


## ГЛАВА 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Коллективный договор (соглашение), зарегистрирован в Шарковщинском районном исполнительном комитете	
Дата регистрации	03.08.2023
Номер регистрации	2
 (подпись ответственного лица)	

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работниками Государственного учреждения культуры «Шарковщинская централизованная библиотечная система» от имени которых выступает председатель профсоюзного комитета (далее – профком) первичной профсоюзной организации Государственного учреждения культуры «Шарковщинская централизованная библиотечная система» Белорусского профессионального союза работников культуры, информации, спорта и туризма в лице **Милянтей Веры Арсановьевны**, и Государственным учреждением культуры «Шарковщинская централизованная библиотечная система» (далее – Наниматель), в лице уполномоченного должностного лица Нанимателя **директора Райченок Татьяны Михайловны**

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

3. Целью Договора является обеспечение устойчивого социально-экономического положения организации и надлежащего уровня оплаты труда работников, соответствующего текущему индексу цен и стоимости жизни, продуктивной занятости работников, безопасных условий труда, других условий, вытекающих из трудовых отношений.

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

5. Договор заключён на 3 года, вступает в силу с момента подписания и действует до заключения нового коллективного договора, но не более шести месяцев после окончания срока его действия. С согласия сторон действие коллективного договора может продлеваться на срок не более трех лет и не более одного раза. Продление срока действия коллективного договора оформляется дополнительным соглашением к нему, с последующей регистрацией в местном исполнительном или распорядительном органе по месту нахождения (регистрации) Нанимателя

6. В течение срока действия Договора, по взаимной договорённости сторон, могут вноситься изменения и дополнения, улучшающие социально-экономическое положение работников отрасли. Принятые изменения и дополнения вносятся в Договор, после принятия на собрании, оформляются протоколом и являются неотъемлемой частью настоящего Договора.

Условия настоящего Договора распространяются на Нанимателя (руководителя организации) и работников организации, являющихся членами профсоюза, а также на работников, освобожденных от работы вследствие избрания на выборные должности в профсоюзном органе.

7. На работников, не являющихся членами профсоюза, распространяются нормы коллективного договора о рабочем времени и времени



Т.М.Райченок



В.А.Милянтей



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.

На работников, вступивших в профсоюз после подписания Договора, его положения распространяются в полном объеме со дня вступления в профсоюз. При этом от работников не требуется соответствующее заявление.

### **8. Стороны обязуются:**

**8.1.** при заключении, изменении и (или) дополнении, исполнении Договора руководствоваться основными принципами социального партнерства:

- равноправие;
- соблюдение норм законодательства;
- полномочность принятия обязательств;
- добровольность принятия обязательств;
- учет реальных возможностей выполнения принятых обязательств;
- обязательность выполнения договоренностей и ответственности за принятые обязательства;
- отказ от односторонних действий, нарушающих договоренности;
- взаимное информирование об изменении ситуации;

**8.2.** создать комиссию по коллективным переговорам для разработки, внесения изменений и (или) дополнений в Договор и контроля за его выполнением. Персональный состав комиссии определяется соответствующим приказом Нанимателя и постановлением Профкома;

**8.3.** не прекращать в одностороннем порядке коллективные переговоры;

**8.4.** 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;

**8.5.** в течение трех месяцев с момента окончания реорганизации заключить новый коллективный договор, обеспечивающий сохранение социально-экономических прав и гарантий на уровне, не ниже закрепленного в Договоре.

**8.6** стороны обязуются зарегистрировать Договор, а также внесенные в него изменения и (или) дополнения в течение двух недель со дня подписания в местном исполнительном или распорядительном органе по месту нахождения (регистрации) Нанимателя.

**8.7** не менее одного раза в полугодие проводить массовую проверку выполнения Договора и по ее результатам отчитываться на заседании Профкома совместно с Нанимателем, а также на профсоюзном собрании перед коллективом.

### **9. Наниматель обязуется:**

**9.1** в недельный срок рассматривать представления Профкома об имеющихся недостатках в выполнении договора и давать мотивированный ответ в письменной форме;



Т.М.Райченок



В.А.Милянтей



9.2 принимать меры дисциплинарной ответственности к виновным в невыполнении обязательств и положений Договора;

9.3 в случае возникновения предпосылок для коллективных трудовых споров принимать необходимые меры для их разрешения согласно Трудовому кодексу Республики Беларусь.

9.4 если в течение срока действия Договора законодательством устанавливаются лучшие условия, чем в данном Договоре, то действуют нормы, предусмотренные законодательством.

## ГЛАВА 2. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА, ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН В ОБЛАСТИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

10. Сотрудничать на паритетных началах при решении социально-экономических проблем общества, выступать в органах государственного управления по вопросам защиты экономических и социальных прав и интересов работников, участвовать в разработке соответствующих нормативных актов, программ, рекомендаций.

11. Обеспечивать выполнение установленных законодательством и данным Договором минимальных социальных гарантий и льгот работникам и их семьям.

12. Принимать совместные меры, направленные на:

- обеспечение достойной жизни работников;
- повышение эффективности работы;
- создание здоровых и безопасных условий труда;
- совершенствование организации и стимулирование оплаты труда;
- обеспечение роста заработной платы;
- реализацию в полном объеме программ социальной защиты работников, пенсионеров, инвалидов общества;
- повышение профессионального уровня работников.

13. Для стимулирования высокопроизводительного труда, повышения квалификации и профессионального роста организовывать соревнования и конкурсы среди работников Государственного учреждения культуры «Шарковщинская централизованная библиотечная система».

14. Наниматель обязуется:

14.1. заключать Коллективный договор с работниками в лице их представителей, уполномоченных на представительство;

14.2. при принятии решений по социально-трудовым вопросам предварительно согласовывать их с представителями трудового коллектива, обеспечивать их необходимой информацией и нормативной документацией, руководствуясь действующим законодательством;

14.3. создавать необходимые условия для высокопроизводительного труда, освоения передового опыта, достижений науки и техники;



Т.М.Райченок



В.А.Милянтей



14.4. обеспечивать работникам соответствующую оплату их труда, в соответствии с законодательством и на основании локальных правовых актов;

14.5. обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на снижении влияния вредных факторов производства на здоровье работников;

14.6. представлять интересы трудового коллектива перед государственными, хозяйственными и общественными органами. Защищать социально-трудовые права и профессиональные интересы работников сферы библиотечной деятельности в рамках данного Договора;

14.7. содействовать подготовке (переподготовке) и повышению квалификации библиотечных работников;

14.8. содействовать повышению жизненного уровня работников;

14.9. содействовать повышению эффективности труда в библиотечной сфере;

**15. Профком обязуется:**

15.1. осуществлять ведение коллективных переговоров, заключение коллективного договора от имени работников, в соответствии с законодательством и контролировать его выполнение;

15.2. представлять интересы работников в случае возникновения коллективных трудовых споров (конфликтов);

15.3. организовать работу общественных инспекторов по охране труда, других уполномоченных представителей профсоюза по осуществлению в установленном законодательством порядке общественного контроля за соблюдением законодательства о труде и правил по охране труда в организациях;

15.4. участвовать в обеспечении безопасных условий труда;

15.5. воздерживаться от объявления забастовок в период действия Договора при условии его выполнения;

15.6. бережно относиться к использованию основных фондов и расходованию материальных ресурсов;

15.7. повышать свой профессиональный уровень.

**16. Стороны пришли к соглашению, что:**

16.1. при реорганизации, смене формы собственности организации будут содействовать сохранению действующей профсоюзной организации;

16.2. локальные правовые акты по вопросам оплаты, нормирования и охраны труда, трудовых правоотношений и другим вопросам, касающихся трудовых, социально-экономических прав работников утверждаются Нанимателем (уполномоченным представителем нанимателя) по согласованию с председателем профсоюзного комитета;

16.3. Наниматель предоставляет Профкому информацию необходимую для ведения коллективных переговоров и реализацию прав профсоюза на защиту законных трудовых и социально-экономических прав и интересов работников, представителей другой Стороны.



Т.М.Райчёнок



В.А.Милянтея



16.4. предоставлять возможность участия в семинарах, совещаниях, проводимых одной из сторон по вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав и профессиональных интересов работников, представителей другой Стороны;

### ГЛАВА 3 ОПЛАТА ТРУДА

17. Оплата труда работников организаций производится в соответствии с законодательством. Вопросы, касающиеся оплаты труда, установления доплат и надбавок, материального стимулирования, вознаграждений, материальной помощи, решаются Нанимателем по согласованию с председателем первичной профсоюзной организацией;

18. Система оплаты и стимулирования труда, в том числе за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и за работу с вредными и опасными условиями труда, определяются в порядке, установленном законодательством.

#### 19. Наниматель обязуется:

19.1. локальные правовые акты по вопросам оплаты труда, а также по вопросам, касающимся трудовых и социально-экономических прав работников организации, принимать по согласованию с председателем Профкома;

19.2. обеспечить выплату заработной платы работникам, в том числе работникам, работающим в режиме суммированного учета рабочего времени, в размере не ниже минимальной заработной платы, установленной Правительством Республики Беларусь, рассчитанной за истекший месяц за работу в нормальных условиях, при соблюдении установленной продолжительности рабочего времени и выполнении нормы труда;

19.3. устанавливать тарифные разряды, тарифные ставки и оклады работников в соответствии с Единой тарифной сеткой работников Республики Беларусь, а также постановлениями Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь;

19.4. отнесение выполняемых работ к конкретным тарифным разрядам (должностям) и присвоение работникам соответствующей квалификации осуществлять в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей служащих, иными квалификационными справочниками, утвержденными в установленном порядке;

19.5. устанавливать надбавки за стаж работы дифференцировано в зависимости от стажа работы следующим образом:

- до 5 лет – 10 процентов,
- от 5 до 10 лет – 15 процентов,



Т.М.Райченок



В.А.Милянтей



от 10 до 15 лет – 20 процентов,  
от 15 и выше – 30 процентов тарифной ставки.

**19.6.** индексацию заработной платы в связи с инфляцией, а также при несвоевременной её выплате осуществлять в порядке и на условиях предусмотренных законодательством (ст.58 ТК);

**19.7.** выплату заработной платы производить два раза в месяц в следующие сроки: аванс - 26 числа текущего месяца, расчет за месяц – 14 числа следующего месяца. Если день выдачи заработной платы совпадает с выходными или праздничными днями, то выдавать ее накануне;

**19.8.** выдавать каждому работнику расчетный листок не позднее, чем за 1 день до срока выплаты заработной платы;

**20. Стороны пришли к соглашению, что:**

**20.1.** премирование работников организации осуществляется в соответствии с Положением о порядке и условиях премирования работников государственного учреждения культуры «Шарковщинская централизованная библиотечная система», не допуская при этом лишения премий за нарушения, не связанные с выполнением работниками возложенных на них трудовых (служебных) обязанностей (Приложение №1).

**20.2.** оказание материальной помощи осуществляется в соответствии с Положением об оказании материальной помощи работникам государственного учреждения культуры «Шарковщинская централизованная библиотечная система» (Приложение № 2).

**20.3.** выплата надбавок за сложность и напряженность, за высокие профессиональные и творческие достижения в труде осуществляется в соответствии с Положением о порядке и условиях выплаты работникам государственного учреждения культуры «Шарковщинская централизованная библиотечная система» надбавок за сложность и напряженность труда, за высокие профессиональные и творческие достижения в труде (Приложение 3).

**20.4.** единовременную выплату на оздоровление при уходе в трудовой отпуск в соответствии с Положением о порядке и условиях выплаты работникам государственного учреждения культуры «Шарковщинская централизованная библиотечная система» (приложение №4)

**20.5.** экономия по фонду заработной платы определяется ежемесячно. Неиспользованные средства ежемесячно направляются на установление премии в соответствии с ст. 61. Трудового кодекса Республики Беларусь и положением о премировании работников.

**20.6.** производить доплату за работу в сельской местности — в размере 20% базовой ставки, руководителям и специалистам учреждений (их структурных, обособленных подразделений) постоянное рабочее место которых расположено в сельской местности, (территория, входящая в пространственные пределы сельских советов, за исключением территорий поселков городского типа и городов районного подчинения) (п.5 Инструкции о размерах и порядке



Т.М.Райченок



В.А.Милянтей



осуществления стимулирующих и компенсирующих выплат работникам бюджетных организаций, подчинённых Министерству культуры и бюджетных организаций, подчинённых местным исполнительным и распорядительным органам и относящихся к сфере деятельности Министерства культуры, утверждённой Постановлением Министерства культуры Республики Беларусь от 13.06.2019 года №32 – далее Инструкция)

**20.7.** установить надбавку за характер труда рабочим, ежемесячно направляя на эти цели средства в размере 40% суммы окладов этих работников.

**20.8.** установить надбавку за специфику работы в сфере культуры всем работникам, включая рабочих и служащих, ежемесячно направляя на эти цели средства в размере 7% от оклада этих работников;

**20.9.** установить надбавку за работу в отрасли, всем работникам, включая рабочих и служащих, ежемесячно направлять средства в размере 23% от оклада, пропорционально отработанному времени и занимаемой должности;

**20.10.** осуществлять с участием профсоюзного комитета установление, замену и пересмотр норм труда с экономическим обоснованием и уведомлением работников не позднее, чем за один месяц до их предполагаемого введения.

**20.11.** в случае временной нетрудоспособности работника производить доплату из средств Нанимателя до 100 процентов среднего заработка при болезни ребенка до 14 лет, начиная с первого дня нетрудоспособности по 12 день – 80 процентов среднего заработка.

**20.12.** при направлении работника на семинар в другую местность в пределах Республики Беларусь, данное направление оформляется как служебная командировка с предоставлением гарантий, предусмотренных при служебных командировках согласно, действующего законодательства.

**20.13.** оплату труда за работу в сверхурочное время, в государственные праздники, праздничные и выходные дни производить за каждый час работы с повременной оплатой труда не ниже часовых тарифных ставок (исходя из нормы рабочего времени соответствующего месяца п.2. ч.1 ст. 69 Трудового кодекса Республики Беларусь). Взамен доплаты с согласия работника может предоставляться другой неоплачиваемый день отдыха (один день отдыха за восемь часов работы). Если работа в государственные праздники и праздничные дни выполнялась сверх месячной нормы рабочего времени, работнику, по его желанию, предоставляется кроме оплаты в повышенном размере, другой неоплачиваемый день отдыха;

**20.14.** выплату среднего заработка, сохраняемого за период трудового отпуска, производить не позднее чем за 2 дня до начала отпуска, согласно ст.176 Трудового кодекса Республики Беларусь;

**20.15.** при увольнении работника все выплаты, причитающиеся ему от нанимателя на день увольнения (кроме выплат, установленных системами



Т.М.Райченок



В.А.Милянтей



оплаты труда, размер которых определяется по результатам работы за месяц или иной отчетный период), производятся не позднее дня увольнения. Если работник в день увольнения не работал или если трудовой договор с предварительным испытанием расторгается в день истечения срока предварительного испытания, то соответствующие выплаты должны быть произведены не позднее дня, следующего за днем предъявления работником требования о расчете.

В случае спора о размерах выплат, причитающихся работнику при увольнении, наниматель обязан в срок, указанный в части первой ст. 77 Трудового кодекса Республики Беларусь, выплатить не оспариваемую работником сумму.

Все выплаты (кроме выплат, установленных системами оплаты труда, размер которых определяется по результатам работы за месяц или иной отчетный период), не полученные ко дню смерти работника, производятся членам его семьи или лицам, находившимся на иждивении работника на день его смерти, не позднее семи календарных дней со дня подачи нанимателю соответствующих документов.

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

При невыплате по вине Нанимателя причитающихся работнику сумм за каждый день просрочки выплачивается средний заработок за каждый день их задержки, а в случае невыплаты части суммы – пропорционально невыплаченным при расчете денежным суммам. (ст. 77-78 Трудового кодекса Республики Беларусь).

**20.16.** установить, что условия оплаты труда, предусмотренные контрактами, не могут быть хуже условий, установленных Коллективным договором.


**20.17.** проводить аттестацию с работниками по присвоению квалификационной категории не чаще одного раза в 3 года. С этой целью наниматель создает аттестационную комиссию, в которую в обязательном порядке входит представитель профкома.

**21. Профком обязуется:**

**21.1.** осуществлять постоянный контроль за своевременным введением в действие локальных документов по вопросам организации, нормирования, оплаты труда, премирования, установлением доплат и надбавок;

**21.2.** вносить предложения Нанимателю о привлечении к дисциплинарной ответственности должностных лиц, виновных в несвоевременной выплате заработной платы;

**22. Дополнительные компенсации, гарантии и вознаграждения работникам.**

 Т.М.Райченок



 В.А.Милянтей



**22.1.** устанавливать для работников вознаграждения, доплаты и выплаты в размере:

- в связи с достижением работниками организации возраста 50 лет, а также достижения ими общеустановленного пенсионного возраста и прекращении при этом трудовых отношений и имеющими продолжительный стаж работы (более 10 лет) в организации – до 2-х базовых величин или равноценный подарок;
- при вступлении работника в брак – до 2-х базовых величин;
- при рождении у работника ребенка – до 2-х базовых величин;
- в случае смерти близких родственников работника (один из супругов, родители, дети) – до 3-х базовых величин;
- в случае смерти работника оказывать членам его семьи материальную помощь в размере - до 3-х базовых величин;
- работникам, имеющим на иждивении троих и более детей, детей-инвалидов, а также одиноким матерям (отцам) выплачивать ежегодно единовременное пособие (материальную помощь) - до 3-х базовых величин;
- на оздоровление работников (перенесенная операция и последующая реабилитация, длительное заболевание более 1 месяца) – до 2 базовых величин;
- в связи с чрезвычайными ситуациями (пожар, наводнение и др.) – до 2 базовых величин;

В иных случаях размер материальной помощи членам Профсоюза определяется решением Профкома в зависимости от причины.

## ГЛАВА 4 ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

### **23. Наниматель обязуется:**

**23.1.** не допускать необоснованного сокращения рабочих мест в организации, создавать новые рабочие места, а в случае необходимости принимать меры по переподготовке кадров;

**23.2.** уведомлять председателя Профкома не позднее, чем за три месяца о предстоящей ликвидации или реорганизации подразделений организации, полной или частичной приостановке работы, если это повлечет за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда;

**23.3.** при проведении ликвидации или реорганизации проводить переговоры с профсоюзным комитетом в целях выработки согласованной программы мер по соблюдению прав и законных интересов работников.

**23.4.** не допускать увольнения по сокращению численности или штата работников, имеющих право остаться на работе в соответствии с действующим законодательством, а также лиц предпенсионного возраста (за пять лет до общеустановленного пенсионного возраста), добросовестно работающих и не



Т.М.Райченок



В.А.Милянтей



допускающих нарушений производственно-технологической, трудовой и исполнительской дисциплины, отработавших в организации не менее 10 лет;

**23.5.** не допускать расторжения трудового договора по инициативе нанимателя с беременными женщинами, с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, кроме случаев ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенных в другой местности, а также по основаниям, предусмотренным пунктом 6, абз.2,3,4,6 пункта 7 статьи 42 и статьей 47 Трудового кодекса Республики Беларусь.

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

- имеющим неполную семью (ст. 63 Кодекса о браке и семье);
- родителям, опекунам, попечителям, усыновителям (удочерителям), воспитывающим детей-инвалидов;
- попечителям, на иждивении которых находятся несовершеннолетние дети;
- имеющим трех и более детей;
- одному из работающих в организации родителей, имеющих несовершеннолетних детей;
- работникам, получившим в данной организации трудовое увечье или профзаболевание на производстве;
- лицам, избранным председателям профсоюзного комитета;
- работникам, обучающимся в заочной форме получения образования по направлению данной организации;
- работникам предпенсионного возраста (за пять лет до общеустановленного пенсионного возраста);
- опекунам;
- не имеющим в составе семьи членов с самостоятельным заработком;

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

**23.8.** нести ответственность за обеспечение занятости работников и молодых специалистов, принятых на работу после окончания высших и средних специальных учебных заведений;

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

#### **24. Профсоюз обязуется:**

**24.1.** осуществлять контроль за выполнением законодательства о занятости, за предоставлением высвобождаемым работникам соответствующих гарантий и компенсаций;



Т.М.Райченок



В.А.Милянтей



**24.2.** сохранять по личному заявлению и решению соответствующего профсоюзного органа членство в профсоюзе за: уволенными работниками в период до их трудоустройства на новое место работы и (или) рассмотрения трудовых споров в суде; прекратившими трудовую деятельность по состоянию здоровья вследствие трудового увечья, профессионального заболевания, в связи с выходом на пенсию по инвалидности, необходимостью ухода за родственниками, являющимися инвалидами первой группы, а также достигшими 80-летнего возраста и нуждающимися согласно медицинскому заключению в постоянном уходе; неработающими пенсионерами из числа бывших работников организации, уволенных из организации в связи с выходом на пенсию.

**24.3.** провести в установленные сроки выборы членов комиссии по индивидуальным трудовым спорам, провести их обучение;

**24.4.** оказывать правовую помощь работникам по правовым вопросам;

**24.5.** проводить обучение работников – членов Профсоюза, руководителей организаций по вопросам трудового законодательства;

**24.6.** представлять интересы членов Профсоюза при ликвидации организаций, сокращении рабочих мест, при разрешении трудовых споров и принимать меры по защите законных прав работников.

**25. Стороны пришли к соглашению:**

**25.1.** трудовой договор (контракт) с работниками ГУК «Шарковщинская централизованная библиотечная система» заключается в соответствии с действующим законодательством. Условия трудового договора (контракта), ухудшающие положение работника по сравнению с законодательством о труде и настоящим коллективным договором, являются недействительными;

**25.2.** наниматель (уполномоченный представитель нанимателя) обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными правовыми актами в сфере трудовых отношений;

**25.3.** в заключаемом с работником контракте предусматриваются дополнительные меры стимулирования труда работника:

- повышение тарифной ставки (тарифного оклада) не более чем на 50 процентов, если больший размер не предусмотрен законодательством;
- дополнительный поощрительный отпуск за работу по контракту с сохранением заработной платы за счет бюджетных средств:
- директору ЦБС – продолжительностью 5 календарных дней;
- заведующим отделами библиотечного маркетинга, обслуживания и информации, комплектования и обработки - продолжительностью 4 календарные дня;
- заведующим библиотеками – продолжительностью 4 календарные дня;

– библиотекарям – продолжительностью 4 календарные дня;  
– водителю библиобуса – 4 календарные дня;



Т.М.Райченок



В.А.Милянтей



- рабочему, уборщику помещений – 3 календарных дня
- работникам, которым установлена группа инвалидности: основной отпуск продолжительностью 30 календарных дней, дополнительный отпуск продолжительностью – 1 календарный день.

**25.4.** содержание контракта работника, являющегося членом Профсоюза, согласовывается с председателем первичной профсоюзной организации;

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

**25.6.** контракт с работником, избранным председателем профсоюзного комитета и не освобожденным от основной работы, заключается на срок не менее его выборных полномочий. Расторжение контракта по инициативе нанимателя с этим работником, за исключением случаев, вызванных его виновными действиями, допускается только с согласия вышестоящего профсоюзного органа;

**25.7.** с работниками, не достигшими пенсионного возраста, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, продление контрактов с их согласия – до истечения максимального срока действия контракта, заключение нового контракта с их согласия – на срок не менее трех лет, а с имеющими, кроме того, высокий профессиональный уровень и квалификацию – на максимальный срок;

**25.8.** каждая из сторон, заключившая трудовой договор (контракт), не позднее, чем за один месяц до истечения срока его действия должна письменно предупредить другую сторону о решении продолжить или прекратить трудовые отношения;

**25.9.** в контрактах предусматривается следующий перечень уважительных причин, по которым работник имеет право досрочно расторгнуть контракт по его требованию:

- беременность;
- необходимость ухода за больным членом семьи (согласно медицинскому заключению);
- перевод одного из супругов на работу (военную службу) в другую местность;
- переезд на постоянное место жительства в другую местность;
- наличие у женщины детей до пяти лет;
- зачисление на дневную форму получения образования;
- состояние здоровья (согласно медицинскому заключению).

**25.10.** сохранять трудовые отношения с работниками, достигшими общеустановленного пенсионного возраста (с их согласия) – до достижения совершеннолетнего возраста находящихся на их иждивении детей, а также до достижения возраста детьми 23-х лет, обучающимися на дневной форме получения образования в учреждениях образования стран-участников Таможенного союза ЕАЭС для получения первого высшего или среднего специального образования;



Т.М.Райченок



В.А.Милянтей



**25.11.** в случае окончания срока контрактов у работающих женщин во время нахождения их в отпуске по беременности и родам, а также имеющих детей в возрасте до трех лет, трудовые отношения с ними продлевать, с их согласия, до достижения ребенком возраста пяти лет;

**25.12.** заключение (продление) контрактов с работниками, которым осталось пять и менее лет до достижения общеустановленного пенсионного возраста, добросовестно работающими и не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, будет осуществляться на срок не менее чем до достижения ими пенсионного возраста;

**25.13.** с работниками, достигшими общеустановленного пенсионного возраста (с их согласия) не допускающими нарушений производственно - технологической, исполнительской и трудовой дисциплины сохранять трудовые отношения не менее одного года, а далее на усмотрение Нанимателя;

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

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

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

**25.17.** увольнение работников - членов профсоюза по инициативе нанимателя осуществлять только с предварительного согласия председателя профсоюзного комитета;

**25.18.** 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;

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

## ГЛАВА 5 РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

**26.** Режим рабочего времени в организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.



Т.М.Райченок



В.А.Милянтей



27. Для работников организации продолжительность ежедневной работы (смены) определяется трудовыми договорами, правилами внутреннего трудового распорядка или графиками работ (сменности).

28. Стороны признают продолжительность рабочей недели с нормальными условиями труда не более 40 часов в неделю.

29. К сверхурочным работам работники привлекаются с их письменного согласия, за исключением случаев, предусмотренных ст. 121 Трудового кодекса.

Оплата за работу в сверхурочное время производится в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь.

30. Продолжительность основного отпуска работников организаций составляет 24 календарных дня.

31. По договоренности между работником и нанимателем трудовой отпуск может быть разделен на две части. При этом одна часть должна быть не менее 14 календарных дней. Трудовой отпуск может быть прерван по предложению нанимателя и с согласия работника (отзыв из отпуска). Неиспользованная, в связи с этим часть отпуска по договоренности между работником и нанимателем предоставляется в течение текущего рабочего года или по желанию работника присоединяется к отпуску за следующий рабочий год либо компенсируется в денежной форме. При этом денежная компенсация за не использованную в связи с отъездами часть отпуска допускается при условии использования работником в текущем рабочем году не менее 14 календарных дней трудового отпуска.

Не допускается отзыв из отпуска работников моложе восемнадцати лет, работников, имеющих право на дополнительные отпуска за работу с вредными или опасными условиями труда и за особый характер работы.

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

Замена денежной компенсацией отпусков, предоставляемых авансом, беременным женщинам, работникам, признанными инвалидами, работникам моложе восемнадцати лет и работникам за работу в зонах радиоактивного загрязнения в результате катастрофы на Чернобыльской АЭС, а также дополнительных отпусков за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за особый характер работы не допускается.

Очередность предоставления трудовых отпусков определяется ежегодно до 5 января в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым нанимателем по согласованию с первичной профсоюзной организацией. При составлении графика трудовых отпусков наниматель обязан запланировать отпуск по желанию работника:

в летнее или другое удобное время:

- лицам моложе восемнадцати лет;
- ветеранам Великой Отечественной войны и ветеранам боевых действий на территории других государств;
- работникам, воспитывающим двоих и более детей в возрасте до шестнадцати лет или ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;



Т.М.Райченок



В.А.Милянтей



- женщинам (мужчинам), воспитывающим детей в неполных семьях (одиноким родители, разведенные, опекуны);
- работникам, заболевшим и перенесшим лучевую болезнь, вызванную последствиями катастрофы на Чернобыльской АЭС, других радиационных аварий;
- работникам, являющимся инвалидами, в отношении которых установлена причинная связь увечья или заболевания, приведших к инвалидности, с катастрофой на Чернобыльской АЭС;
- участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС;
- работникам, эвакуированным, отселенным, самостоятельно выехавшим с территории радиоактивного загрязнения из зоны эвакуации (отчуждения), зоны первоочередного отселения и последующего отселения, за исключением прибывших в эти зоны после 1 января 1990 года;
- донорам крови и ее компонентов, награжденным нагрудным знаком отличия Министерства здравоохранения Республики Беларусь «Ганаровы донар Рэспублікі Беларусь», знаком почета «Почетный донор Республики Беларусь», знаками «Почетный донор СССР», «Почетный донор Общества Красного Креста БССР»;
- Героям Беларуси, Героям Советского Союза, Героям Социалистического Труда, полным кавалерам орденов Отечества, Славы, Трудовой Славы;
- в других случаях;
- в определенный период:
- работникам, успешно обучающимся в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального или высшего образования, вечерней или заочной форме получения образования по специальности предоставляются социальные отпуска на период сдачи экзаменов, прохождения практик, установленных учебным планом, сдачи государственных экзаменов (дипломной работы), на основании официальной справки-вызова;
- работающим по совместительству - одновременно с трудовым отпуском по основной работе;
- женщинам перед отпуском по беременности и родам или после него;

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

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

**35.** Наниматель не вправе принудить работников без их согласия к уходу в отпуск без сохранения заработной платы.

**36.** На время социальных отпусков за работником сохраняется прежняя работа, а в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Республики Беларусь или коллективным договором – заработная плата.



Т.М.Райченок



В.А.Милянтей



37. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за 15 календарных дней до его начала.

38. В случаях, предусмотренных законодательством, коллективным договором, трудовым договором, наниматель обязан при предоставлении трудового отпуска (а при разделении его на части - при предоставлении одной из частей отпуска) выплачивать работнику материальную помощь на оздоровление в размере одного оклада работника.

39. Дополнительный свободный от работы день предоставляется:

- матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) ребенка – инвалида в возрасте до восемнадцати лет, по ее (его) заявлению ежемесячно, с оплатой в размере среднего дневного заработка за счет средств государственного социального страхования в порядке и на условиях, определяемых республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области труда:

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

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

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

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

40. Помимо случаев, установленных Трудовым кодексом, работники организаций имеют право на социальный отпуск без сохранения заработной платы в случаях:

- заключения брака работников и их детей – до 3-х дней;
- рождения ребенка (внуков) – 1 день;
- смерти близких родственников (без учета времени на дорогу) – до 3-х дней;
- первый учебный день детей (внуков) 1-4 класс – 1 день;



Т.М.Райченок



В.А.Милянтей



- последний звонок для детей (внуков) выпускных классов – 1 день;
- в день рождения работника – 1 свободный от работы день, если совпадает с выходным или праздничным, любой следующий.

**41.** По письменному заявлению работника предоставлять отпуск без сохранения заработной платы:

до 30-ти календарных дней:

- по семейно-бытовым причинам.

до 14 календарных дней:

- женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет или ребенка инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;
- работающим инвалидам;
- и по другим уважительным причинам.

Уважительность причин оценивает Наниматель.

**42. Профком обязуется:**

**42.1.** осуществлять контроль за соблюдением законодательства о труде, о режиме труда и отдыха работников.

**42.2.** вносить предложения Нанимателю о привлечении к дисциплинарной ответственности должностных лиц, виновных в невыполнении норм законодательства о труде, коллективного договора по режиму труда и отдыха работников.

## ГЛАВА 6 ОХРАНА ТРУДА

При заключении коллективного договора Стороны исходят из признания и обеспечения приоритета жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности организации. Ответственность за состояние условий и охраны труда работников несет Наниматель.

**43. Наниматель обязуется:**

**43.1.** обеспечивать безопасность при эксплуатации территории, зданий (помещений), сооружений, оборудования, ведении технологических процессов и применении в производстве материалов, химических веществ, а также контроль за использованием и правильным применением средств индивидуальной защиты и средств коллективной защиты;

**43.1.** принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работающих при возникновении таких ситуаций, оказанию потерпевшим при несчастных случаях на производстве необходимой помощи, их доставке в организацию здравоохранения;

**43.2.** осуществлять обучение, стажировку, инструктаж и проверку знаний работающих по вопросам охраны труда;

**43.3.** информировать работающих о состоянии условий и охраны труда на рабочем месте, существующем риске повреждения здоровья и полагающихся средствах индивидуальной защиты, компенсациях по условиям труда;



Т.М.Райчёнок



В.А.Милянтей



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

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

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

**43.7.** проводить все виды инструктажей по охране труда и технике безопасности и обучение по вопросам охраны труда, работающих согласно требованиям нормативных правовых актов;

**43.8.** не препятствовать работающим в реализации их права на охрану труда;

**43.9.** обеспечивать на каждом рабочем месте условия труда, соответствующие требованиям по охране труда;

**43.10.** обеспечивать режим труда и отдыха работников, установленного законодательством, коллективным договором, трудовым договором;

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

**43.12.** осуществлять контроль за соблюдением законодательства об охране труда работниками;

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

**43.14.** обеспечивать проведение аттестации рабочих мест по условиям труда;

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

**43.16.** пропагандировать и внедрять передовой опыт безопасных методов и приемов труда и сотрудничества с работниками, их полномочными



Т.М.Райчёнок



В.А.Милянтей



представителями в области охраны труда;

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

**43.18.** назначать должностных лиц, ответственных за организацию охраны труда в организации и структурных подразделениях;

**43.19.** исполнять представления технических инспекторов труда Профсоюзов;

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

**43.21.** исполнять другие обязанности, предусмотренные законодательством об охране труда: Трудовым кодексом Республики Беларусь, Законом Республики Беларусь от 23 июня 2008 №356-З «Об охране труда» и др.;

**43.22.** оказывать содействие в обучении по вопросам охраны труда общественных инспекторов по охране труда профсоюза, уполномоченных лиц по охране труда работников организаций;

**43.23.** при отказе работника от выполнения порученной работы в случаях непосредственной опасности для жизни и здоровья его и окружающих, не предоставления необходимых средств индивидуальной защиты, непосредственно обеспечивающих безопасность труда, приостановления и запрещения проведения работ специально уполномоченными государственными органами надзора и контроля, а также технической инспекцией труда профсоюза предоставлять работнику до устранения нарушений (до создания надлежащих условий на рабочем месте) другую работу, соответствующую его квалификации, либо с его согласия – работу с оплатой не ниже среднего заработка по прежней работе на срок до одного месяца. При необходимости Наниматель за счет собственных средств обязан обеспечить обучение работника новой профессии (специальности) с сохранением ему на период переподготовки среднего заработка;

**43.24.** выплачивать семье погибшего по вине нанимателя на производстве работника, помимо установленного законодательством возмещения ущерба, единовременную материальную помощь в размере не менее 10 годовых зарплаток погибшего, исчисленных по заработку за год от месяца, предшествующего несчастному случаю, а работнику, утратившему трудоспособность в результате несчастного случая на производстве по вине нанимателя, – единовременную материальную помощь в размере одного среднемесячного заработка за каждый процент утраты трудоспособности;

**43.25.** в случае ухудшения состояния здоровья работника, обусловленного условиями труда, утраты профессиональной трудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием наниматель обязан предоставить работнику с его согласия работу в соответствии с заключением врачебно-консультационной комиссии или медико-реабилитационной экспертной комиссии или обеспечить за счет средств,



Т.М.Райченок



В.А.Милянтей



предусмотренных на осуществление обязательного страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, направление работника на переподготовку, профессиональную подготовку с сохранением на период получения образования среднего заработка, а при необходимости - его реабилитацию;

**43.26.** совместно с профсоюзными органами на местах осуществлять:

- формирование и организацию деятельности совместных комиссий по охране труда;
- организацию работы уполномоченных лиц по охране труда;
- проведение общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда;
- контроль за соблюдением локальных правовых актов по охране труда;
- оказывать содействие в обучении общественных инспекторов по охране труда, иных уполномоченных лиц по охране труда работников организаций, создании условий для их эффективной работы и реализации мер морального и материального поощрения в соответствии с коллективными договорами (освобождение от основной работы для выполнения общественных обязанностей с сохранением среднего заработка, предоставлением дополнительных дней к отпуску и пр.)

**44. Профком обязуется:**

**44.1.** осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда, трудового законодательства;

**44.2.** провести в установленные сроки выборы общественных инспекторов по охране труда, утвердить составы общественных комиссий по охране труда и соблюдению трудового законодательства, провести их обучение;

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

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

## ГЛАВА 7

### СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЖИЛИЩНО-БЫТОВЫЕ УСЛОВИЯ, ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ И ОРГАНИЗАЦИЯ ОТДЫХА РАБОТНИКОВ И ОБУЧАЮЩИХСЯ, ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ ЛЬГОТ И КОМПЕНСАЦИЙ

Организация и Профком содействуют организации санаторно-курортного лечения работников и обучающихся.

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



Т.М.Райченок



В.А.Милянтей



обеспечения реальных возможностей для приобщения их к культуре и искусству, физкультуре и спорту невозможно социальное благополучие коллектива.

**45. Наниматель обязуется:**

**45.1.** содействовать организации отдыха, оздоровления и санаторно-курортного лечения работников ГУК «Шарковщинская централизованная библиотечная система»;

**45.2.** всем сотрудникам учреждения предоставлять трудовой отпуск в соответствии со сроком выделения путевки на санаторно-курортное лечение;

**45.3.** морально и материально стимулировать работников, ведущих здоровый образ жизни, занимающихся физической культурой и спортом, активно участвующих в спортивных районных и областных мероприятиях;

**45.4.** работник обязуется: оказывать содействие и сотрудничать с нанимателем в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда, немедленно извещать своего непосредственного руководителя или иное должностное лицо нанимателя о неисправности оборудования, инструмента, приспособлений, транспортных средств, средств защиты, об ухудшении своего здоровья.

**46. Наниматель совместно с профкомом обязуется:**

**46.1.** распределение путевок на лечение производить в соответствии с заключением лечащих врачей;

**46.2.** обеспечить широкую гласность об имеющихся возможностях оздоровления работников;

**46.3.** обеспечивать полное информирование о правах и гарантиях в области пенсионного обеспечения, о правомерности применения списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на пенсию за работу с особыми условиями труда

**47. Профсоюзный комитет обязуется:**

**47.1.** выдавать справку установленного образца о принадлежности к профсоюзу;

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

**47.3.** осуществлять полную или частичную компенсацию стоимости путевок в детские оздоровительные лагеря;

**47.4.** детям дошкольного и школьного возраста работников организации по основному месту работы, являющихся членами профсоюзного комитета, предоставлять новогодние подарки;

**47.5.** организовывать чествование бывших работников в связи с праздничными и юбилейными датами, профессиональным праздником с вручением подарков.



Т.М.Райченок



В.А.Милянтей



## ГЛАВА 8

### СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА И ГАРАНТИИ ДЛЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ, СТУДЕНТОВ И УЧАЩИХСЯ

#### 48. Стороны пришли к соглашению, что:

**48.1.** выпускникам, которым место работы предоставлено путем распределения, предоставляется отдых продолжительностью тридцать один календарный день. По инициативе выпускника продолжительность отдыха может быть сокращена;

**48.2.** молодым специалистам, получившим среднее специальное или высшее образование, выплачивается денежная помощь в размере месячной стипендии, назначенной им в последнем перед выпуском семестре (полугодии); молодым рабочим (служащим), получившим профессионально-техническое образование, - из расчета тарифной ставки по присвоенной им квалификации (разряду, классу, категории) или соответствующего оклада.

Выплата денежной помощи осуществляется нанимателем в месячный срок после заключения трудового договора (контракта) с молодым специалистом в полном размере независимо от количества использованных им дней отдыха;

**48.3.** предоставлять в качестве минимальных льготы, - предусмотренные ст.ст. 215, 216, 219, 220 Трудового кодекса Республики Беларусь для работников, обучающихся в учреждениях, обеспечивающих получение высшего и среднего специального образования, в вечерней или заочной форме получения образования;

**48.4.** закрепить за молодым специалистом опытного работника-наставника (без оплаты наставничества).

#### 49. Профком обязуется:

**49.1.** осуществлять контроль за соблюдением законодательных норм по предоставлению первого рабочего места выпускникам высших, средних специальных учебных заведений, профессионально-технических училищ.

#### 50. Наниматель и Профком обязуются:

**50.1.** способствовать созданию надлежащих условий для повышения квалификации и общеобразовательного уровня молодежи;

**50.2.** не допускать увольнения по сокращению штата женщин, мужа которых призваны на действительную военную службу, и которые имеют детей;

**50.3.** постоянно анализировать условия труда молодых специалистов в организации (часы работы, гибкость смен, оборудование, состояние рабочих мест, состояние системы отопления, кондиционирования, освещения и т.д.) и принимать меры по их улучшению;

**50.4.** раз в полугодие проводить мониторинг жилищно-бытовых условий молодых специалистов, прибывших в организацию, проводить встречи с каждым молодым специалистом на предмет решения проблемных вопросов;

**50.5.** организовывать и проводить районные конкурсы и соревнования среди молодежи с участием молодых специалистов по профессиям, спортивно-массовые и другие мероприятия;

 Т.М.Райченок

 В.А.Милянтей



**50.6.** особо отличившихся молодых специалистов поощрять денежными премиями, ценными подарками, почетными дипломами и грамотами.

## ГЛАВА 9 ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

**51.** Права и гарантии деятельности Профсоюза, первичных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются действующим законодательством, Законом Республики Беларусь «О профессиональных союзах», Генеральным соглашением между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов, областным Соглашением, местным соглашениям и настоящим коллективным договорам.

### **52. Наниматель обязуется:**

**52.1.** соблюдать права Профсоюзов в соответствии с Законом Республики Беларусь «О профессиональных союзах», содействовать их деятельности, предоставлять Профкому в бесплатное пользование помещение с отоплением, освещением, необходимым оборудованием и средствами связи;

**52.2.** предоставлять профсоюзному комитету информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров, реализации прав профсоюза по защите трудовых и социально-экономических прав и законных интересов работников;

**52.3.** рассматривать по представлению профсоюзного комитета обоснованные критические замечания и предложения, высказанные членами отраслевого профсоюза в ходе профсоюзных собраний, конференций, встреч в коллективах организации по итогам проверок, проведенных профсоюзными органами. Принимать в установленном порядке необходимые меры.

### **53. Профком обязуется:**

**53.1.** проводить обучение профсоюзных кадров и актива по вопросам законодательства о труде, охране труда, реализации Коллективного договора;

**53.2.** оказывать материальную помощь остро нуждающимся членам отраслевого профсоюза из профсоюзного бюджета в установленном порядке в соответствии с утвержденными сметами, как правило, на основании личного заявления члена отраслевого профсоюза.

### **54. Стороны пришли к соглашению:**

**54.1.** проводить согласованную политику по созданию и укреплению профсоюза в организации;

**54.2.** использовать отраслевые и местные информационные системы для информирования о деятельности Сторон по выполнению Коллективного договора, содействовать созданию в организации условий для обеспечения гласности в деятельности комитета отраслевого профсоюза. Руководителю организации обеспечивать предоставление профсоюзным органам для осуществления их уставной деятельности информацию по оплате труда



Т.М.Райченок



В.А.Милянтей



работников, кадровому составу, для проведения мониторинга по применению контрактной формы найма и другой необходимой информации, затрагивающей вопросы трудовых и связанных с ними отношений;

**54.3.** 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 отраслевого профсоюза, управления культуры и обкома профсоюза, с сохранением среднего заработка, в необходимых случаях командированием в соответствии с законодательством на условиях, предусмотренных коллективным договором, и время для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников. В отдельных случаях расходы по направлению профсоюзных активистов для участия в вышеуказанных мероприятиях осуществляются за счет средств профсоюзного бюджета на основании решений соответствующих вышестоящих профсоюзных органов;

**54.4.** сохранять средний заработок на весь период коллективных переговоров за работниками, участвующими в них от имени профсоюзной организации;

**54.5.** предоставлять возможность лицам, уполномоченным комитетом отраслевого профсоюза, осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, охране труда;

**54.6.** предоставлять председателям и членам профкомов, исполняющим профсоюзные обязанности на общественных началах, до 8 часов рабочего времени в неделю для исполнения профсоюзных обязанностей с сохранением среднемесячного заработка;

**54.7.** поощрять из профсоюзного бюджета и средств материального стимулирования труда наиболее отличившихся профсоюзных активистов и членов профсоюза;

**54.8.** производить удержание суммы профсоюзных взносов из заработной платы работника по его письменному заявлению и перечислять их на соответствующий счет Профсоюза одновременно с выплатой заработной платы;

**54.9.** расторгать трудовой договор по инициативе нанимателя с работниками, избранными в состав профсоюзных органов и не освобожденными от работы (за исключением случаев, вызванных виновными действиями работника), с предварительного уведомления профсоюзного органа, членами которого они избраны, не менее чем за 2 месяца;

**54.10.** расторгать трудовой договор по инициативе нанимателя (за исключением случаев, вызванных виновными действиями работников) с работниками, избранными руководителями профсоюзных органов и не освобожденными от работы, с предварительного письменного согласия вышестоящего профсоюзного органа;

**54.11.** заключать (продлять) контракты с работниками, избранными в состав профсоюзных органов (с их согласия), на срок не менее чем до истечения срока их полномочий;



Т.М.Райченок



В.А.Милянтей



**54.12.** лицам, избранным в состав профсоюзных органов, предоставляется преимущественное право оставления на работе при сокращении численности или штата работников при прочих равных условиях;

**54.13.** привлечение к дисциплинарной ответственности работников, уполномоченных на осуществление общественного контроля за соблюдением законодательства Республики Беларусь о труде, в том числе об охране труда, на участие в создаваемых в организации комиссиях по коллективным переговорам, рассмотрению трудовых споров, примирительных комиссиях, производить только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого указанные работники являются;

**54.14.** членам Профкома, общественным инспекторам по охране труда предоставляется возможность (время) участвовать в работе профсоюзных органов, в качестве делегатов на конференциях, пленумах, съездах, а также в профсоюзной учебе с сохранением среднего заработка.

## ГЛАВА 10

### Заключительные положения.

#### Контроль за исполнением коллективного договора

**55. Наниматель** берет на себя ответственность за обеспечение установленных данным Коллективным договором минимальных социально-экономических гарантий работникам организаций и **обязуется:**

**55.1.** предоставлять профсоюзному комитету информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров, реализации прав профсоюза по защите трудовых и социально-экономических прав и законных интересов работников организации;

**55.2.** рассматривать по представлению профсоюзного комитета обоснованные критические замечания и предложения, высказанные членами отраслевого профсоюза в ходе профсоюзных собраний, конференций, встреч в подразделениях организации, по итогам проверок, проведенных профсоюзными органами. Принимать в установленном порядке необходимые меры.

#### **56. Профсоюз обязуется:**

**56.1.** раз в полугодие, не позднее 25 числа, следующего за отчетным полугодием месяца, рассматривать ход выполнения Договора на расширенных заседаниях Профсоюзного комитета с участием Нанимателя.

**56.2.** изучать практику социального партнерства в регионах и организациях, обобщать лучший опыт, с учетом которого разрабатываются рекомендации по заключению местных соглашений;

**52.3.** содействовать работе организации в выполнении уставных целей, соблюдении трудового распорядка и трудовой дисциплины, добиваться выполнения мероприятий, направленных на решение неотложных социальных проблем коллектива, обеспечение занятости, безопасности труда, достойной оплаты, соблюдение установленных государством льгот, а также введение в



Т.М.Райченок



В.А.Милянтей



организации дополнительных льгот для особо нуждающихся в социальной защите и не способных на равных условиях конкурировать на рынке труда;

**52.4.** осуществлять систематический контроль за соблюдением законодательства о труде, пресекать случаи нарушения трудовых и социальных прав работников.

**53. Стороны обязуются:**

**53.1** в месячный срок после подписания Коллективного договора довести его до сведения сотрудников организаций и членов профсоюза организации, содействовать его реализации;

**53.2** осуществлять систематический анализ и обобщение опыта заключенных местных соглашений;

**53.3** создать все необходимые условия для реализации принятых ими обязательств.

**54.** Контроль за ходом выполнения Коллективного договора, разрешение разногласий, возникающих в ходе выполнения Коллективного договора, осуществляет Комиссия, состоящая из равного количества участников от каждой из Сторон. Место проведения заседания Комиссии, выносимые на ее обсуждение вопросы и список приглашаемых лиц определяется по соглашению Сторон. Положения Сторон по обсуждаемым вопросам, а также принимаемые решения оформляются протоколом, подписанным сопредседателями Комиссии, и являются обязательными для исполнения Сторон.

Стороны осуществляют постоянный контроль за реализацией Коллективного договора, информируя друг друга о своих действиях, принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, социально-экономические и профессиональные интересы работников.

**55.** Добавить следующие приложения к коллективному договору:

*Приложение № 1* «Положение о порядке и условиях премирования работников государственного учреждения культуры «Шарковщинская централизованная библиотечная система»;

*Приложение № 2* «Положение об оказании материальной помощи работникам государственного учреждения культуры «Шарковщинская централизованная библиотечная система»;

*Приложение № 3* «Положение о порядке и условиях материального стимулирования и выплаты надбавок за высокие профессиональные и творческие достижения в работе, сложность и напряжённость труда государственного учреждения культуры «Шарковщинская централизованная библиотечная система»;

*Приложение № 4* «Положение о порядке и условиях оказания единовременной выплаты на оздоровление работникам государственного учреждения культуры «Шарковщинская централизованная библиотечная система».



Т.М.Райченок



В.А.Милянтей



## ГЛАВА 11

## Порядок разрешения коллективных трудовых споров

62. Для разрешения коллективного трудового спора Наниматель и Профком обязуются в трехдневный срок с момента возникновения коллективного трудового спора (отказа нанимателя от удовлетворения всех (части) предъявленных требований работников или не уведомления нанимателя о своем решении по предъявленным требованиям создать на равноправной основе примирительную комиссию и в зависимости от масштаба и сложности коллективного трудового спора назначить в ее состав своих представителей (не менее 2 человек от каждой Стороны).

63. Назначение представителей Сторон спора в состав примирительной комиссии оформить соответствующим приказом Нанимателя и решением Профкома (протоколом).

64. На время участия в работе примирительной комиссии за ее членами сохранить место работы (должность) и среднюю заработную плату.

65. Своевременно производить замену выбывших членов из состава примирительной комиссии. Замена оформляется соответствующим приказом Нанимателя, решением Профкома.

66. Порядок создания и работы примирительной комиссии осуществить в соответствии со статьями 380 и 381 Трудового кодекса Республики Беларусь.

67. Представить примирительной комиссии всю необходимую для ее работы информацию.

68. Наниматель предоставляет помещение на период работы примирительной комиссии, обеспечивает ее членов необходимыми техническими средствами связи, канцелярскими принадлежностями, соответствующей нормативной правовой документацией.

69. Право на забастовку как крайний способ разрешения коллективного трудового спора реализуется работниками в соответствии с действующим законодательством.

70. В случае невыполнения положений настоящего Коллективного договора любая из Сторон имеет право в письменной форме заявить о нарушениях Коллективного договора, после чего в трехдневный срок должны быть назначены переговоры по урегулированию разногласий.

Стороны обязаны не позднее чем в двухнедельный срок принять решение в письменном виде, которое является дополнением к Коллективному договору.

71. Каждая из Сторон, подписавших Коллективный договор, несет ответственность за своевременное и полное его выполнение в пределах своих полномочий и обязательств.



Т.М.Райченок



В.А.Милянтей



Директор Государственного  
учреждения культуры  
«Шарковщинская  
централизованная  
библиотечная система»



Т.М.Райченок

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
Государственного учреждения  
культуры «Шарковщинская  
централизованная библиотечная  
система»



В.А.Милянтей

Коллективный договор подписан

«03» августа 2023 года



Т.М.Райченок



В.А.Милянтей