

**Коллективный договор**  
**ГУ «Минская районная центральная библиотека»**  
**на 2018- 2020 годы**

**Глава 1**  
**Общие положения**

1. Настоящий коллективный договор (в дальнейшем - Договор) заключен между ГУ «Минская районная центральная библиотека» который представляет директор и коллективом работников ГУ «Минская районная центральная библиотека» который представляет председатель первичной профсоюзной организации библиотечных работников в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Трудовым кодексом Республики Беларусь, Указом Президента Республики Беларусь от 15 июня 1995 года № 278 «О развитии социального партнерства в Республике Беларусь», другими законодательными актами в Республике Беларусь с целью установления социального диалога при соблюдении трудовых прав работников и созданию необходимых условий для соблюдения правовой и социальной защиты работников.

**2. Сторонами соглашения являются:**

от нанимателя – директор ГУ «Минская районная центральная библиотека»  
от членов профсоюза – первичная профсоюзная организация библиотечных работников (далее - профсоюз), (далее - стороны)

3. Стороны в полном объеме принимают на себя обязательства закрепленные действующими: Генеральным Соглашением между правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов. Тарифными и местными соглашениями Белорусского профессионального союза работников культуры, информации, спорта и туризма. В дальнейшем, при внесении в них дополнений и изменений при принятии новых редакций данных соглашений, стороны обязуются ими руководствоваться.

4. Условия, определенные настоящим Договором, являются обязательными для нанимателя и служат основой при заключении трудовых договоров (контрактов).

5. Договор распространяется на работников, членов профсоюза работников культуры информации, спорта и туризма.

6. Каждая из сторон, подписавшая Договор, несет ответственность за его реализацию в пределах своих полномочий и обязуется сотрудничать друг с другом.
7. Стороны, заключившие настоящей Договор, не могут в одностороннем порядке, в течение установленного периода действия, приостановить исполнение принятых на себя обязательств.
8. Договор вступает в силу с момента его подписания Сторонами и действует до заключения нового, но не более трех лет.

## **ГЛАВА II**

### **РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА, ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН В ОБЛАСТИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

#### **9. Наниматель обязуется:**

- 9.1. создавать необходимые организационные, материальные и финансовые условия для выполнения задач, стоящих перед трудовым коллективом;
- 9.2. поднимать перед Министерством культуры Республики Беларусь, Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь вопросы по совершенствованию условий оплаты труда;
- 9.3. приглашать представителей профсоюза для участия в работе Совета отдела при директоре ГУ «Минская районная центральная библиотека», при рассмотрении социально значимых вопросов, участия в проводимых мероприятиях;
- 9.4. способствовать предотвращению коллективных трудовых споров;
- 9.5. своевременно выплачивать заработную плату;

#### **10. Профком обязуется:**

- 10.1. осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда в библиотеках;
- 10.2. осуществлять защиту прав и законных интересов членов профсоюза, консультировать их по вопросам нарушения их социальных прав и гарантий, рассматривать в установленные сроки заявления, жалобы, обращения работников по вопросам их социальных прав и гарантий;

10.3. обеспечивать общедоступную, бесплатную юридическую помощь членам профсоюза;

10.4. оказывать работникам - членам профсоюза бесплатную консультационную и правовую помощь в изучении и правильном применении законодательства о труде и социальной защите, налогового и жилищного законодательства, проводить работу среди членов профсоюза, направленную на соблюдение правил внутреннего распорядка и трудовой дисциплины;

10.5. защищать права работников - членов профсоюза при заключении трудовых договоров (контрактов);

10.6. осуществлять общественный контроль учета граждан, состоящих на учете нуждающихся в улучшении жилищных условий, участвовать в распределении жилья, а также средств, предназначенных для жилищного строительства;

10.7. оставлять на профсоюзном учете высвобожденных работников до трудоустройства на другое предприятие с тем, чтобы они могли пользоваться правами членов профсоюза;

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

11.1. практиковать рассмотрение вопросов, затрагивающих интересы организации управления ГУ «Минская районная центральная библиотека», на заседаниях профсоюзного комитета;

11.2. работники имеют право на получение от нанимателей правовой информации и консультаций, касающихся их трудовых и связанных с ними отношений, в т.ч. по заявлению получать такую информацию от нанимателей в письменном виде и в сроки, установленные законодательством;

11.3. локальные нормативные правовые акты по вопросам оплаты труда, нормирования и охраны труда и другим вопросам, касающихся трудовых и социально-экономических прав работников организаций отрасли принимаются нанимателем по согласованию с соответствующим профсоюзным комитетом.

## **ГЛАВА 3 ОПЛАТА ТРУДА И ЕГО СТИМУЛИРОВАНИЕ**

12. Все вопросы, касающиеся оплаты труда (в т.ч. оплата за работу в ночное время, праздничные дни, сверхурочную работу) установление доплат и

надбавок, материального стимулирования, вознаграждений, материальной помощи, решаются нанимателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

13. Выполнение работником дополнительных видов работ, не входящих в круг их прямых обязанностей, осуществляется за дополнительную плату.

14. Премирование руководителей и работников производится в соответствии с Положением о материальном стимулировании, утвержденным нанимателем и согласованным с председателем профкома.

15. Аттестация работников производится в соответствии с Положением об аттестации работников с участием профсоюза

## **16. НАНИМАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:**

16.1. Выплата заработной платы работникам производится 7, 19 числа каждого месяца (ст.73 Трудового Кодекса Республики Беларусь) перечислением на текущие расчетные счета работников.

16.2. зарплата, выплаченная с задержками в 1 месяц, индексируется в соответствии с действующим законодательством;

16.3. при введении новых условий оплаты труда и невозможности своевременного исчисления заработной платы в новых размерах, проводить в подведомственных учреждениях повышение авансирования с последующим перерасчетом;

16.4. экономия по фонду заработной платы рассчитывается ежемесячно. Информация о наличии и размере экономии по фонду заработной платы доводится до сведения руководителей и профсоюзного комитета. Указанные средства направляются на премирование работников в соответствии с действующим законодательством Республики Беларусь и Положением о премировании действующим в организации;

16.5. выплата среднего заработка за время трудового отпуска производится не менее чем за 2 дня до его начала;

16.6. в случае несоблюдения сроков выплаты работник имеет право продолжить работу (не уходить в отпуск) письменно предупредив об этом нанимателя;

16.7. выплачивать, причитающуюся работнику сумму, при увольнении не позднее дня увольнения. При невыплате денежных средств по вине нанимателя выплачивается средний заработок за каждый день просрочки;

16.8. премии за основные результаты труда выплачивать библиотечным работникам, финансируемых из бюджета, в пределах 20% планового фонда заработной платы и экономии средств, предусмотренных на оплату труда п. 2.9. приложения к Постановлению Министерства труда Республики Беларусь от 21.01.2000 г. № 6 на основании положения о премировании;

16.9. установить надбавки в размере до 50% должностного оклада руководителям, их заместителям, специалистам и служащим за высокие показатели в работе, за выполнение особо важных (срочных) работ в зависимости от личного вклада работников в библиотечный процесс. Надбавки могут быть уменьшены или отменены полностью при ухудшении качества работы. Надбавки устанавливаются по нескольким показателям суммарно, но не могут превышать 50% должностного оклада. Для установления надбавок направлять на эти цели выделенные из бюджета средства в размере 10% планового фонда заработной платы работников организаций (п.2.8. приложения 1 к постановлению Министерства труда Республики Беларусь от 21.01.2000г. № 6, в редакции постановления Министерства труда и социальной защиты РБ от 18.12.2002 г. № 157);

16.10. производить работникам выплату материальной помощи ежемесячно в размере 4% должностного оклада;

16.11. уведомлять работников об изменении действующих условий оплаты труда не позднее, чем за месяц до их введения в действие.

16.12. за нарушение сроков выплаты заработной платы, наниматель несет ответственность в соответствии с законодательством Республики Беларусь, в т.ч. с ними может быть расторгнут контракт (подпункт 2 Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 « О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины».)

## **17. Профсоюз обязуется:**

17.1. оперативно доводить до профсоюзного актива руководящие документы, разъяснения, инструктивные письма;

17.2. осуществлять общественный контроль за своевременностью и полной исполнением нормативных правовых документов по вопросам заработной платы, условий и нормирования труда;

17.3. совместно с нанимателем ходатайствовать перед исполнительным комитетом о принятии мер по финансовой, материальной поддержке библиотечных учреждений, социальной поддержке работников библиотек.

## **ГЛАВА 4 ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ**

### **18. НАНИМАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:**

18.1. предупреждать работника об увольнении по сокращению штата или численности работников письменно не менее чем за два месяца. Предоставлять данному работнику для поиска нового места один свободный день в неделю с сохранением средней заработной платы;

18.2. в случае сокращения штата или численности работников принимать упреждающие меры: ограничение приема новых работников, осуществление перевода в другие учреждения, организацию труда с неполным рабочим днем, увольнение работающих по совместительству или лиц достигших пенсионного возраста;

18.3. при реорганизации учреждений и организаций или при смене собственника осуществлять трудоустройство беременных женщин, одиноких матерей (отцов) с детьми в возрасте до 14 лет или ребенком-инвалидом в возрасте до 18 лет;

18.4. предоставлять преимущественное право (при прочих равных условиях) на оставление на работе при сокращении численности или штата работников следующим категориям работников, не допускающим нарушений трудовой и исполнительской дисциплины:

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

воспитывающим детей-инвалидов;

опекунам, попечителям, на иждивении которых находятся несовершеннолетние дети;

имеющим троих и более детей;

одному из двух работающих в организации родителей, имеющих несовершеннолетних детей;

работникам предпенсионного возраста (за три года до общеустановленного пенсионного возраста);

получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание на производстве;

18.5. с матерями (отцами детей вместо матерей, опекунами), не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, находящимися в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста до трех лет, а также в случаях если они не приступили к работе до достижения

возраста трех лет в обязательном порядке заключать (продлевать) контракты в пределах максимального срока действия, с их согласия;

18.6.заключать трудовой контракт с работниками в соответствии с действующим законодательством Декрет Президента Республики Беларусь № 29 от 26.07.1999г. «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины»;

18.7.в заключаемом с работником контракте предусматривать дополнительные меры стимулирования труда работника - повышение тарифной ставки до 50% и дополнительный поощрительный отпуск до 5 календарных дней;

18.8.заключение срочных трудовых контрактов с работниками (за исключением лиц, вновь принятых на работу, и работников не членов профсоюза) производить по согласованию с профсоюзом. При этом, заключаемые трудовые контракты должны соответствовать примерной форме контракта нанимателя с работником и Положению о порядке и условиях заключения контрактов нанимателя с работниками, утвержденным Советом Министров Республики Беларусь;

18.9. условия трудового договора (контракта), ухудшающие положение работника по сравнению с трудовым законодательством и настоящим Договором, являются недействительными;

18.10. увольнение работников членов профсоюза, не продление контрактов по инициативе нанимателя, за исключением виновных действий по п.п.7,8,9 ст.4. Трудового Кодекса Республики Беларусь, производить только с предварительного согласия профсоюзного комитета и с объяснением причины не продления контракта работников, не являющихся членами профсоюза – в соответствии со ст.46 Трудового кодекса Республики Беларусь;

18.11. увольнение по истечении срока контракта работников, получивших на работе трудовое увечье или профессиональное заболевание, проводить только с предварительного согласия профсоюза;

18.12. наниматели обязаны письменно уведомить работника за один месяц до истечения срока контракта о прекращении с ним трудовых отношений. При нарушении данного срока Наниматель выплачивает компенсацию в размере трех среднемесячных заработных плат;

18.13. досрочное расторжение контракта с работником по инициативе нанимателей производится с обязательным уведомлением профкома не менее

чем за месяц до увольнения с объяснением причины, по которой наниматель не продлевает с работником контракт.

18.14. при заключении трудового контракта наниматель обязан знакомить работника под роспись с коллективным Договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами, действующими в организации.

18.15. заключение контракта с работником, трудовой договор с которым был ранее заключен на неопределенный срок, осуществляется только в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами, о чем работник должен быть письменно предупрежден не позднее, чем за два месяца до заключения контракта (ст.32 Трудового кодекса Республики Беларусь). Вместе с письменным предупреждением о переводе работника на контракт работнику вручается проект контракта, в котором предусмотрены дополнительные меры стимулирующего характера в виде предоставления дополнительного поощрительного отпуска с сохранением заработной платы до 5 календарных дней, повышения тарифной ставки до 50% и другие формы стимулирующего характера;

18.16. контракты с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до 3-х лет (детей-инвалидов до 18 лет), трудовые договора с которыми были заключены на неопределенный срок, заключаются только при условии, если они дали согласие на заключение контрактов;

18.17. не продлевать, заключенный с работником контракт, на срок менее одного года без письменного согласия работника, если иное не установлено законодательством Республики Беларусь;

18.18. при заключении контракта с работником, трудовой договор с которым был заключен на неопределенный срок, продлевается, либо с ним заключается новый контракт на срок:

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

- с добросовестно работающим и не допускающим нарушения трудовой и исполнительской дисциплины работником предпенсионного возраста (3 года до достижения пенсионного возраста) - не менее чем до достижения общеустановленного пенсионного возраста

- с добросовестно работающими и не допускающими нарушения трудовой и исполнительской дисциплины работниками, имеющими длительный стаж работы в организации (более 10 лет); работниками, имеющими 2-х и более



несовершеннолетних детей в возрасте до 18 лет заключать контракты продолжительностью - не менее трех лет;  
- с добросовестно работающими и не допускающим нарушения трудовой и исполнительской дисциплины работником, имеющим высокий профессиональный уровень и квалификацию - не менее чем на пять лет

18.19. контракт с работником, являющимся членом профсоюза, согласовывается с профсоюзным комитетом организации;

18.20. установить, что наниматель по просьбе работника, но не позднее 15 дней, со дня подачи заявления работником досрочно расторгает контракт по следующим уважительным причинам, при наличии обстоятельств исключающих или значительно затрудняющих продолжение работы связанных с: - беременностью женщины; -необходимостью ухода за больным членом семьи (по медицинскому заключению); - с одинокими матерями; - перевод, переезд в другую местность при переводе мужа(жены) на работу (службу)в другую местность; - в связи с уходом за несовершеннолетними детьми в возрасте до 14 лет; - в связи с зачислением в учебное заведение на дневную форму обучения; -призывом на срочную военную службу; - изменением семейного положения; - по состоянию здоровья на основании медицинского заключения; - трудоустройство у другого нанимателя на полную ставку, если работник работает на ее половину;- приглашением на более высокооплачиваемую работу или работу с более благоприятными условиями труда; - другие уважительные причины;

18.21. контракт с работником, избранным председателем профкома, заключается, продлевается, перезаключается на срок не менее срока его выборных полномочий;

18.22. наниматель продлевает срок действия контракта, истекшего в период временной нетрудоспособности работник с его согласия, на срок не менее чем до окончания периода временной нетрудоспособности;

18.23. осуществляет помощь выпускникам государственных высших и средних специальных учебных заведений, прибывшим к месту работы по распределению (не по месту жительства родителей), в получении льготных кредитов, в течение 2-х лет после окончания учебных заведений на приобретение домашнего имущества в соответствии с действующим законодательством;

18.24. Стороны пришли к соглашению переводить работников, отработавших пять и более пяти лет на условиях контрактной формы найма без нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, с их согласия, на трудовой договор, заключенный на неопределенный срок.

## **19. Профком обязуется:**

19.1. оказывать бесплатную, юридическую и консультативную помощь членам профсоюза по вопросам занятости, привлекая специалистов Минской районной организации профсоюза работников культуры, информации, спорта и туризма в изучении и правильном применении законодательства о труде и социальной защите, налогового и жилищного законодательства, проводить работу среди членов профсоюза, направленную на соблюдение правил внутреннего распорядка и трудовой дисциплины;

19.2. осуществлять общественный контроль за выполнением законодательства о труде, занятости в организации и выполнении условий настоящего Договора.

## **ГЛАВА 5. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА.**

20. Режим труда и отдыха библиотечных работников определяется коллективным Договором, правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными нанимателем и профсоюзом.

21. Изменение существующих условий труда (гарантии, режим работы, в связи с обоснованными производственными, организационными и экономическими причинами) осуществляется нанимателем по согласованию с профсоюзом.

22. Стороны признают продолжительность рабочей недели с нормальной продолжительностью рабочего времени в соответствии с действующим законодательством, но не более 40 часов при пятидневной рабочей неделе.

23. Устанавливают минимальный размер тарифной ставки 1-го разряда и размер тарифной ставки (оклада) в организациях и учреждениях на основании единой тарифной сетки с учетом последующих изменений в соответствии с законодательством.

24. Обеспечивают соблюдение режима рабочего времени, точный учет фактически отработанного рабочего времени каждого работника. Предоставляют работникам своевременно и в полном объеме компенсации за работу в выходные и праздничные дни, сверхурочное время на основании коллективных договоров).

25. Устанавливают сокращенную продолжительность рабочего времени в неделю на работах с вредными или опасными условиями труда (не более 35 часов, статья 113 Трудового кодекса Республики Беларусь).

26. Работникам предоставляется трудовой отпуск в соответствии с действующим законодательством. Отпуск предоставляется по утвержденному нанимателем графику, согласованному с профсоюзным комитетом об изменениях в графике информируют работников не позднее, чем за один месяц.

27. По соглашению с работником производится замена части трудового отпуска (основного и дополнительного), превышающей 21 календарный день, денежной компенсацией.

28. 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.

## **29. СТОРОНЫ ПРИШЛИ К СОГЛАШЕНИЮ:**

29.1. согласно статьям 150 и 155 Трудового кодекса Республики Беларусь представлять работникам следующие виды отпусков:

трудоустройство, в том числе;

- основной отпуск не менее 24 календарных дней (статья 155 Трудового кодекса Республики Беларусь);

- дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день (из прибыли организации) или за счет средств, предусмотренных в смете организации на оплату труда – до 7 календарных дней (статья 158 Трудового кодекса Республики Беларусь);

- дополнительный отпуск за продолжительный стаж работы в одной организации (из прибыли организации)- до 3 календарных дней (статья 159 Трудового кодекса Республики Беларусь);

социальные отпуска:

- по беременности и родам

- по уходу за детьми;

- в связи с получением образования;

- в связи с катастрофой на Чернобыльской АЭС;

- по уважительным причинам личного и семейного характера

29.2. замена денежной компенсацией отпусков, предоставляемых авансом, беременным женщинам, работникам, признанным инвалидами, работникам моложе восемнадцати лет и работникам результате катастрофы на Чернобыльской АЭС, а так же дополнительных отпусков за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за особый характер работы не допускается (статья 161 Трудового кодекса Республики Беларусь);

29.3. предоставлять выпускникам после окончания высшего или среднего специального учебного заведения отпуск, продолжительностью один календарный месяц, с оплатой труда в размере месячной стипендии (для ВУЗов, ССУЗов), тарифной ставки по присвоенному разряду за счет средств организаций, куда они направлены на работу;

29.4. при составлении графика трудовых отпусков запланировать отпуск по желанию работника в летнее или другое удобное время:

- лицам моложе 18 лет;
- женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет или ребенка-инвалида до восемнадцати лет;
- работникам, ставшим инвалидами в следствие катастрофы на ЧАЭС;
- донорам, которым выданы значки «Почетный донор Республики Беларусь», «Почетный донор СССР». «Почетный донор общества Красного Креста БССР»;

29.5. предоставлять отпуска в определенный период:

- работающим, обучающимся в высших и средне специальных учебных заведениях, обеспечивающих получение высшего и среднего специального образования в вечерней и заочной формах получения образования перед или в период прохождения итоговой аттестации, а также во время каникул в учреждении образования для сдачи экзаменов;
- работникам, жены которых находятся в отпуске по беременности и родам, в период их отпуска;
- женщинам перед отпуском по беременности и родам или после него;
- работающим по совместительству одновременно с трудовым отпуском по основной работе;
- при наличии путевки на санаторно-курортное лечение в период не совпадающий с трудовым отпуском, ему предоставляется очередной трудовой отпуск, а в случае его использования отпуск без сохранения заработной платы;
- работающим женам (мужьям) военнослужащих одновременно с отпуском жен (мужей);

29.6. предоставлять социальные отпуска по семейно-бытовым и другим уважительным причинам **до 14 календарных дней:**

- женщинам, имеющим двоих 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;

**до 30 календарных дней** по семейно-бытовым причинам, для работы над диссертацией

- по другим уважительным причинам **до 60 календарных дней;**

29.7. на время социальных отпусков за работником сохраняется прежняя работа (должность);

29.8. предоставлять работникам дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- в случае заключения брака - до 3 дней;
- в случае рождения ребенка - 1 день;
- в случае смерти близких родственников - до 3 дней.
- юбилейными датами (50, 55, 60 лет) - 2 дня
- проводы в армию - 1 день.

29.9. выплату отпускных производить не позднее, чем за два дня до начала отпуска (ст. 176 Трудового кодекса Республики Беларусь);

29.10. наниматель не вправе принудить работника без его согласия к уходу в отпуск без сохранения заработной платы;

29.11. уведомлять работника о начале отпуска не позднее, чем за 15 календарных дней;

29.12. матери (отцу, опекуну, попечителю) воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет по ее (его) заявлению ежемесячно предоставляет оплачиваемый свободный от работы день с оплатой в размере среднего дневного заработка;

29.13. матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну(попечителю), воспитывающей троих и более детей в возрасте до 16 лет, по ее заявлению предоставляется один свободный день от работы в неделю с оплатой средневыводного заработка в порядке и на условиях, определенных Правительством Республики Беларусь. Если работник одновременно имеет право на один свободный день в неделю или месяц, то этот день предоставляется работнику по желанию по одному из заявлений;

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

29.15. предоставляются оплачиваемые учебные отпуска работникам, успешно обучающимся на вечерних и заочных отделениях учреждений образования, обеспечивающих получение высшего, среднего специального и послевузовского образования по направлению нанимателя либо в соответствии с заключенными с ними договорами, коллективными договорами, в размере, определенных учебными программами. При отсутствии таковых, работникам предоставляется отпуск той же продолжительности без сохранения заработной платы.

## ГЛАВА 6 ОХРАНА ТРУДА

### **30. НАНИМАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:**

30.1. своевременно и качественно проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда и своевременно разрабатывать мероприятия по приведению библиотечных учреждений в соответствии с требованиями санитарно-гигиенических норм и правил;

30.2. регулярно проводить обучение по вопросам охраны труда с последующей проверкой знаний библиотечных работников;

30.3. разрабатывать мероприятия, направленные на улучшение условий труда, профилактику производственного травматизма и профессионального заболевания;

30.4. осуществлять контроль и координировать деятельность подведомственных организаций по обеспечению охраны труда;

30.5. обеспечивать рабочих спецодеждой, средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами;

30.6. признавать право работника на отказ от выполнения порученной работы в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, а так же для окружающих его людей до устранения этой опасности, а также при непредставлении ему средств индивидуальной защиты, непосредственно обеспечивающих безопасность труда;

30.7. выделять в соответствии с п.15 ст.226 Трудового Кодекса Республики Беларусь на мероприятия по охране труда денежные средства и обеспечивать их целевое использование;

30.8. выделять ассигнования для осуществления предусмотренных коллективным договором мероприятий по улучшению охраны труда, улучшению условий труда, санитарно-бытового обеспечения;

30.9. наниматель допускает сверхурочные работы в выходные и праздничные дни только с согласия работников и по согласованию с профсоюзом за исключением случаев, предусмотренных законодательством. Оплату указанных работ производит в соответствии со ст. 69 Трудового кодекса Республики Беларусь;

30.10. сообщает в вышестоящие органы хозяйственного управления и обком профсоюза в течение одних суток обо всех случаях с тяжелым и

смертельным исходом, произошедшим на производстве производить выплату из средств нанимателя:

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

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

30.11. предусматривает предоставление рабочего времени лицам, уполномоченным профсоюзным комитетом и членам комиссии, для выполнения возложенных на них обязанностей по контролю охраны труда в организациях и учреждениях, с сохранением заработной платы.

30.12. устанавливает сокращенную продолжительность рабочего времени в неделю на работах с вредными или опасными условиями труда (не более 35 часов, статья 113 Трудового кодекса Республики Беларусь).

### **31. Профсоюз обязуется:**

31.1. в соответствии с законодательством осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, в том числе за соблюдением норм и правил по охране труда;

31.2. совместно с государственными органами надзора и контроля проверять соблюдение законодательства об охране труда, участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, выявлять их причины, добиваться принятия срочных мер по их устранению;

31.3. оказывать бесплатную консультативную помощь по вопросам охраны труда;

31.4. принимать участие в работе комиссии по проверке знаний по охране труда и пожарной безопасности.

## **ГЛАВА 7**

### **СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ**

#### **32. Наниматель:**

32.1. Содействует организации отдыха, санаторно-курортного лечения работающих;

32.2. сохраняет за работником в случае его увольнения по сокращению численности или штата право пользования детскими оздоровительными лагерями и другими социальными льготами до последующего трудоустройства;

32.3. использует средства предусмотренные для социального развития коллектива (размеры средств оговариваются в коллективных договорах или других документах) на:

- оказания помощи неработающим пенсионерам, многодетным и малообеспеченным семьям;
- предоставления дополнительной денежной помощи для приобретения оздоровительных путевок работникам и их детям;
- предоставления оплачиваемых дополнительных отпусков и выходных дней женщинам, воспитывающим детей;
- проведения культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий;
- одноразовых выплат работникам при выходе на пенсию;
- выделяют автотранспорт профсоюзной организации для туристических поездок, согласно разработанным и утвержденным нанимателем и профсоюзом;

#### **33. Профсоюз:**

33.1. Оказывает бесплатную юридическую помощь членам профсоюза по социально-экономическим, жилищно-бытовым вопросам, консультационную и правовую помощь в изучении и правильном применении законодательства о труде и социальной защите, налогового и жилищного законодательства, проводит работу среди членов профсоюза, направленную на соблюдение правил внутреннего распорядка и трудовой дисциплины;

33.2. выделяет денежные средства на:

- проведение культурно-массовой, спортивно-оздоровительной работы в т.ч. на проведение спортивных мероприятий;
- поощрение профактива;
- чествование лучших по профессии;
- организацию и проведение летнего оздоровления детей;



-приобретение новогодних подарков;

33.3. принимает участие в организации и проведении спортивно- оздоровительных и культурно- массовых мероприятий, спартакиад, фестивалей.

33.4. оказывает работникам - членам профсоюза бесплатную консультационную и правовую помощь в изучении и правильном применении законодательства о труде и социальной защите, налогового и жилищного законодательства, проводит работу среди членов профсоюза, направленную на соблюдение правил внутреннего распорядка и трудовой дисциплины;

33.5. оставляет на профсоюзном учете высвобожденных работников до трудоустройства на другое предприятие с тем, чтобы они могли пользоваться правами членов профсоюза, установленными в организации.

33.6. защищает права работников - членов профсоюза при заключении трудовых договоров (контрактов).

33.7. осуществляет общественный контроль учета граждан, состоящих на учете нуждающихся в улучшении жилищных условий, участвовать в распределении жилья, а также средств, предназначенных для жилищного строительства.

33.8. организует работу по санаторно-курортному лечению работников и оздоровлению их детей, развитию массовой физкультуры и спорта

#### **34 . СТОРОНЫ ПРИШЛИ К СОГЛАШЕНИЮ:**

34.1. Совершенствовать работу по формированию здорового образа жизни, участвовать ежегодно в отраслевых спартакиадах, предусматривать материальное поощрение работников, ведущих здоровый образ жизни;

34.2. учет нуждающихся в улучшении жилищных условий и распределении жилых помещений производить совместным решением нанимателя и профсоюзного комитета в соответствии с законодательством Республики Беларусь. Учет нуждающихся в улучшении жилищных условий, по месту работы ведут работники, назначенные нанимателем, по согласованию с профсоюзным комитетом. Списки лиц, которым предоставляется жилье, доводятся до сведения коллектива работников;

34.3. распределение жилых помещений, нуждающихся в улучшении жилищных условий, производить совместным решением нанимателя и профсоюзного комитета;

## ГЛАВА 8 СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

### **35. Наниматель обязуется:**

35.1. Обеспечивать выпускников государственных учреждений обеспечивающих получение среднего специального и высшего образования в дневной форме получения образования за счет средств республиканского или местного бюджетов, военнослужащим срочной службы, уволенным из Вооруженных Сил, других войск и воинских формирований Республики Беларусь, первым гарантированным рабочим местом, независимо от постоянного места жительства;

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

35.3. обеспечить шефство над молодыми специалистами;

35.4. предоставлять выпускникам, которые получили направление на работу, по окончании учреждения образования, отдых продолжительностью в один календарный месяц, независимо от того, когда они имели последние каникулы в учреждении образования;

35.5. выпускникам учреждений образования, которые обеспечивают получение высшего и среднего специального образования, выплачивать денежную помощь в размере месячной стипендии, полученной в последнем семестре, за счет средств организации, в которую выпускники направлены;

35.6. Создавать условия для предоставления первого рабочего места выпускникам учебных заведений, в т.ч. обучающихся на коммерческой основе.

### **36. Профсоюз обязуется:**

36.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением трудового законодательства по реализации льгот по защите законных интересов и прав работающей молодежи;

36.2. проводить правовое обучение обучающейся молодежи. Обеспечивать молодых специалистов информационно-методическими материалами по защите их прав и гарантий.

## **27. СТОРОНЫ ПРИШЛИ К СОГЛАШЕНИЮ:**

37.1. для обеспечения социальной поддержки молодых специалистов устанавливать им надбавки в размере 10% оклада, закончившим учебное заведение с отличием - до 30 % за счет 10 %-го планового фонда заработной платы и за счет средств, остающихся в распоряжении организации;

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

## **ГЛАВА 9 ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА**

38. Права и гарантии деятельности Профсоюза, первичных организаций определяются действующим законодательством Законом Республики Беларусь «О профессиональных союзах», Генеральным соглашением между Правительством Республики Беларусь, Уставом Белорусского профсоюза работников культуры, информации, спорта и туризма, настоящим коллективным договором.

### **39. Наниматель:**

39.1. Признает права деятельности профсоюза в соответствии с действующим законодательством;

39.2. освобождает членов выборных профсоюзных органов от работы, с сохранением средней заработной платы, на время участия в заседаниях комиссий по заключению, изменению и контролю местных соглашений и коллективных договоров, а также на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, семинаров и других мероприятий, проводимых профсоюзными организациями;

39.3. предоставляет профсоюзным работникам равные с другими работниками права пользования социальными гарантиями, условиями материального поощрения.

39.4. предоставляет председателям райкомов, профкомов и членам профкомов, исполняющим профсоюзные обязанности на общественных началах, до 8 часов рабочего времени в неделю для исполнения профсоюзных обязанностей, с сохранением среднемесячного заработка, переводят работников, избранных в состав профсоюзных органов на контрактную форму найма только с их согласия;

39.5. не препятствует представителям Горкома профсоюза в посещении библиотек района для реализации, предоставленных законодательством прав;

39.6. обеспечивает на безвозмездной основе безналичное перечисление членских профсоюзных взносов по личным заявлениям работников на счета профорганизаций и вышестоящих профорганов через бухгалтерские службы учреждений, организаций одновременно с выплатой заработной платы;

39.7. расторжение контракта по инициативе нанимателя с работниками, избранными в состав профсоюзных органов и не освобожденных от работы, допускается только с письменного согласия (не позднее чем за 1 месяц) профсоюзного органа, членами которого они избраны, за исключением случаев, вызванных виновными действиями работника;

39.8. расторгает трудовой договор (контракт) по своей инициативе (за исключением случаев, вызванных виновными действиями работников) с работниками, избранными руководителями профсоюзных органов и не освобожденными от работы, только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа;

39.9. наниматели не допускают привлечение к дисциплинарной ответственности работников, избранных в профсоюзные органы, общественные комиссии по охране труда и контролю за соблюдением законодательства о труде, без предварительного согласия профсоюзного органа, а председателя профкома, без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа;

39.10. увольнение по инициативе нанимателей лиц, избранных в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации, или совершение работником виновных действий, за которые действующим законодательством предусмотрена возможность увольнения. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Республики Беларусь;

39.11. устанавливает за счет средств нанимателя материальное стимулирование представителям первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы не более 50 % должностного оклада (ставки), а также членам профсоюза – по предоставлению профсоюзного комитета, за хорошую, плодотворную общественную работу не менее 10%;

39.12. при сокращении численности штата работников за лицами, избранными в состав профессиональных органов, закрепляется преимущественное право оставления на работе при прочих равных условиях.

39.13. отчисляет денежных средства профсоюзу для проведения культурно-массовых, спортивных мероприятий, новогодних елок, удешевления стоимости детских новогодних подарков, пропаганды здорового образа жизни, возрождения национальной культуры, иных социально значимых целей в размере не менее 0,15 процента от фонда заработной платы;

## **ГЛАВА 9 ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

40. Каждая из Сторон, подписавшая Соглашение, несет ответственность за своевременное и полное его выполнение в пределах своих полномочий и обязательств.

### **41. СТОРОНЫ ПРИШЛИ К СОГЛАШЕНИЮ:**

41.1. Обеспечивать взаимное предоставление необходимой информации для изучения хода выполнения обязательств Коллективного договора, создавать необходимые условия для реализации принятых ими обязательств;

41.2. в месячный срок после подписания Коллективного договора доводят его до сведения библиотечных работников;

41.3. в случае невыполнения Коллективного договора одной из сторон, другая сторона вправе направить представление в письменной форме о нарушениях договора, после чего в трехдневный срок должны быть назначены переговоры по урегулированию разногласий. Представления сторон о недостатках должно быть рассмотрено в двухнедельный срок с письменным ответом о принятых конкретных мерах;

41.4. в случае невыполнения Коллективного договора по причинам, не зависящим от обеих сторон, создается согласительная комиссия с равным представительством сторон, которая принимает решение по сути возникших вопросов. Решение комиссии оформляется дополнением к Коллективному договору.

41.5. лица, виновные в невыполнении Коллективного договора, несут ответственность:

- лишение премии, привлечение к дисциплинарной ответственности в соответствии с действующим законодательством;

41.6. о нарушении условий договора Сторона направляет информацию другой Стороне, которая сообщает о принятых мерах другой стороне со дня поступления;

41.7. коллективные споры, которые могут возникнуть в течение действия данного Коллективного договора, должны разрешаться в соответствии с законодательством Республики Беларусь;

41.8. наниматель, при заключении контрактов, в обязательном порядке определяют их ответственность за выполнение данного договора

41.9. стороны осуществляют постоянный контроль за реализацией коллективного договора, информируют друг друга о своих действиях, принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, социально-экономические и профессиональные интересы работников, предоставляют возможность присутствия представителя сторон коллективного договора при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением договора;

41.10. представители сторон, которые заключили данный Коллективный договор, ежегодно проводят совместные совещания с целью контроля за ходом его реализации;

41.11. контрольные функции за выполнением коллективного договора осуществляют также трудовые коллективы и руководители учреждений культуры, райкомы и профсоюзные комитеты, которые имеют право обратиться по сути вопроса непосредственно к лицам, подписавшим договор;

41.12. ход и результаты выполнения Коллективного договора рассматриваются непосредственно на общем собрании работников с участием администрации отдела идеологической работы, культуры по делам молодежи и профкома не реже 2 раз в год.

Одобен на собрании трудового коллектива

«09 » февраля 2018 года протокол № 3

Коллективный договор подписан:

« 09» февраля 2018года

Директор ГУ «Минская районная  
центральная библиотека»

Председатель профсоюзной  
организации

\_\_\_\_\_ О.И.Пунинская

\_\_\_\_\_ С.В.Ковзелева

