

**Внесение изменений и дополнений в
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
УЧРЕЖДЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ
«ГРОДНЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ ЯНКИ КУПАЛЫ»
НА 2019-2022 ГОДЫ**

Новая редакция
1.10. Коллективный договор заключается на срок три года. 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. Коллективный договор вступает в силу с даты подписания, если иное не определено Сторонами, и действует до заключения нового Коллективного договора, но не более шести месяцев после окончания срока их действия.
1.12. Коллективный договор распространяется на Нанимателя и уполномоченных должностных лиц Нанимателя, и на всех работников университета-членов профсоюза, в том числе обособленных подразделений, от имени которых он заключен. Положения Коллективного договора о рабочем времени и времени отдыха, регулировании внутреннего трудового распорядка, нормах труда, формах, системах, размерах оплаты труда, сроках выплаты и порядке индексации заработной платы, охране труда, гарантиях и компенсациях, предоставляемых в соответствии с законодательством, применяются в отношении всех работников.
1.13. Действие иных положений Коллективного договора распространяется на работников, от имени которых он не заключался, при условии, что они выразят согласие на это в письменной форме.
2.1.21. За время вынужденного простоя не по вине работника (отмена учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим показаниям и другие обстоятельства) при наличии финансовой возможности, оплату производить в размере 100 % установленной ему тарифной ставки (тарифного оклада), оклада. В случае выполнения работниками в этот период другой работы заработную плату выплачивать им в полном объеме. 2.1.22. Премирование, установление стимулирующих выплат, оказание материальной помощи работникам университета осуществлять по согласованию с Профкомом на основании положений, являющихся приложениями к Коллективному договору
2.2.1. Устанавливать доплаты работникам за выполнение дополнительной работы по другой или такой же должности служащего (профессии рабочего) без освобождения от своей основной работы в размере до тарифной ставки (тарифного оклада), оклада отсутствующего работника в зависимости от объема работы.
2.2.2. Премировать работников, которые замещают иных работников, на условиях и в размере, установленных по должности служащего (профессии рабочего) замещаемого работника. 2.2.3. Устанавливать дополнительные меры стимулирования труда (надбавку за работу по контракту, в том числе повышение тарифной ставки (оклада) и предоставление дополнительного поощрительного отпуска) при заключении контрактов, другие гарантии работникам из числа выпускников учреждений образования, получившим высшее, среднее специальное, профессионально-техническое, послевузовское образование с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы в первые три года работы в соответствии с локальными актами.

2.2.4. При отсутствии или недостаточности бюджетных средств для установления дополнительных мер стимулирования труда при заключении контрактов в соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 № 29 «О дополнительных мерах по усовершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» вышеуказанные меры устанавливать из внебюджетных средств при их наличии.
2.4.2. Порядок, показатели, условия и размеры премирования, установления надбавок стимулирующих выплат характера, надбавок педагогическим работникам, оказания материальной помощи работникам регулируются соответствующими положениями, которые, как правило, являются неотъемлемыми приложениями к Коллективному договору.
2.4.5. При наличии средств устанавливать на период действия настоящего Коллективного договора ежемесячные вознаграждения из средств материального стимулирования или внебюджетных средств в размере 2-х базовых величин работникам, которым присвоены почетные звания «Заслуженный учитель Республики Беларусь», «Заслуженный работник образования Республики Беларусь», «Заслуженный работник физической культуры и спорта Республики Беларусь», «Заслуженный тренер Республики Беларусь», «Заслуженный мастер спорта Республики Беларусь», «Заслуженный тренер СССР», «Заслуженный тренер БССР», «Заслуженный мастер СССР», но не более чем за одну государственную награду Республики Беларусь.
3.2.1. В порядке, предусмотренном статьей 32 Трудового кодекса Республики Беларусь, в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами изменить существенные условия труда работника (система оплаты труда, режим рабочего времени, распределение объёма педагогической работы, разряд, установление или отмену неполного рабочего времени, изменение гарантий, уменьшение размеров оплаты труда, а также других условий, устанавливаемых в соответствии с Трудовым кодексом) при продолжении им работы по той же специальности, квалификации или должности служащего (профессии рабочего), определенных в трудовом договоре (контракте), по согласованию с Профкомом. Наниматель обязан предупредить работника об изменении существенных условий труда письменно не позднее чем за один месяц. Наниматель (уполномоченное должностное лицо Нанимателя) обязан предупредить работника об изменении существенных условий труда письменно не позднее чем за один месяц. К производственным, организационным и экономическим причинам относятся рационализация рабочих мест, изменение техники и технологий, введение новых форм организации труда, реорганизация и другие.
4.1.2. Заключение контрактов с работниками трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, осуществлять в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь Декретом Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» и Положением о порядке и условиях заключения контрактов нанимателей с работниками, утвержденным постановлением Совета Министров Республики Беларусь 25.09.1999 №1476 в связи с обоснованными производственными, организационными и экономическими причинами, при наличии финансовой возможности, обеспечивающей выполнение условий контракта. Работник должен быть письменно предупрежден об изменении существенных условий труда (заключении контракта) не позднее чем за один месяц до заключения контракта. В день предупреждения о заключении контракта работнику вручается проект контракта в письменном виде (статья 32 Трудового кодекса).
4.1.11. Установить, что в случаях истечения срока контракта в период беременности, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения

им возраста трех лет с согласия работника срок действия контракта продлевается (заключается новый) в пределах максимального срока на период беременности и до окончания указанных отпусков либо иной срок по соглашению сторон.
4.1.13. С согласия работника срок действия контракта продлевается либо заключается новый контракт: - с работающей женщиной, находящейся в отпуске по беременности и родам, матерью (отцом ребенка вместо матери, опекуном), находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, - на срок не менее чем до окончания указанных отпусков; - с работающей матерью (отцом ребенка вместо матери, опекуном), приступившей к работе до или после окончания отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, - на срок не менее чем до достижения ребенком возраста пяти лет; - с работником, добросовестно работающим и не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, которому до достижения общеустановленного пенсионного возраста остается не более пяти лет, - не менее чем до достижения указанного возраста. Установить, что заключение новых контрактов, их продление в пределах максимального срока действия с работниками, находящимися в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если они приступили к работе до и после достижения ребенком возраста трех лет, осуществляется с согласия работника на срок не менее чем до достижения ребенком возраста пяти лет.
4.1.16. Продлевать, заключать контракты с работниками, добросовестно работающими и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение одного года, предшествовавшего дате окончания контракта, с их согласия: - предпенсионного возраста (за пять лет до достижения общеустановленного пенсионного возраста), на срок не менее чем до достижения общеустановленного пенсионного возраста и получения ими права на полную пенсию по возрасту; - пенсионного возраста, имеющими детей, обучающихся в учреждениях общего среднего, профессионально-технического образования, на дневных отделениях учреждений среднего специального и высшего образования, на срок не менее чем до окончания обучения.
4.1.16. Заключать контракты на срок от 3 до 5 лет с работниками, успешно и добросовестно исполняющими должностные обязанности и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение одного года, предшествовавшего дате окончания контракта, имеющим длительный стаж работы в университете (30 лет и более) с обязательным включением в контракты условий повышения тарифной ставки (оклада) и предоставления дополнительного поощрительного отпуска.
4.1.21. Наниматель обязан по просьбе работника, не имеющего нарушений трудовой дисциплины, известить его в письменном виде о причине (причинах) непродления (незаключения нового) контракта с ним. В случае принятия Нанимателем с согласия работника, не имеющего дисциплинарных взысканий, решения о прекращении с ним трудовых отношений в связи с истечением срока контракта этому работнику, выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка при наличии средств. Контракт заключается на срок не менее одного года и не более пяти лет (максимальный срок действия контракта). Конкретный срок действия контракта определяется по соглашению сторон. Продление контракта в пределах пятилетнего срока его действия осуществляется по соглашению сторон на срок не менее одного года, а с работником, не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, - на срок до истечения максимального срока действия контракта. На меньший срок контракт продлевается с письменного согласия работника, если иное не

установлено Президентом Республики Беларусь.

По истечении пятилетнего срока действия контракта, а также в случае перевода работника с его согласия на другую работу по соглашению сторон заключается новый контракт на срок не менее одного года, а с работником, не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, - на срок не менее трех лет либо с письменного согласия работника на меньший срок, но не менее одного года.

Контракт прекращается в связи с истечением срока его действия, если стороны не приняли решение о продлении срока действия контракта, заключении нового контракта, если Трудовым кодексом (статья 261-5) или иными законодательными актами не установлена обязанность Нанимателя продлить срок действия контракта, заключить новый контракт, а также если возникли основания для продолжения трудовых отношений на условиях трудового договора, заключенного на неопределенный срок (статья 261-4).

4.1.25. При досрочном расторжении контракта в связи с нарушением Нанимателем законодательства о труде, Коллективного договора, контракта работнику выплачивается минимальная компенсация в размере трех среднемесячных заработков