Республиканское научно-исследовательское унитарное предприятие «Институт биохимии биологически активных соединений Национальной академии наук Беларуси»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
НА 2026-2028 ГОДЫ

Директор Республиканского научно-исследовательского унитарного предприятия «Институт биохимии биологически активных соединений Национальной академии наук Беларуси»	Председатель профсоюзного комитета Республиканского научно-исследовательского унитарного предприятия «Институт биохимии биологически активных соединений Национальной академии наук Беларуси»
Кузнецов Олег Евгеньевич	Гришко Екатерина Вячеславовна
_____ «___»_____ 2025 г.	_____ «___»_____ 2025 г.

Гродно, 2025

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (в дальнейшем – Договор) заключен между работниками Республиканского научно-исследовательского унитарного предприятия «Институт биохимии биологически активных соединений Национальной академии наук Беларуси» (в дальнейшем – Работники), от имени которых выступает Профсоюзный комитет (в дальнейшем – Профком) в лице председателя Профкома Гришко Екатерины Вячеславовны и республиканским научно-исследовательским унитарным предприятием «Институт биохимии биологически активных соединений Национальной академии наук Беларуси» (в дальнейшем – Наниматель) в лице директора института Кузнецова Олега Евгеньевича, в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Трудовым кодексом Республики Беларусь, Генеральным соглашением между Министерством образования Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников образования и науки.

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

Письменное требования о проведении переговоров по заключению Договора на следующий период направляется одной из Сторон не позднее чем за два месяца до истечения срока действия Договора. При заключении Договора срок ведения коллективных переговоров не может превышать трех месяцев. Стороны не прекращают коллективные переговоры в одностороннем порядке.

Порядок ведения переговоров определяется Сторонами на заседании комиссии по ведению коллективных переговоров по заключению коллективного договора, внесению в него изменений или дополнений (далее – Комиссия).

Действие Договора не прекращается при изменении в названии Сторон. В случае реорганизации организации в период действия Договора его выполнение гарантируется правопреемниками.

В течение трех месяцев с момента окончания реорганизации организации заключается новый Договор, обеспечивающий сохранение социально-экономических прав и гарантий на уровне, не ниже достигнутого.

Контроль за выполнением Договора, разрешением разногласий, возникающих при его исполнении, осуществляет Комиссия. Комиссия не реже одного раза в полугодие подводит итоги выполнения Договора (с составлением акта или справки), которые рассматриваются на профсоюзном собрании (расширенном заседании Профкома с участием представителей Нанимателя, конференции (*отчетной, выборной*), доводятся до сведения коллектива работников – членов Профсоюза.

1.3. Целью Договора является обеспечение устойчивого социально-экономического развития и надлежащего уровня оплаты труда работников, обеспечивающего им и их семьям свободное и достойное существование,

полной и эффективной занятости работников, здоровых и безопасных условий труда, других условий, вытекающих из трудовых отношений

1.4. Наниматель признает Профком единственным полномочным представителем Работников предприятия в коллективных переговорах по заключению, изменению и (или) дополнению, соблюдению Договора. Работники предприятия признают единственным и полномочным выразителем своих интересов Профком и поручают ему рассматривать все вопросы, связанные с заключением и исполнением коллективного договора с Нанимателем.

1.5. Настоящий договор действует с момента подписания и до принятия нового Договора, либо до заключения нового коллективного договора, но не более шести месяцев после окончания срока действия Договора. С согласия Сторон действие Договора может продлеваться на срок не более трех лет и не более одного раза (в соответствии со ст. 367 Трудового кодекса Республики Беларуси). Продление срока действия Договора оформляется дополнительным соглашением к нему, которое одобряется на профсоюзном собрании (конференции), подписывается Сторонами и регистрируется в установленном законодательством порядке.

1.6. Действие Договора распространяется на нанимателя и работников – членов первичного профсоюзного объединения (далее - ППО).

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 предприятия.

Действие иных положений Договора, улучшающих положение работников в сравнении с действующим законодательством, применяется только в отношении членов отраслевого профсоюза.

Кроме того, не член профсоюза не имеет права:

- получение юридической консультации в правовой инспекции;
- на представление его интересов в суде правовым инспектором труда.

Не членам профсоюза не доступна скидка в 25% (санаторно-курортное лечение, размещение, услуги) + 10% (областной профсоюзный комитет) +5% (ЦК) на санаторно-курортные путевки в санаториях ФПБ и 25% (в гостиничных и туристско-оздоровительных комплексах ФПБ).

1.7. Нормы и положения Генерального соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов, Соглашения между Министерством образования Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников образования и науки, Соглашения между главным управлением образования Гродненского областного исполнительного комитета и Гродненской областной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки, Соглашения между Гродненским областным исполнительным комитетом, Гродненским областным союзом нанимателей и Гродненским областным объединением профсоюзов обязательны для исполнения Сторонами Соглашения.

1.8. В течение срока действия Договора Стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности.

Письменное требование одной из Сторон о проведении коллективных переговоров, по заключению, изменению или дополнению Договора рассматривается другой Стороной в семидневный срок.

Разногласия сторон рассматриваются на совместном заседании ППО и представителей Нанимателя (комиссии), собрании работников.

Договор, изменения и дополнения в него подписывается представителями Сторон после обсуждения и одобрения его, как правило, на профсоюзном собрании (конференции).

Принятые изменения и (или) дополнения в Договор оформляются приложением к нему и являются его неотъемлемой частью

1.9. Наниматель обязуются ознакомить всех Работников организации (в том числе и вновь принятых) с Договором под роспись.

Стороны обязуются не прекращать действие настоящего Договора при изменении наименования Сторон. В случае реорганизации организации (Нанимателя) или профсоюзной организации в период действия данного договора его выполнение гарантируют правопреемники.

1.10. Если в течение срока действия Договора законодательством устанавливаются условия, улучшающие положение Работников по сравнению с Договором, то действуют нормы, предусмотренные законодательством.

1.11. Стороны обязуются при заключении и исполнении, изменении и/или дополнении Договора:

– руководствоваться принципами социального партнерства: равноправия Сторон, соблюдения норм законодательства, полномочности принятия обязательств, добровольность принятия обязательств, учет реальных возможностей, обязательности выполнения договоренностей и ответственности за принятые обязательства, отказа от односторонних действий, нарушающих договоренности, взаимного информирования сторон об изменении ситуации;

– делать все от них зависящее для предотвращения возможных конфликтов и решать все спорные вопросы согласительным путем на основе взаимного доверия и уважения;

– в одностороннем порядке не прекращать коллективные переговоры.

За нарушение законодательства о труде, неисполнение обязательств, принятых в соответствии с Договором, Стороны несут ответственность в соответствии с законодательством

1.12. Коллективный договор подписывается в 5-ти экземплярах и регистрируется в местном исполнительном или распорядительном органе по месту нахождения (регистрации) Нанимателя.

Наниматель обязуется зарегистрировать подписанный Договор, а также внесенные в него изменения и (или) дополнения в местном исполнительном или распорядительном органе по месту нахождения (регистрации) не позднее одного месяца с момента принятия.

«Подписанные и зарегистрированные экземпляры Договора хранятся: 1 – в регистрирующем органе, 1 –у Нанимателя, 1- в ППО, 1 – в вышестоящей

организации Профсоюза, ППО которой находится на профсоюзном обслуживании; 1 размещается на стенде учреждения для постоянного свободного ознакомления с ним работников.

1.13. Наниматель обязуется направить подписанный Договор, а также внесённые в него изменения и дополнения в течение месяца со дня их подписания для регистрации в администрацию Ленинского района г. Гродно.

2. ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Признавая, что развитие и укрепление экономического положения предприятия является основой повышения благосостояния его Работников и отвечает интересам всего общества в целом, Стороны будут добиваться осуществления модернизации и технического перевооружения предприятия, роста производительности труда, экономии и эффективного использования трудовых, материальных и энергетических ресурсов, укрепления трудовой и исполнительной дисциплины.

2.2. Наниматель и трудовой коллектив согласились о том, что:

2.2.1. Главными задачами Нанимателя являются:

– создание и совершенствование организационной структуры предприятия, отвечающей новым экономическим условиям и направленной на повышение качества фундаментальных и прикладных исследований, эффективности их коммерческого использования, на рациональное использование ресурсов и возможностей предприятия на благо всех Работников, на улучшение условий труда и быта;

– взаимодействие с органами государственного управления, с министерствами и промышленными предприятиями, с общеакадемическими структурами, научными организациями и фондами с целью включения в процесс реализации созданных научных разработок в народное хозяйство республики.

2.2.2. Главными задачами каждого члена трудового коллектива предприятия являются: добросовестное исполнение своих должностных обязанностей, повышение эффективности работы, бережливое отношение к оборудованию, информации и информационным средствам, материалам, электрической и тепловой энергии, соблюдение правил техники безопасности, поддержание делового и доброжелательного климата в коллективе, неукоснительное соблюдение трудовой и исполнительной дисциплины.

2.2.3. Главными задачами Профкома являются:

Осуществление общественного контроля за соблюдением законодательства о труде, оплате и охране труда в установленном законодательством порядке.

Оказание помощи Нанимателю в обучении работников по вопросам законодательства о труде, профессиональных союзах, об охране труда, о социальном партнерстве, разработке локальных правовых актов, участие в совещаниях и семинарах, проводимых Нанимателем, консультировать по соответствующим вопросам законодательства Республики Беларусь.

Осуществление защиты прав и законных интересов членов Профсоюза, в пределах компетенции консультировать их по вопросам законодательства о труде,

давать мотивированные ответы на обращения (жалобы, заявления).

Информирование систематически работников о деятельности Профкома не реже одного раза в год.

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

2.3. При заключении трудовых договоров, в т.ч. контрактов, Стороны руководствуются законодательством о труде Республики Беларусь.

2.4. Наниматель обязуется:

Утверждать локальные правовые акты (ПВТР, графики работ (сменности), трудовых отпусков работников, расписание учебных занятий, должностные (рабочие) инструкции работников, приказы о материальном стимулировании работников (об установлении надбавок, распределении премии, об оказании материальной помощи) и иные по согласованию с Профкомом.

Приглашать председателя ППО на все совещания, проводимые Нанимателем.

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

При решении вопросов, затрагивающих законные интересы работников, привлекать делегированных Профкомом представителей к разработке проектов соответствующих решений, принятие решений осуществлять с согласия Профкома. Предусматривать данный порядок другими локальными правовыми актами.

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

2.4.1. обеспечить занятость Работников на предприятии в соответствии с профессией, квалификацией и трудовым договором (контрактом), не допуская экономически и социально необоснованного сокращения Работников и рабочих мест;

2.4.2. способствовать повышению квалификации и творческому росту сотрудников;

2.5. Стороны пришли к соглашению:

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

Устанавливать работникам, имеющим детей в возрасте до четырнадцати лет, режим гибкого рабочего времени, неполный рабочий день *(иное)* по их инициативе.

При приёме на работу заключать письменный трудовой договор (контракт) с работником, знакомить его под подпись с приказом о приеме на работу, условиями и оплатой труда, должностными (рабочими) инструкциями, Уставом учреждения, ПВТР, инструкциями по охране труда, Договором, завести (заполнить) на работника трудовую книжку, проводить вводный инструктаж по охране труда.

При приеме на работу работника Наниматель обязан, если иное не установлено законодательными актами, запрашивать:

– характеристику с предыдущего места его работы (характеристика на работника подписывается Нанимателем).

Заключать (по истечению срока действия контракта) с работниками, проработавшими не менее пяти лет на условиях контрактной формы найма, добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, у которых на дату продления, заключения контракта не имеется не снятого или не погашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания, с их согласия трудовой договор, заключенный на неопределенный срок.

Заключать с работниками с их согласия трудовые договоры на неопределенный срок при отсутствии возможности выполнения абзацев второго и третьего пункта 3 части первой статьи 2612 Трудового кодекса.

2.5.1. Продлевать, заключать контракты с работниками добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, у которых на дату продления, заключения контракта не имеется не снятого или не погашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания, с их согласия, не менее чем до достижения указанного возраста с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 2612 Трудового кодекса:

предпенсионного возраста, которым осталось пять и менее лет до достижения общеустановленного пенсионного возраста, на срок не менее чем до достижения ими пенсионного возраста;

достигшими общеустановленного пенсионного возраста, на иждивении у которых находятся несовершеннолетние дети, до достижения последними совершеннолетия, а также с работниками, достигшими общеустановленного пенсионного возраста, дети которых получают первое высшее, среднее специальное или профессионально-техническое образование в дневной форме получения образования - до окончания ими учреждения образования.

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

- состояние здоровья;
- назначение пенсии по возрасту, пенсии по инвалидности, пенсии за выслугу лет, за особые заслуги перед республикой, социальной пенсии;
- избрание на выборную должность;
- переезд в другую местность;
- уход за больными (инвалидами) родственниками;
- уход за детьми до 14 лет;
- изменение семейного положения;
- трудоустройство у другого нанимателя на полную ставку, если Работник работает на неполную ставку, или с более высоким уровнем оплаты труда;
- пенсионный возраст;
- перевод одного из супругов (военнослужащего, лица начальствующего состава Следственного комитета Республики Беларусь, Государственного

комитета судебных экспертиз Республики Беларусь, органов внутренних дел, финансовых расследований Комитета государственного контроля Республики Беларусь, органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям), проходящего военную службу (службу) в государственных органах, к новому месту военной службы (службы), зачисление в учреждение образования по дневной форме получения образования;

- трудоустройство у другого нанимателя в отрасли образования на более высокую должность.

2.5.3. Определить, что при сокращении численности или штата Работников, кроме лиц, предусмотренных законодательством (ст. 45 Трудового кодекса Республики Беларусь), преимуществом в оставлении на работе при прочих равных условиях, в том числе равной квалификации, производительности труда, обладают следующие категории Работников:

- имеющие более продолжительный непрерывный стаж работы у данного Нанимателя;

– при наличии двух и более иждивенцев в семье;

– одинокие родители, имеющие несовершеннолетних детей;

– работники, которые являются единственными кормильцем семьи, у которых остальные члены семьи находятся на иждивении;

– работники, получившие травму, трудовое увечье или профзаболевание на производстве;

– инвалиды I, II группы;

– работник предпенсионного возраста (за 3 года до наступления возраста, дающего право на назначение пенсии по возрасту);

– молодые специалисты высокой квалификации (магистранты, аспиранты);

– работникам, совмещающим работу с обучением по востребованным в организации специальностям;

– члены комиссии по трудовым спорам.

2.5.4. При сокращении численности или штата не допускать одновременного увольнения двух Работников из одной семьи.

2.5.5. Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности), 4, 6, абзацам второму, четвертому пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса производится с предварительного согласия соответствующего комитета Профсоюза.

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя по пунктам «1» (кроме сокращения численности или штата работников), «4», «5», «6» абзацам второму, пятому, девятому пункта «7», пунктам «8-11» статьи 42 Трудового кодекса производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления соответствующего комитета Профсоюза.

Расторжение трудового договора в случае, предусмотренном абзацем шестым пункта «7» статьи 42 Трудового кодекса, производится с одновременным уведомлением (в день увольнения) соответствующего комитета Профсоюза.

2.5.6. Расторжение контракта в связи с истечением его срока не допускается, кроме случаев ликвидации организации, а также по основаниям, предусмотренным пунктами 6, абзацами 2,3,4,6 пункта 7 статьи 42 и пунктами 1-3 статьи 44, 1-3 статьи 47 Трудового кодекса:

с двумя работниками из одной семьи;

с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до пяти лет;

с работниками, достигшими общеустановленного пенсионного возраста, на иждивении у которых находятся несовершеннолетние дети, – до достижения ими совершеннолетия, а также обучающиеся на дневной форме обучения в учреждениях образования для получения первого высшего, среднего специального или профессионально-технического образования – до достижения 21 года;

с одним из работающих родителей, в семье которого воспитывается двое и более несовершеннолетних детей и (или) ребенок-инвалид, если второй родитель находится в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо осуществляет уход за ребенком-инвалидом;

с работниками предпенсионного возраста без их согласия (за пять лет до общеустановленного пенсионного возраста);

с получившими трудовое увечье или профессиональное заболевание на производстве;

с работниками, имеющим детей и неполную семью (ст. 63 Кодекса о браке и семье). К неполным относятся семьи:

женщин, родивших детей вне брака и не состоящих в браке;

вдов (вдовцов), не вступивших в новый брак, на воспитании которых находятся несовершеннолетние дети;

родителя, расторгнувшего брак и воспитывающего несовершеннолетних детей;

родителя, не заключившего новый брак, если второй из них признан безвестно отсутствующим;

одиноких граждан, усыновивших детей.

2.5.7. В период срока предупреждения работника о расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, истечением срока действия контракта и отказом Нанимателя продлить трудовые отношения, предоставлять Работнику не менее одного рабочего дня в неделю без сохранения заработной платы для решения вопроса о самостоятельном трудоустройстве у других нанимателей в случаях, установленных законодательством.

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

2.5.9. Установить, что заключение новых контрактов, их продление в пределах максимального срока действия с Работниками, находящимися в отпуске

по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, а также в случаях, если они приступили к работе до достижения ребенком возраста трех лет, осуществляется с согласия Работника на срок не менее чем до достижения ребенком возраста пяти лет.

2.5.10. С работниками добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, у которых на дату продления, заключения контракта не имеется не снятого или не погашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания, имеющими высокий профессиональный уровень и квалификацию и (или) имеющими продолжительный стаж работы по специальности (в отрасли) не менее 5 лет *(пяти)*, с их согласия:

заключать новые контракты на срок не менее трех лет либо на максимальный срок действия контракта с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 2612 Трудового кодекса;

продлевать контракты на срок до истечения максимального срока действия контракта с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 2612 Трудового кодекса.

Осуществлять продление контракта по соглашению сторон с работниками, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, на срок до истечения максимального срока действия контракта.

По истечении пятилетнего срока действия контракта, а также в случае перевода работника с его согласия на другую работу по соглашению сторон с работниками, не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, заключать новый контракт с их согласия на срок не менее трех лет, а с имеющими кроме того высокий профессиональный уровень и квалификацию - на срок пять лет

На меньший срок контракт продлевать (заключать новый) только с письменного согласия работника.

Продолжать трудовые отношения (продлевать, заключать контракты) с работниками, добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, у которых на дату продления, заключения контракта не имеется не снятого или не погашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания.

С работниками добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, имеющими высокий профессиональный уровень и квалификацию и (или) имеющими продолжительный стаж работы по специальности (в отрасли), продолжительность которого определяется в каждой конкретной организации системы Министерства самостоятельно в коллективном договоре, с их согласия:

заключать новые контракты на срок не менее трех лет либо на максимальный срок действия контракта с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261^2 Трудового кодекса;

продлевать контракты на срок до истечения максимального срока действия контракта с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261^2 Трудового кодекса.

На меньший срок контракт продлевать (заключать новый) только с письменного согласия работника.

2.5.11. Продлевать контракты с Работниками, не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, в пределах максимального срока действия контракта.

2.5.12. Наниматель по письменному заявлению работника, добросовестно работающего, не допускающего нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, извещает его в письменном виде о причине (причинах) непродления (не заключения нового) контракта с ним.

2.5.13. Установить, что с молодыми специалистами (рабочими) контракты при приеме на работу могут быть заключены с их письменного согласия в пределах максимального срока действия на срок не менее срока обязательной работы по распределению и при направлении на работу при условии повышения тарифной ставки (оклада) не менее чем на 50 % и предоставления дополнительного поощрительного отпуска не менее 2-х календарных дней.

Аналогичный порядок заключения договоров применять к выпускникам учреждений высшего, среднего специального и профессионально-технического образования, самостоятельно трудоустроившимся на предприятие.

С целью последующего закрепления молодых специалистов, в том числе направленных в соответствии с договорами о целевой подготовке, осуществлять единовременную выплату в размере до 10 базовых величин для работников, продолжающих работать в организации (предприятии), заключивших контракт сроком не менее чем на три года, а также сохранять надбавку или повышение тарифной ставки (тарифного оклада) не менее чем на 50 % в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 2612 Трудового кодекса работникам на третьем году работы, продолжившим работать в данной организации (предприятии) после окончания обязательного срока работы по распределению (направлению на работу).

2.5.14. Установить, что контракты с одинокими матерями (к одиноким матерям относятся: женщины, не состоящие в браке и имеющие детей, в актовой записи о рождении которых запись об отце произведена в установленном порядке по указанию матери), отцами, воспитывающими детей без матери, разведенными, вдовами, вдовцами, не состоящими в браке, опекунами, попечителями, имеющими несовершеннолетних детей, находящихся на их иждивении, и при условии отсутствия нарушений трудовой дисциплины, с их согласия заключаются на максимальный срок.

2.5.15. Каждая из сторон, заключивших контракт, не позднее чем за один месяц до истечения срока его действия письменно предупреждает другую сторону о решении продолжить или прекратить трудовые отношения.

2.5.16. Установить, что продление контракта в рамках максимального срока, срок действия которого истекает в период временной нетрудоспособности Работника, осуществляется по заявлению Работника на срок не менее чем до окончания его временной нетрудоспособности.

2.5.17. Не допускать привлечения Работников к выполнению работы, не обусловленной трудовым договором (контрактом), должностными (рабочими) инструкциями, кроме работ не требующих специальных знаний, умений и навыков.

2.6. Профком обязуется:

– осуществлять контроль за выполнением Нанимателем законодательства о труде, настоящего Договора;

– в соответствии с законодательством выступать от имени Работников при рассмотрении трудовых споров, возникших между Работниками и Нанимателем;

– проводить работу по укреплению трудовой и производственной дисциплины.

3. ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА. ТРУДОВЫЕ И СОЦИАЛЬНЫЕ ОТПУСКА. МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ. САНАТОРНО-КУРОРТНОЕ ЛЕЧЕНИЕ

3.1. Рабочее время и время отдыха Работников устанавливается в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Трудовым кодексом Республики Беларусь, Правилами внутреннего трудового распорядка предприятия, утверждаемыми Нанимателем по согласованию с Профкомом, а также условиями трудового договора, контракта Работников.

3.2. Наниматель обязуется:

3.2.1. установить по согласованию с Профкомом пятидневную рабочую неделю;

3.2.2. установить полную норму продолжительности рабочего времени в неделю – 40 часов;

3.2.3. для инвалидов I и II группы установить продолжительность рабочего времени в неделю – 35 часов.

3.2.4. предоставлять трудовые отпуска определенной законодательством длительности в соответствии с утвержденным до 5 января текущего года графиком отпусков, согласованным с Профкомом, и соблюдением гарантий, предусмотренных ст.166 Трудового кодекса Республики Беларусь. В случаях, предусмотренных законодательством, предоставлять основные трудовые отпуска, большей продолжительности. Гарантировать право Работника на перенос или продление трудового отпуска в течение текущего рабочего года (ст.171 Трудового кодекса Республики Беларусь).

3.2.5. установить основные трудовые отпуска продолжительностью 24 календарных дня и дополнительный поощрительный отпуск с сохранением заработной платы, предоставляемый за работу в условиях контракта,

продолжительностью от 2 до 5 календарных дней в зависимости от занимаемой должности и квалификации Работника.

3.3. По письменному заявлению Работника Наниматель устанавливает ему неполный рабочий день или неполную рабочую неделю с оплатой пропорционально отработанному рабочему времени либо разрешает работать по индивидуальному графику, сдвигая начало и окончание рабочего дня.

3.4. По письменному заявлению Работника и с согласия Нанимателя отпуск может быть разделен на части (не более 3-х), причем одна из них должна быть не менее 14 календарных дней.

3.6. По договоренности между Работником и Нанимателем по заявлению Работника ему может быть предоставлен социальный отпуск по семейно-бытовым и другим уважительным причинам без сохранения заработной платы общей продолжительностью не более 90 календарных дней в течение года.

3.7. Наниматель обязуется:

– предоставлять Работникам социальные отпуска в случаях, предусмотренных законодательством;

– предоставлять социальные отпуска с сохранением среднего заработка при организации похорон близких родственников – 3 дня;

– предоставлять социальные отпуска с сохранением среднего заработка в связи с вступлением впервые Работника в брак – 3 дня;

– предоставлять социальный отпуск с сохранением среднего заработка в первый день учебного года Работникам – родителям, чей ребенок или дети которых идут в 1 (первый) и оканчивают 11 (одиннадцатый) классы школы;

– Работникам, обучающимся в профессионально-технических, средних специальных и высших учебных заведениях, по их желанию, Наниматель обязан приурочивать трудовые отпуска ко времени сдачи экзаменов;

– совместно с Профкомом организовывать оздоровление и санаторно-курортное лечение Работников, создав для этого комиссию по оздоровлению и санаторно-курортному лечению.

– предоставлять трудовой отпуск по желанию работника в летнее или другое удобное время в соответствии с законодательством о труде;

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

3.8. Профком обязуется обеспечить доведение информации об имеющихся возможностях оздоровления Работников.

3.9. Привлечение отдельных работников к работе в государственные праздники, выходные и праздничные дни, в том числе к выполнению обязанностей, не предусмотренных должностной инструкцией, допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с согласия работника (за исключением случаев, предусмотренных ст. 143 Трудового кодекса Республики Беларусь) с оформлением приказа руководителя, в котором указываются основания привлечения к этой работе, сроки, условия оплаты и (или) предоставления другого дня отдыха в соответствии со статьей 69 Трудового кодекса Республики Беларусь.

Наниматель обязан предоставить Работнику полный день отдыха в течение текущего месяца вне зависимости от того, сколько времени работник работал в свой выходной день. Если работа в выходной день выпадает на последний день месяца, то день отдыха предоставляется накануне.

3.10. При наличии объективных причин и невозможности сократить продолжительность работы на 1 час в день, предшествующий государственному празднику или праздничному дню, переработка компенсируется по соглашению сторон предоставлением дополнительного дня отдыха, оплачиваемого в одинарном размере, по мере накопления этих часов или повышенной их оплатой в размере, установленном для оплаты сверхурочной работы (часть первая статьи 69 Трудового кодекса Республики Беларусь).

3.11. Наниматель имеет право в порядке, предусмотренном статьей 32 Трудового кодекса, в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами изменить существенные условия труда работника (система оплаты труда, режим рабочего времени, распределение объёма работы, разряд, установление или отмену неполного рабочего времени, изменение гарантий, уменьшение размеров оплаты труда, а также других условий, устанавливаемых в соответствии с Трудовым кодексом) при продолжении им работы по той же специальности, квалификации или должности, определенных в трудовом договоре (контракте), по согласованию с Профкомом.

Наниматель обязан предупредить работника об изменении существенных условий труда письменно не позднее чем за один месяц.

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

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

4. ОХРАНА ТРУДА

При заключении Договора Стороны исходят из признания приоритета здоровья и безопасности Работников института перед всеми другими факторами.

Ответственность за соблюдение норм и правил охраны труда несет Наниматель.

Наниматель создает условия для совмещения работы с обучением работникам, получающим общее среднее образование, специальное на уровне общего среднего образования, профессиональное-техническое, среднее специальное, высшее, научно-ориентированное образование, а также для прохождения профессиональной подготовки, повышения квалификации, стажировки и переподготовки, прохождения курсов целевого назначения.

Работникам, успешно обучающимся в учреждениях профессионального образования, учреждениях образования, организациях, реализующих

образовательные программы образования, в дневной, вечерней и заочной форме получения образования по направлению нанимателя (по решению нанимателя о направлении на обучение, в соответствии с коллективным договором, трудовым договором или договором в сфере образования), а также по специальностям педагогического профиля или по специальностям, по которым работники работают в учреждениях образования, наниматель предоставляет оплачиваемые отпуска на период сдачи установочной, экзаменационной или лабораторно-экзаменационной сессии, сдачи государственных экзаменов, подготовки и защиты дипломного проекта (работы) либо итоговой аттестации в иных формах в соответствии со статьями 214-216 и 211 Трудового кодекса.

Наниматель предоставляет работникам, впервые получающим среднее специальное, высшее образование в заочной или дистанционной форме получения образования, при отсутствии направления нанимателя либо иных оснований, предусмотренных коллективным или трудовым договором, по их желанию гарантии, предусмотренные статьёй 215 Трудового кодекса, а также отпуска в связи с получением образования без сохранения заработной платы продолжительностью, предусмотренной статьей 216 Трудового кодекса.

Наниматель предоставляет работникам для прохождения вступительных испытаний при приеме в учреждения образования, организации, реализующие образовательные программы научно-ориентированного образования, для получения научно-ориентированного образования отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью, предусмотренной статьей 219 Трудового кодекса.

Направление для получения образования оформляется приказом нанимателя, а в случае направления на обучение за счет средств нанимателя – также соответствующим договором в сфере образования.

При установлении более высокой квалификации (разряда, класса, квалификационной категории и др.) по должности служащего (профессии рабочего), продвижении по работе учитывается получение работником образования, наличие ученой степени, ученого звания.

4.1 Наниматель обязуется:

4.1.1. Создавать Работникам безопасные условия труда, обеспечить соблюдение санитарно-гигиенических норм и требований по охране труда, режима труда и отдыха, установленных настоящим Договором (Приложение № 1 к коллективному договору - План мероприятий по охране труда на 2026 год прилагается).

4.1.2. Ежеквартально осуществлять мониторинг состояния охраны труда на рабочих местах. По результатам мониторингов принимать меры по устранению недостатков и по материальному стимулированию лиц, неукоснительно соблюдающих нормы и правила охраны труда.

4.1.3. Обеспечивать Работников средствами индивидуальной защиты в соответствии с типовыми общими и отраслевыми нормами бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты.

4.1.4. Обеспечивать Работников смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с нормами и порядком, предусмотренными

законодательством, и перечнем профессий и должностей Работников на работах, связанных с загрязнением кожных покровов.

4.1.5. Оборудовать и поддерживать в должном виде санитарно-бытовые помещения, в том числе комнату для приёма пищи, укомплектовав их необходимыми устройствами и средствами.

4.1.6. Обеспечить условия для деятельности общественных инспекторов по охране труда, их регулярного участия в осуществлении периодического контроля за соблюдением работниками требований по охране труда.

4.1.7. Обеспечить обязательное страхование всех Работников в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18 марта 2025 г. № 108 «О страховании».

4.1.8. Осуществлять необходимый ремонт лабораторных и административных помещений, обеспечить безопасное состояние пешеходных дорожек и лестничных переходов в пределах территории, закрепленной за институтом.

4.1.9. Обеспечить выполнение всех работ по подготовке зданий и сооружений к осенне-зимнему периоду и весенне-летнему периоду.

4.1.10. Обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения периодических медосмотров, оплату санитарно-гигиенического обучения и аттестации предусмотренных законодательством категорий работников.

4.1.11. Обеспечить наличие универсальной аптечкой первой помощи и своевременно пополнять необходимыми медицинскими препаратами.

4.1.12. Признавать право Работников на отказ от выполнения порученной работы, если условия труда не соответствуют требованиям охраны труда и угрожают жизни и здоровью работника и (или) окружающих.

4.1.13. Выплачивать из средств нанимателя семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, умершего вследствие производственной травмы или профессионального заболевания, помимо установленного законодательством Республики Беларусь возмещения ущерба, единовременную материальную помощь в размере 120 среднемесячных заработных плат погибшего, исчисленных по заработку за год от месяца, предшествовавшего несчастному случаю.

Работнику, потерявшему профессиональную трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, – в размере одной среднемесячной заработной платы работника за каждый процент потери трудоспособности, рассчитанной за год до даты получения травмы или установления профессиональных заболеваний.

Данные выплаты производятся, если вина нанимателя доказана в установленном порядке.

Выплачивать из средств нанимателя семье Работника, погибшего при исполнении трудовых обязанностей вследствие непредвиденных чрезвычайных ситуаций, стихийных бедствий, единовременную материальную помощь в размере не менее 18 среднемесячных заработных плат погибшего, а работнику,

потерявшему профессиональную трудоспособность, - в размере не менее 0,2 среднемесячной заработной платы за каждый процент потери трудоспособности.

В случаях, когда медико-реабилитационной экспертной комиссией не определена степень утраты трудоспособности, и при этом продолжительность временной нетрудоспособности, полученной в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания составляет три и более месяцев, выплачивать работнику единовременную материальную помощь не менее пяти среднемесячных заработных плат.

4.1.14. При несчастном случае с тяжелым либо смертельным исходом, групповом несчастном случае, требующих специального расследования, незамедлительно извещать Гродненскую областную организацию Профсоюза с целью обеспечения участия в расследовании данной категории несчастных случаев технического инспектора по труду Гродненской областной организации Профсоюза.

4.1.15. Воздерживаться от увольнения работников, получивших трудовое увечье или профессиональное заболевание, по инициативе нанимателя, кроме случаев ликвидации организации, а также по основаниям, предусмотренным пунктами 4, 5, 7, 8 и 9 статьи 42 и пунктами 1-3 статьи 47 Трудового кодекса Республики Беларусь.

Лицам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание, при прекращении трудового договора (контракта) по основаниям, предусмотренным пунктами 2 и 5 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, наниматель оказывает материальную помощь в размере не менее одного среднемесячного заработка.

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

4.1.17. обеспечить условия и предоставлять работникам, работающим на открытом воздухе и (или) в неотапливаемых помещениях перерывы для обогрева не менее 10 минут после каждых 1-1,5 часов работы в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

4.1.18. применять меры поощрения и материального стимулирования работников за соблюдение требований по охране труда.

4.1.19. поощрять за активную работу работников, оказывающих активное содействие нанимателю в разработке локальных правовых актов по охране труда и проведении контроля за соблюдением работниками требований по охране труда, в размере не менее 10 процентов оклада из средств, предусмотренных на надбавки за высокие достижения в труде по итогам месяца (квартала, года).

4.2. Работники обязаны оказывать содействие и сотрудничать с Нанимателем в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда, немедленно извещать своего непосредственного руководителя или иное уполномоченное должностное лицо Нанимателя о неисправности оборудования,

инструмента, приспособлений, транспортных средств, средств защиты, об ухудшении состояния своего здоровья.

4.3. Профсоюзная организация обязуется:

4.3.2. Обеспечить выполнение Плана мероприятий отраслевого профсоюза по реализации Директивы Президента Республики Беларусь от 11.03.2004 № 1 «О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины» в редакции Указа Президента Республики Беларусь от 12.10.2015 № 420.

4.3.3. Осуществлять постоянный общественный контроль за состоянием охраны труда, за выполнением трудового законодательства.

4.3.4. Провести выборы общественного инспектора по охране труда, обеспечить его обучение.

4.3.5. Обеспечивать защиту законных прав и интересов Работников - членов отраслевого профсоюза путем активного участия в этой работе и общественных инспекторов по охране труда.

4.3.6. Периодически (1 раз в год) на заседании Профкома с участием представителей Нанимателя рассматривать вопрос о состоянии охраны труда. Заслушивать отчеты о работе общественных инспекторов по охране труда на заседании Профкома (профсоюзных собраниях) один раз в квартал.

4.3.7. Оказывать бесплатную консультационную помощь по вопросам охраны труда.

4.4. Стороны пришли к соглашению:

4.4.1. Осуществлять периодический контроль за соблюдением работниками требований по охране труда, с участием общественных инспекторов по охране труда.

4.4.2. Совместными усилиями проводить обучение и проверку знаний работников по вопросам охраны труда, расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

4.4.3. Постоянно осуществлять контроль за:

4.4.3.1 предоставлением компенсаций работникам за работу во вредных условиях труда;

4.4.3.2. выдачей работникам средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств;

4.4.3.3. оборудованием санитарно-бытовых помещений и мест для обогрева работающих на открытом воздухе.

5. ОПЛАТА ТРУДА, ГАРАНТИИ, ПРЕМИРОВАНИЕ И СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ

5.1. Наниматель обязуется:

5.1.1. выплачивать заработную плату Работникам два раза в месяц 9-ого и 21-ого числа следующего за расчетным месяцем.

5.1.2. индексировать зарплату, выплаченную с задержками более одного месяца, в соответствии с законодательством.

5.1.3. осуществлять оплату труда Работников согласно «Положению об оплате труда Работников Республиканского научно-исследовательского

унитарного предприятия «Институт биохимии биологически активных соединений Национальной академии наук Беларуси» (Приложение № 3 к коллективному договору).

5.1.4. обеспечивать гласность в стимулировании Работников по результатам труда. Порядок, показатели, условия и размеры стимулирующих и компенсирующих выплат, оказания материальной помощи, единовременной выплаты на оздоровление работникам устанавливаются коллективным договором, соответствующими положениями.

Они разрабатываются непосредственно в организациях, утверждаются руководителем по согласованию с комитетом Профсоюза после их одобрения на профсоюзном собрании (профсоюзной конференции) организации или заседании профсоюзного комитета и являются неотъемлемой частью коллективного договора.

Для обеспечения гласности и объективности в вопросах распределения средств материального стимулирования труда и средств на оказание материальной помощи, в организациях системы образования необходимо создавать комиссии по данным вопросам, формируемым из равного количества представителей нанимателя и профсоюзного комитета.

5.1.5. выплату среднего заработка за время трудового отпуска производить не позднее, чем за 2 дня до начала трудового отпуска. В случае невыплаты работнику в установленный срок заработной платы за время отпуска он имеет право продолжить работу (перенести отпуск), письменно уведомив об этом Нанимателя.

5.1.6. расчетный листок выдавать каждому Работнику не позднее дня, установленного срока выплаты заработной платы.

5.2. Наниматель обязуется выплачивать Работникам следующую материальную помощь:

5.2.1. при рождении первого и последующих детей – 20 базовых величин;

5.2.2. при вступлении Работника впервые в брак – 5 базовых величин;

5.2.4 в случае смерти близких родственников (мать, отец, супруг(а), дети) – 20 базовых величин.

5.3. Профком обязуется выплачивать Работникам-членам профсоюза следующую материальную помощь:

5.3.1. при рождении первого и последующих детей – в размере 3 базовых величин;

5.3.2. при вступлении Работника впервые в брак – в размере 3 базовых величин;

5.3.3 в случае смерти Работника членам его семьи – в размере 10 базовых величин;

5.3.4. в случае смерти близких родственников (мать, отец, супруг(а), дети) – в размере 5 базовых величин.

5.4. Наниматель осуществляет выплаты Работникам из собственных средств следующую материальную помощь:

5.4.1. женщинам и мужчинам при достижении 50, 55, 60, 65, 70, 75, 80 лет проработавшим в институте свыше года – в размере 6 базовых величин, проработавшим в институте до года – в размере 2 базовых величин;

5.4.2. работникам, достигшим общеустановленного пенсионного возраста – в размере 2 базовых величин;

5.4.3. увольняющимся в связи с достижением общеустановленного пенсионного возраста Работникам, проработавшим в институте свыше 10 лет – 5 базовых величин;

5.4.4. материальная помощь (единовременная) нуждающимся Работникам (в связи с тяжелым материальным положением и т.д.) – в размере 5 базовых величин;

5.4.5. Работникам: женщинам – к Международному женскому дню и мужчинам ко Дню защитников Отечества – в размере 2 базовых величин;

5.4.6. на заготовку овощей – в размере до 4 базовых величин;

5.4.7. при достижении ребенком школьного возраста матери (отцу) предоставляется разовая (единовременная) материальная помощь на подготовку к школе в размере 3 базовых величин;

5.4.8. ко дню пожилых людей в размере 2 базовых величин неработающим пенсионерам, у которых последним местом работы был институт;

5.4.9. Работникам – ко Дню белорусской науки – до 5 базовых величин;

5.4.10. Работникам – ко Дню медицинского работника – до 5 базовых величин;

5.4.11. Работникам – материальную помощь в виде единовременной выплаты к отпуску на оздоровление – до 10 базовых величин.

5.5. Наниматель обязуется производить компенсацию расходов работникам на удешевление стоимости путевок в оздоровительные детские лагеря из собственных средств, от приносящей доходы деятельности при наличии прибыли.

5.6. Оказание материальной помощи осуществляется по согласованию с Профкомом.

Оказание материальной помощи осуществляется по заявлению Работника с приложением в необходимых случаях всех подтверждающих документов. Выплата материальной помощи Работникам производится из собственных средств предприятия.

5.7. Профкому предоставляется информация о распределении и расходовании средств на научно-техническое и социальное развитие.

5.8. Профком обязуется осуществлять контроль за правильным применением форм и систем оплаты труда, начислением заработной платы, других видов доходов Работников и сроками выплаты заработной платы.

5.9. Наниматель может выплачивать заработную плату (в т.ч. аванс) ранее установленного срока, по согласованию с профсоюзным комитетом и решению руководителя предприятия.

6. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

6.1. 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

6.2. Наниматель обязуется:

6.2.1. дифференцированно, на основании ходатайств научных руководителей, устанавливать молодым научным сотрудникам, активно занимающимся научными исследованиями, надбавки за высокие достижения в труде.

6.2.2. обеспечивать предоставление первого рабочего места выпускникам государственных высших, средних специальных учебных заведений, направленных на работу в соответствии с заключенными с указанными учебными заведениями договорами (заявками).

6.3. Профком обязуется осуществлять контроль за соблюдением законодательных норм по предоставлению первого рабочего места выпускникам высших, средних специальных учебных заведений.

7. ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ ПРОФКОМА И НАНИМАТЕЛЯ

7.1. Наниматель обязуется:

7.1.1. признать Профком единственным полномочным представителем всех Работников института в коллективных переговорах, при решении вопросов, затрагивающих жизненные интересы Работников и ветеранов предприятия.

7.1.2. информировать Профком о проектах нового Устава и иных нормативно-учредительных документов института, по внесению изменений в действующие акты локального характера.

7.1.3. совместно с Профкомом рассматривать и учитывать обоснованные требования, критические замечания и предложения, высказанные Работниками на профсоюзных собраниях и касающиеся условий труда и быта, охраны труда, и в целом трудовых отношений.

7.1.4. в соответствии с Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 18 сентября 2002 г. № 1282 «Об удержаниях из заработной платы Работников денежных сумм для производства безналичных расчетов» по письменным заявлениям Работников – членов профсоюза, имеющихся в учетных карточках, производить ежемесячное централизованное удержание из их заработной платы членских взносов в размере 1% заработка и перечисление их в безналичном порядке на счета профсоюзных органов;

7.1.5. предоставлять членам Профкома время с сохранением заработной платы для профсоюзной работы в коллективе, для краткосрочной профсоюзной учебы, участия в работе съездов, конференций, пленумов и других уставных мероприятий;

7.1.6. предоставлять Профкому по его просьбе информацию по оплате труда работников, кадровому составу, для проведения мониторинга по применению контрактной формы найма и другой необходимой информации, затрагивающей

вопросы трудовых и связанных с ними отношений, направленных на защиту интересов Работников;

7.1.7. расторжение трудового договора по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения, расположенных в другой местности), 3, 4, 5 статьи 42 и пункта 1 статьи 47 Трудового кодекса Республики Беларусь, подпункту 3.5. пункта 3 Декрета № 5, а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, избранных в состав профкома и не освобожденных от основной работы, допускается с письменного согласия соответствующего профкома, а председателей профкома – только с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Расторжение контракта в связи с истечением его срока, досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям, предусмотренным пунктом 2.10 пункта 2 Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29, подпунктом 3.5 пункта 3 Декрета № 5, с указанными категориями работников допускается после предварительного, не позднее, чем за две недели, уведомления профкома.

7.1.8. за работниками, участвующими в коллективных переговорах от имени профсоюзной организации, сохраняется средний заработок на весь период переговоров.

7.1.9. за выполнение общественной работы в интересах коллектива из средств Нанимателя установить надбавки: председателю профкома- в размере не менее 10% тарифной ставки (оклада), каждый квартал, казначею профкома- в размере не менее 5% тарифной ставки (оклада), каждый квартал.

Поощрять из профсоюзного бюджета отличившихся профсоюзных активистов и членов профсоюза.

7.1.10. расторжение трудового договора по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения, расположенных в другой местности), 3, 4, 5 статьи 42 и пункта 1 статьи 47 Трудового кодекса Республики Беларусь, подпункту 3.5. пункта 3 Декрета №5, а также привлечение к дисциплинарной ответственности представителей профкома, участвующих в работе комиссий по трудовым спорам, членов профкома, уполномоченных вести переговоры по коллективным договорам, а также общественных инспекторов по охране труда и контролю за соблюдением законодательства о труде допускается с согласия профкома.

Расторжение контракта в связи с истечением его срока, досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям, предусмотренным пунктом 2.10 пункта 2 Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29, подпунктом 3.5 пункта 3 Декрета № 5, с указанными категориями работников допускается после предварительного, не позднее, чем за две недели, уведомления профкома.

7.1.11. не переводить на контрактную форму найма без их согласия работников, избранных в состав профсоюзного органа, во время срока их полномочий и в течение двух лет после переизбрания без их согласия.

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

7.1.12. Увольнение по инициативе Нанимателя лиц, избиравшихся в состав профкома, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения. В этих случаях увольнение производится в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом.

7.1.13. соблюдать при прочих равных условиях преимущественное право лиц, избранных в состав профсоюзных органов, в оставлении на работе при сокращении численности или штата Работников.

7.1.14. способствовать деятельности Профкома путем обеспечения материальных условий: бесплатное предоставление помещения, оргтехники, средств связи, канцтоваров и бумаги.

7.1.15. приказом на 1 год создать комиссию по трудовым спорам и комиссию по контролю за соблюдением положений настоящего Договора.

7.1.15. применять меры морального и материального поощрения к работникам, выполняющим их поручения в интересах коллектива по содействию в повышении качества и эффективности работы коллектива, по организации процессов обучения и воспитания, осуществляемых в реализации норм коллективного договора, в том числе в вопросах защиты их трудовых и социально-экономических прав и законных интересов, охраны труда, пропаганды здорового образа жизни, организации досуга и создания благоприятного морально-психологического климата в коллективе в размере, определяемом нанимателем, но не ниже 30 процентов оклада.

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

7.2. Профком обязуется:

7.2.1. строго руководствоваться в своей деятельности Законом Республики Беларусь «О профессиональных союзах» и уставом Белорусского профессионального союза работников образования и науки;

7.2.2. рационально расходовать средства собственного профсоюзного бюджета;

7.2.3. содействовать успешному выполнению планов и программ института, осуществлять контроль за соблюдением трудовой дисциплины;

7.2.4. осуществлять контроль за соблюдением Нанимателем трудового законодательства и мер по охране труда;

7.2.5. участвовать в рассмотрении трудовых споров между Работниками и Нанимателем;

7.2.6. содействовать посещению Работниками спортивных секций, оздоровительных и культурно-массовых мероприятий, организовывать туристические поездки и экскурсии;

7.3. Профком несет ответственность:

– за использование средств профсоюзного бюджета;

– за имущество, приобретенное за счет профсоюзных средств;

– за имущество, предоставленное институтом профсоюзному комитету для организации его деятельности.

8. КОНТРОЛЬ ЗА ИСПОЛНЕНИЕМ ДОГОВОРА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

8.1. Контроль за исполнением Договора осуществляется Сторонами, а также специально уполномоченными представителями государственного надзора и контроля за исполнением законодательства о труде.

8.2. Каждая из Сторон, подписавших Договор, несет ответственность за реализацию в пределах своих полномочий и обязуется сотрудничать на основе принципов социального партнерства.

8.3. Стороны обязуются:

8.3.1. делать все от них зависящее для предотвращения возможных конфликтов, решать вопросы на основе взаимного доверия и уважения путем переговоров в соответствии с действующим законодательством;

8.3.2. рассматривать в трехдневный срок все возникающие в период действия Договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением;

8.3.3. на заседаниях комиссии по коллективным переговорам не реже двух раз в год заслушивать и анализировать ход исполнения Договора;

8.4. Стороны совместно разрабатывают план мероприятий по исполнению настоящего Договора и осуществляют контроль за его реализацией.

8.5. Наниматель обязуется в 10-дневный срок рассматривать заявления Профкома об имеющихся недостатках и нарушениях в выполнении Договора, давать мотивированный ответ и принимать меры дисциплинарного воздействия к виновным в невыполнении его положений.

8.6. Лица, по вине которых нарушаются и не исполняются положения настоящего Договора, несут ответственность в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

8.6.1. Должностные лица за невыполнение положений Договора несут ответственность в виде:

– лишения премий и иных выплат стимулирующего характера (надбавки и др., оговоренные в положении предприятия);

– привлечения к дисциплинарной ответственности в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

8.6.2. Представители Нанимателя, в том числе руководители научно-исследовательских работ и исполнителю по договорам услуг, виновные в непредставлении информации, необходимой для коллективных переговоров и контроля выполнения Договора, несут персональную дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

8.6.2. Для разрешения коллективного трудового спора Нанимателем и Профкомом в трехдневный срок с момента возникновения коллективного трудового

спора создается на равноправной основе примирительная комиссия (не менее 2 человек от каждой стороны). Создание примирительной комиссии оформляется приказом Нанимателя и решением Профкома

ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Приложение № 1 - План мероприятий по охране труда работников Республиканского научно-исследовательского унитарного предприятия «Институт биохимии биологически активных соединений Национальной академии наук Беларуси» на 2023 год.

2. Приложение № 2 – Перечень профессий и должностей работников Республиканского научно-исследовательского унитарного предприятии «Институт биохимии биологически активных соединений Национальной академии наук Беларуси», которым бесплатно выдаются средства индивидуальной защиты по установленным нормам.

3. Приложение № 3 – Перечень профессий и должностей работников республиканского научно-исследовательского унитарного предприятии «Институт биохимии биологически активных соединений Национальной академии наук Беларуси», которые должны обеспечиваться смывающими и обезвреживающими средствами.

4. Приложение № 4 – Положение об оплате труда работников Республиканского научно-исследовательского унитарного предприятия «Институт биохимии биологически активных соединений Национальной академии наук Беларуси».

Директор
Республиканского научно-исследовательского унитарного предприятия «Институт биохимии биологически активных соединений Национальной академии наук Беларуси»
Кузнецов Олег Евгеньевич _____

Председатель профсоюзного комитета Республиканского научно-исследовательского унитарного предприятия «Институт биохимии биологически активных соединений Национальной академии наук Беларуси»
Гришко Екатерина Вячеславовна _____