда, начисления заработной платы и других видов доходов работников, сроками выплаты заработной платы.

53. Участвовать в рассмотрении трудовых споров между работниками и Нанимателем.

54. Проводить организационную и разъяснительную работу среди членов профсоюза, участвовать в мероприятиях по укреплению трудовой дисциплины.

5. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ КОМПЕНСАЦИИ, ГАРАНТИИ И ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ РАБОТНИКАМ

55. Работникам Центра материальная помощь оказывается в соответствии с Положением о порядке оказания материальной помощи работникам ГО «НПЦ НАН Беларуси по материаловедению» (приложение 3).

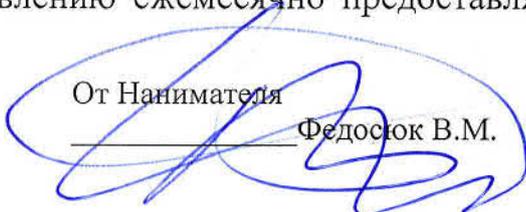
56. Работникам Центра предоставляются следующие гарантии:

- выходное пособие работникам при прекращении (расторжении) трудового договора в связи с выходом на пенсию эквивалентное 3БВ и 8БВ – проработавшим в Центре не менее 10 лет и не менее 20 лет соответственно;
- матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, по ее (его) заявлению ежемесячно предоставляется один дополнительный свободный от работы день с оплатой в размере среднего заработка за счет средств государственного социального страхования;
- 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 заработка или по согласованию с нанимателем, если это не препятствует нормальной деятельности Центра, установленная продолжительность работы (смены) сокращается на один час с сохранением заработной платы;
- матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) двоих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) заявлению ежемесячно предоставляется один

От Профкома

 Маркевич С.А.

От Нанимателя

 Федосюк В.М.

дополнительный свободный от работы день с сохранением заработной платы.

57. Женщинам, имеющим 2 и более детей до 14-летнего возраста, и одиноким родителям, имеющим по одному и более ребенку в таком же возрасте, ежегодный отпуск предоставлять в удобное для них время. Предоставлять им, по их просьбе, социальный отпуск без сохранения заработной платы.

58. Предоставлять работникам социальные отпуска с сохранением за ними среднего заработка по семейно-бытовым причинам:

- при вступлении в брак – 3 календарных дня;
- при рождении ребенка отцу – 3 календарных дня;
- при организации похорон близких родственников (отец, мать, муж, жена, дети) – 3 календарных дня;
- если работник стал жертвой стихийного бедствия – 3 календарных дня;
- при поступлении ребенка в 1-ый класс (1 сентября или другого числа первого дня учебного года).

59. Для завершения работы над диссертацией на соискание ученой степени доктора наук, в отношении которой по результатам проведения предварительной экспертизы получено положительное заключение, Наниматель по желанию работника предоставляет ему однократно отпуск с сохранением среднего заработка продолжительностью не более 30 календарных дней.

60. Предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск сроком от 7 до 14 календарных дней за работу с вредными условиями труда.

61. Выплаты, предусмотренные в разделе 5, могут предоставляться только при наличии финансовых средств в Центре.

ГЛАВА 6 УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

Наниматель обязуется:

62. Не допускать выполнения опасных или вредных для здоровья работ в необорудованных для этой цели помещениях, осуществлять профилактические мероприятия по предупреждению травм и профессиональных заболеваний.

63. Финансировать мероприятия, связанные с охраной труда и обеспечением здоровых и безопасных условий труда. Производить профилактический ремонт отопительной системы и вентиляционных установок, утепление наружных дверей, замену устаревших деревянных оконных рам на стеклопакеты, обеспечить первичными средствами пожаротушения.

От Профкома


Маркевич С.А.

От Нанимателя


Федосюк В.М.

64. Выполнять к 1 ноября работы по подготовке к зимнему сезону.

65. Снабжать работников спецодеждой, спецобувью, предохранительными приспособлениями и инструментом, моющими и смывающими средствами в соответствии со спецификой работ в количестве и в сроки, установленные нормами (Приложение 4) из средств, заложенных в сметы выполняемых работ.

66. Предоставлять работникам льготы за работу во вредных условиях труда, установленные законодательством о труде: доплаты, дополнительный отпуск, сокращенную продолжительность рабочего дня, молоко (Приложения 5, 6).

67. Оплачивать медосмотры работников.

68. Привлекать работников в связи с производственной необходимостью и отсутствием необходимого финансирования для погрузочно-разгрузочных и уборочных работ по их согласию с обязательным обеспечением спецодеждой (халатами, рукавицами, телогрейками и т.п.).

69. Привлекать к ответственности руководителей всех уровней и работников за несоблюдение установленных нормативными правовыми актами, локальными нормативными правовыми актами, техническими нормативными правовыми актами требований по охране труда и безопасному ведению работ.

70. Рекомендовать руководителям подразделений материально поощрять общественных инспекторов по охране труда и технике безопасности за хорошую работу.

71. Своевременно разрабатывать и проводить необходимый организационно-технические мероприятия, направленные на улучшение условий труда работников, предупреждение производственного травматизма, поддерживать порядок и чистоту в производственных помещениях и на окружающей территории, проводить ее озеленение и благоустройство.

Профком обязуется:

72. Содействовать строгому соблюдению правил и выполнению требований инструкций по охране труда, пожарной безопасности и производственной санитарии.

73. Периодически заслушивать отчеты Нанимателя и руководителей структурных подразделений о выполнении Договора и осуществлении мероприятий по созданию здоровых и безопасных условий труда. Раз в квартал заслушивать отчеты общественного инспектора по охране труда.

74. Стороны заявляют о поддержке разработанной Международной ассоциацией социального обеспечения Концепции «нулевого травматизма».

От Профкома
 Маркевич С.А.

От Нанимателя
 Федосюк В.М.

ГЛАВА 7
СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ, УЛУЧШЕНИЕ ЖИЛИЩНО-БЫТОВЫХ УСЛОВИЙ, КОМПЕНСАЦИЯ, ЛЬГОТЫ

Наниматель и Профком обязуются:

75. Наниматель привлекает Профком к участию в работе комиссии Центра по оздоровлению и санаторно-курортному лечению работников. Состав комиссии утверждается приказом генерального директора по согласованию с Профкомом. Распределение путевок, приобретаемых за счет средств государственного социального страхования, осуществляется совместным решением Нанимателя и Профкома.

76. Постановку на учет нуждающихся в улучшении жилищных условий и распределение жилой площади, в том числе в общежитиях, производится совместным решением Нанимателя и Профкома в соответствии с законодательством и Положением о порядке предоставления жилой площади в общежитиях НАН Беларуси, утвержденным совместным постановлением Бюро Президиума НАН Беларуси и Президиумом Республиканского комитета Белорусского профсоюза работников НАН от 08.09.2014 № 309/65. При целевом и ином выделении квартир Центру распределять 80% квартир среди очередников в порядке очереди и 20% - среди очередников по результатам профессиональной деятельности (добившимся высоких показателей в труде, внесшим большой вклад в развитие белорусской науки, реализацию Государственных научно-технических программ, внедрение созданных образцов новой техники и технологий в народное хозяйство и др.) в соответствии с Положением.

77. Постановку на учет и выделение жилой площади в общежитиях НАН Беларуси производить согласно правилам учета граждан, нуждающихся в получении жилой площади в общежитиях НАН Беларуси.

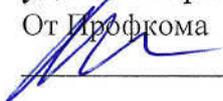
78. Постановку на учет и выделение арендного жилья производить согласно правилам учета работников Национальной академии наук Беларуси, нуждающихся в получении жилой площади коммерческого использования.

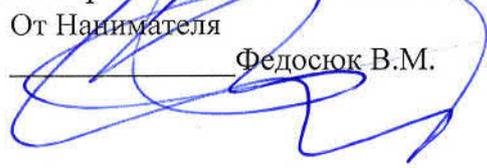
79. Работникам Центра могут выдаваться Центром займы, ссуды, в том числе для строительства (реконструкции) или приобретения жилых помещений в соответствии с действующим законодательством Республики Беларусь.

Компенсации и льготы могут предоставляться только при наличии финансовых средств в Центре.

ГЛАВА 8
ОРГАНИЗАЦИЯ КУЛЬТУРНО-ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ И ФИЗКУЛЬТУРНОЙ РАБОТЫ

Стороны признают, что без создания необходимых условий для удовлетворения духовных потребностей работников и членов их семей,

От Профкома
 Маркевич С.А.

От Нанимателя
 Федосюк В.М.

обеспечения реальных возможностей для приобщения их к культуре и искусству, физкультуре и спорту невозможны высокая эффективность производства, социальное благополучие коллектива.

Наниматель обязуется:

80. Перечислять ежегодно Профкому отчисления в размере не менее 0,15% от фонда оплаты труда для проведения культурно-массовых и спортивных мероприятий, организации в период зимних школьных каникул новогодних елок и удешевления стоимости детских новогодних подарков, пропаганды здорового образа жизни и возрождения национальной культуры.

81. Профинансировать (при наличии средств) приобретение оборудования для культурно-спортивных помещений (залов, классов и т.п.), содержание и ремонт спортивно-оздоровительных объектов.

82. Производить частичную оплату (до 30%) стоимости коллективных экскурсий для работников Центра при наличии средств.

Профком обязуется в соответствии с утвержденной установленном порядке сметой:

83. Использовать средства профсоюзного бюджета для проведения культмассовых мероприятий.

84. Обеспечивать детей работников путевками в детские лагеря на летний период в пределах выделяемых лимитов.

85. Использовать средства профсоюзного бюджета на организацию лечения, отдыха и на проведение спортивно-массовой работы.

**ГЛАВА 9
МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ**

Наниматель обязуется:

86. Проводить периодические и предварительные медицинские осмотры работников в соответствии с требованиями законодательства.

87. Организовать в соответствии с установленными нормами санитарно-бытовое обеспечение, медицинское обслуживание работников.

88. При наличии средств, производить добровольное страхование медицинских расходов работников.

89. Способствовать организации оздоровления и санаторно-курортного лечения работников и их детей, в том числе на базе организаций УП «Белпрофсоюзкурорт» и ТЭУП «Беларустурист», государственном предприятии «Санаторий «Ислочь» НАН Беларуси и детском оздоровительном лагере «Фотон» с предоставлением установленных скидок.

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

От Профкома
 Маркевич С.А.

От Нанимателя
 Федосюк В.М.

ГЛАВА 10 ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВОВЫХ ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФКОМА

Наниматель признает Профком единственным полномочным представителем всех работников Центра в коллективных переговорах при решении вопросов, затрагивающих трудовые и социально-экономические права, жизненные интересы работников, заключении коллективных договоров.

Наниматель обязуется:

91. Перечислять в установленный срок (до 12 числа каждого месяца) членские профсоюзные взносы на банковский счет Первичной профсоюзной организации НПЦ НАН Беларуси по материаловедению в соответствии с Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 18 сентября 2002 года № 1282 «Об удержаниях из заработной платы работников денежных сумм для производства безналичных расчетов».

92. Предоставлять профсоюзным активистам, не освобожденным от основной работы, возможность для участия в работе съездов, конференций, пленумов, иных уставных мероприятий, краткосрочной профсоюзной учебы, мероприятий, включенных в план совместной работы НАН Беларуси и объединенного профсоюзного комитета Объединенной профсоюзной организации работников НАН Беларуси Белорусского профессионального союза работников образования и науки, с сохранением среднего заработка, в необходимых случаях командированием в соответствии с законодательством на условиях, предусмотренных коллективным договором, и на время необходимое для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников.

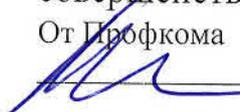
93. Обеспечивать соблюдение законодательства о труде и исполнение коллективно-договорных обязательств.

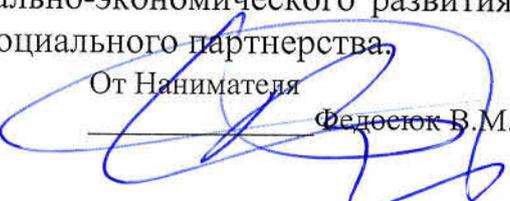
94. Принимать к рассмотрению предложения Профкома в проекты нового устава и предложения по внесению изменений в действующие акты локального характера.

95. Предоставлять Профкому возможности для информирования трудового коллектива о деятельности профсоюза.

96. По запросу Профкома предоставлять текущую информацию о научно-производственной и финансовой деятельности Центра в пределах установленной финансовой отчетности, не представляющей коммерческой тайны (о бюджетном финансировании, о прибыли от различных форм хозяйственной деятельности, о структуре накладных расходов и др.), необходимую для реализации его прав по защите трудовых прав и социально-экономических интересов работников.

97. Регулярно проводить встречи представителей Профкома с Нанимателем по вопросам социально-экономического развития коллектива, совершенствования отношений социального партнерства.

От Профкома
 Маркевич С.А.

От Нанимателя
 Федосюк В.М.

98. Предоставлять в безвозмездное пользование Профкому необходимые для осуществления его деятельности помещения (без взимания платы за коммунальные услуги), в том числе для проведения собраний членов профсоюза, Профкома, размещения его органов, клубов по интересам, кружков, самодеятельных художественных коллективов, не занимающихся предпринимательской деятельностью, пользование библиотекой, мебель, оборудование, транспортные средства, оргтехнику и средства связи, а также создавать иные необходимые для деятельности Профсоюза условия в соответствии с законодательством и условиями соглашений.

Безвозмездно оказывать членам профсоюза юридические, культурно-просветительные и образовательные услуги.

99. Не допускать досрочной переаттестации работников, избранных на должности председателя Профкома и его заместителя, а также членов объединенного профсоюзного комитета Объединенной профсоюзной организации (без согласия работников и профоргана) в течение срока действия их полномочий и двух лет с момента прекращения действия их выборных полномочий при отсутствии нарушений производственной и трудовой дисциплины.

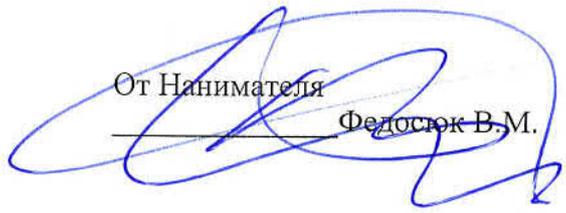
100. Расторжение трудового договора по инициативе Нанимателя (за исключением случаев, вызванных виновными действиями работника) с работниками, избранными руководителями Профкома и не освобожденными от основной работы, только с согласия вышестоящего профсоюзного органа, а с работниками, избранными в состав Профкома и общественными инспекторами по охране труда – с согласия Профкома, в котором они состоят на профсоюзном учете. Срок контракта с работником, избранным руководителем Профкома и не освобожденным от основной работы, не может быть менее срока полномочий (п.55.36 Генерального соглашения).

**ГЛАВА 11
КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ДОГОВОРА**

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

102. Рассмотрение исполнения Договора проводить два раза в год. За первое полугодие, не позднее 15 числа, следующего за отчетным на совместном заседании Профкома и Нанимателя с оформлением протокола, к которому по итогам рассмотрения Стороны составляют и подписывают акт (справку, информацию, и т.п. документы), с изложением информации об исполнении Договора. При этом, акт является неотъемлемой частью Протокола. Акт доводится до сведения работников путем вывешивания его на информационном стенде, а по итогам за год - на собрании работников.

От Профкома
 Маркевич С.А.

От Нанимателя
 Федосюк В.М.

ГЛАВА 12 ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА НЕИСПОЛНЕНИЕ (НАРУШЕНИЕ) УСЛОВИЙ ДОГОВОРА

103. Наниматель:

- берет на себя ответственность за своевременное и полное выполнение обязательств и мероприятий, принятых в Договоре;
- знакомит под роспись всех работников, в том числе впервые принятых, с содержанием настоящего Договора, а также с изменениями и дополнениями в него;
- обязуется в недельный срок рассматривать представление Профкома об имеющихся недостатках в выполнении Договора и давать Профкому мотивированный ответ, принимать меры дисциплинарной, материальной ответственности к виновным в невыполнении обязательств Договора;
- рассматривает требования работников, об имеющихся недостатках и нарушениях в выполнении Договора, оформленные согласно ст.379 ТК и предоставлять мотивированный ответ Профкому в 10-дневный срок, и в трехдневный срок с даты отказа в удовлетворении всех или части требований информирует Департамент государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты о возникшем коллективном трудовом споре.

104. К лицам, виновным в невыполнении обязательств по Договору, либо уклоняющимся от участия в коллективных переговорах принимаются меры дисциплинарного взыскания.

ГЛАВА 13 ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

105. Настоящий Договор заключен на срок с 19 марта 2024 года по 18 марта 2027 года и действуют до заключения нового Договора, но не более шести месяцев после окончания срока его действия.

106. С согласия сторон действие настоящего Договора может продлеваться на срок не более 3-х лет и не более одного раза и оформляется путем подписания Сторонами дополнительного соглашения к нему.

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

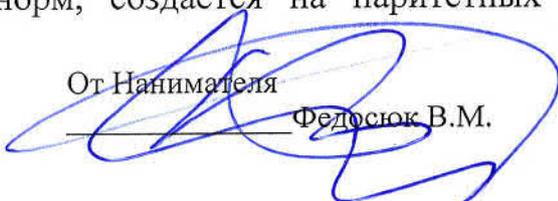
108. В случае возникновения разногласий, коллективных трудовых споров, связанных с невыполнением Договора, а также несоблюдением отдельных его обязательств и норм, создается на паритетных началах

От Профкома



Маркевич С.А.

От Нанимателя



Федосюк В.М.

примирительная комиссия, состоящая из представителей Нанимателя и Профкома.

Одобен на общем собрании
6 марта 2024 г., протокол № 1
Договор подписан 6 марта 2024 г.

Председатель
ППО НПЦ НАН Беларуси
по материаловедению
Маркевич С.А.



Генеральный директор
ГО «НПЦ НАН Беларуси
по материаловедению»
Федосюк В.М.

