

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

РЕСПУБЛИКАНСКОГО НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОГО ДОЧЕРНЕГО УНИТАРНОГО ПРЕДПРИЯТИЯ «ИНСТИТУТ ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЙ ВЕТЕРИНАРИИ ИМ. С.Н. ВЫШЕЛЕССКОГО» на 2025–2028 гг.

УТВЕРЖДЕН

На собрании работников

РУП «Институт экспериментальной
ветеринарии им. С.Н. Вышелесского»
«09» апреля 2025 г.

Представитель Нанимателя:

Директор
РУП «Институт эксперимен-
тальной ветеринарии им. С.Н.
Вышелесского»



Д.С. Борисовец

«09»

апреля

2025 г.

Представитель работников:

Председатель профсоюзного комитета
первичной профсоюзной организации
РУП «Институт экспериментальной ве-
теринарии им. С.Н. Вышелесского»
Объединенной отраслевой профсоюз-
ной организации работников НАН Бе-
ларуси Белорусского профессиональ-
ного союза работников образования и
науки



М.И. Лихачева

«09»

апреля

2025 г.

МИНСК 2025

ГЛАВА 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работниками Республиканского научно-исследовательского дочернего унитарного предприятия «Институт экспериментальной ветеринарии им. С.Н. Вышелесского» (далее – Институт) – членами первичной профсоюзной организации Института Объединенной отраслевой профсоюзной организации работников НАН Беларуси Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – Профком, ППО, профсоюз соответственно) в лице председателя Профкома Лихачевой Марины Игоревны и Институтом, в лице директора Борисовца Дмитрия Сергеевича (далее – Наниматель), а вместе именуемые Стороны.

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

3. Целью Договора является обеспечение устойчивого социально-экономического развития, занятости работников, надлежащего уровня оплаты труда, безопасных условий труда, эффективной работы Института, регулирование трудовых и связанных с ними отношений на основе социального партнерства.

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

5. Договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь (далее – ТК), Законом Республики Беларусь от 22.04.1992 г. № 1605-XII «О профессиональных союзах», Указом Президента Республики Беларусь от 19.07.2005 г. № 327 «О дополнительных мерах по защите трудовых, социально-экономических прав и интересов работников», Генеральным соглашением между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2025–2027 годы и Тарифным соглашением между Национальной академией наук Беларуси и Объединенной отраслевой профсоюзной организацией работников НАН Беларуси Белорусского профсоюза работников образования и науки на 2023–2026 годы (далее – Тарифное соглашение), а также иным законодательством в области трудовых и социально-экономических отношений. Положения Генерального и Тарифного соглашений обязательны для Сторон Договора.

6. Условия Договора распространяются на Нанимателя, работников Института, являющихся членами профсоюза, а также неработающих пенсионеров, вышедших на пенсию в Институте, по их письменному заявлению. 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 Института. На работников, не являющихся членами профсоюза, распространяются норма о выплате материальной помощи к отпуску на оздоровление, дополнительные оплачиваемые отпуска работникам Института за ненормированный рабочий день и продолжительный стаж работы.



Д.С. Борисовец



М.И. Лихачева

Действие иных положений Договора, улучшающих положение работников в сравнении с действующим законодательством, применяется только в отношении членов профсоюза. Распространение действия иных положений Договора на работников – не членов профсоюза осуществляется при наличии их письменного заявления, которое рассматривается на совместном заседании Нанимателя и Профкома. По факту рассмотрения заявления принимается решение, оформляемое протоколом, о согласии с распространением на работника вышеназванных норм Договора либо отказе с обоснованием отказа соответствующей нормой Договора. Принятое решение доводится до сведения работника в письменном виде. Работники Института, не являющиеся членами профсоюза, не вправе претендовать на гарантии и льготы, защиту трудовых прав и законных интересов, предоставляемых профсоюзом.

7. Изменения и (или) дополнения в Договор вносятся по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном ст. 372, ч. 1 ст. 357 ТК. Разногласия Сторон рассматриваются на совместном заседании Профкома и представителей Нанимателя (комиссии). Договор (изменения и дополнения в него) подписывается после одобрения его на профсоюзном собрании работников Института – членов профсоюза.

8. Стороны обязуются принимать необходимые меры для разрешения конфликтных ситуаций путем переговоров на основе взаимного уважения. В случае возникновения коллективных трудовых споров предъявление требований осуществляется в порядке, предусмотренном законодательством.

9. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. За уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с Договором, нарушение законодательства о труде Стороны несут ответственность в соответствии с законодательством.

10. Требования о проведении переговоров по заключению коллективного договора на следующий период направляются одной из Сторон не позднее, чем за два месяца до истечения срока действия настоящего Договора. Переговоры по подписанию нового Договора не могут превышать одного месяца. Стороны не прекращают коллективные переговоры в одностороннем порядке.

11. Порядок ведения переговоров определяется Сторонами.

12. При изменении наименования Сторон настоящий Договор продолжит свое действие в течение срока, на который он заключен. В случае реорганизации одной из Сторон Договора ее обязательство переходит к правопреемнику, и Договор сохранит свое действие в течение срока, на который он заключен, при условии, что Стороны не приняли иного решения. При принятии иного решения Стороны обязуются в течение трех месяцев после реорганизации заключить новый Договор, на условиях, не ухудшающих настоящий Договор.

13. Контроль за выполнением Договора осуществляется Сторонами в лице их представителей. По предложению одной из Сторон отчеты о выполнении Договора рассматриваются на расширенном заседании Профкома с участием представителей Нанимателя за первое полугодие и за год – на профсоюзном собрании, конференции (иное) и доводятся до сведения коллектива работников – членов профсоюза.



Д.С. Борисов



М.И. Лихачева

14. Договор подписывается в 4 экз.: 1 экз. хранится у Нанимателя, 1 экз. – в Профкоме, 1 экз. направляется в Администрацию Фрунзенского района г. Минска для регистрации, 1 экз. размещается на стенде Института для свободного ознакомления работников.

15. Договор вступает в силу с 09 апреля 2025 года (с момента подписания) и действует до 08 апреля 2028 года (дата заключения нового Договора), но не более трех лет. С согласия Сторон действие Договора может продлеваться на срок не более трех лет и не более одного раза. Продление срока действия Договора оформляется дополнительным соглашением к нему.

ГЛАВА 2 ПЕРЕХОДНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

16. Наниматель обязуется зарегистрировать подписанный Договор, а также внесенные в него изменения и (или) дополнения в течение двух недель в Администрации Фрунзенского района г. Минска.

17. Наниматель обязуется регистрировать внесенные в настоящий Договор изменения и дополнения в таком же порядке, что и сам Договор.

18. Договор должен быть доведен Нанимателем до сведения работников в течение десяти дней после его подписания, а также вновь принимаемых работников – при заключении контракта или трудового договора о приеме на работу.

19. Наниматель и работники Института, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по настоящему Договору, несут дисциплинарную, материальную, административную или иную ответственность в порядке, установленном законодательством.

20. Изменения и дополнения в Договор вносятся по соглашению Сторон, оформляются дополнительными соглашениями и являются неотъемлемой частью настоящего Договора. Если в течение срока действия Договора законодательством будут установлены более льготные условия для работников, чем в настоящем Договоре, то действуют нормы, предусмотренные законодательством.

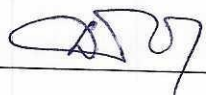
21. Условия Договора, ухудшающие положения работников Института по сравнению с законодательством, являются недействительными и не подлежат применению.

22. **Профком обязуется** участвовать в трудовых спорах между работниками и Нанимателем и отстаивать интересы работников в соответствии с законодательством и настоящим Договором.

ГЛАВА 3 НАУЧНО-ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ИНСТИТУТА

23. Научно-производственная деятельность РУП «Институт экспериментальной ветеринарии им. С.Н. Вышелесского» осуществляет в соответствии с Уставом Института, решениями Ученого совета и настоящим Договором.

24. Стороны признают, что развитие и укрепление экономического потенциала Института является основой повышения благосостояния работников и отвечает интересам обеих Сторон. Наниматель и Профком будут добиваться укрепления экономического и финансового состояния Института, увеличения



Д.С. Борисовец



М.И. Лихачева

прибыльности, объемов заключаемых договоров, роста производительности труда, укрепления дисциплины.

25. Стороны обязуются обеспечить соблюдение конфиденциальности в отношении документов, информации, если такая информация составляет служебную и (или) коммерческую тайну Нанимателя в соответствии с действующим законодательством Республики Беларусь.

26. Наниматель обязуется:

26.1. Сосредоточить усилия коллектива на своевременном выполнении договорных обязательств с заказчиками научных исследований на высоком теоретическом и методическом уровне.

26.2. Обеспечивать научные подразделения необходимыми материалами, приборами, оборудованием и автотранспортом, активно содействовать более широкому использованию новейших методов исследований.

26.3. Требовать от руководителей подразделений равномерного распределения нагрузок среди исполнителей, повышать в должностях инициативных, способных и трудолюбивых сотрудников.

26.4. Обеспечить создание современной лабораторной базы, эффективно использовать имеющееся лабораторное оборудование и вычислительную технику.

26.5. Улучшать деятельность вспомогательных служб и обслуживающих подразделений.

26.6. Организовывать для научных сотрудников и специалистов командировки по обмену опытом в различные научно-исследовательские учреждения, в том числе зарубежные (после согласования с Ученым советом). Направлять их для участия в конкурсах, конференциях, симпозиумах и других мероприятиях. О результатах поездок докладывать на производственных совещаниях в подразделениях и на Ученых советах, на дне информации для всех сотрудников.

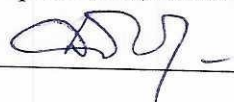
26.7. Приобретать для библиотеки научную литературу, выписывать необходимые периодические издания. Обеспечить четкую работу библиотеки, точек доступа в Интернет, организовывать выставки-просмотры новой отечественной и зарубежной литературы.

26.8. Обеспечивать материальную и моральную заинтересованность авторов в получении патентов на изобретения. Выплачивать вознаграждение авторам за создание служебных объектов интеллектуальной собственности, а также после коммерциализации объекта интеллектуальной собственности на основе заключения лицензионного договора на использование патента или после продажи патента на изобретение.

26.9. При подведении итогов годовой деятельности заслушивать на производственных совещаниях научных подразделений каждого научного сотрудника, на Ученом совете – руководителей подразделений с отчетами о выполнении научно-исследовательских работ.

26.10. Поддерживать инициативу работников по вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав и профессиональных интересов работников.

26.11. Широко привлекать работников Института к управлению наукой и производством через Ученый совет.

 Д.С. Борисовец

 М.И. Лихачева

26.12. Локальные правовые акты по вопросам оплаты, нормирования и охраны труда, трудовых правоотношений и другим вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав работников Института, принимать с участием Профкома.

27. **Профком** в соответствии со своими полномочиями обязуется проводить разъяснительную работу, а **работники**:

- строго соблюдать производственную, трудовую дисциплину, бережно относиться к имуществу Института;
- выполнять правила охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности и санитарно-эпидемиологических норм;
- повышать квалификацию с целью укрепления профессионального мастерства;
- принимать участие в мероприятиях, организуемых Президиумом НАН Беларуси, Нанимателем, Профкомом по приглашению;
- содействовать и сотрудничать с Нанимателем в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда, немедленно извещать своего непосредственного руководителя или иное уполномоченное должностное лицо Нанимателя о неисправности оборудования, приспособлений, средств защиты, об ухудшении состояния своего здоровья.

ГЛАВА 4 ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ

28. Оплата труда работников Института производится в соответствии с ТК, тарифными коэффициентами тарифной сетки РУП «Институт экспериментальной ветеринарии им. С.Н. Вышелесского», Декретами и Указами Президента Республики Беларусь, постановлениями и нормативными правовыми актами Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, Приказами НАН Беларуси, установленной на предприятии ставкой первого разряда, локальными правовыми актами (ЛПА).

29. В дальнейшем оклады работников повышаются в прямой зависимости от увеличения размера тарифной ставки первого разряда.

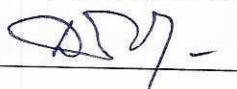
30. **Наниматель обязуется:**

30.1. Все вопросы формирования и изменения форм, систем и размеров оплаты труда, материального стимулирования, выплаты вознаграждений, премий, материальной помощи решать в соответствии с законодательством.

30.2. Решать по согласованию с Профкомом вопросы оплаты труда и вопросы, касающиеся экономических прав работников.

30.3. Выплачивать заработную плату в денежной форме. Тарифная ставка включает в себя следующие элементы: оклад, стимулирующие и компенсирующие выплаты.

30.4. Выплату начисленной заработной платы производить путем перечисления на счета работников для получения её посредством пластиковых карточек два раза в месяц: 25 числа – аванс (заработная плата за 1-ю половину месяца) и 10 числа – окончательный расчет за истекший (отчетный) месяц (заработная плата за 2-ю половину месяца).

 - Д.С. Борисов

 М.И. Лихачева

30.5. Расчетные листы работникам о начисленной заработной плате за истекший (отчетный) месяц выдавать не позднее, чем в день выплаты зарплаты.

30.6. Отпускные перечислять на счет работника не позднее, чем за два дня до начала трудового отпуска (по приказу).

30.7. Обеспечить выплату зарплаты работников в размере не ниже минимальной заработной платы, рассчитанной за истекший период за работу в нормальных условиях труда, при соблюдении установленной продолжительности рабочего времени и выполнении норм труда.

30.8. Повышение тарифной ставки 1-го разряда производится в пределах имеющихся средств на оплату труда и осуществляется в прямой зависимости от роста выручки от реализации товаров (работ, услуг); роста производительности труда по хозяйственной деятельности в расчете на 1 работающего к соответствующему периоду предыдущего года; отсутствию убытка в целом в Институте. Рост выручки учитывается нарастающим итогом с начала года, если иное не предусмотрено законодательством.

Обязательными условиями повышения тарифной ставки являются:

- отсутствие просроченной задолженности по платежам в отраслевые бюджетные фонды; по выплате заработной платы; по обязательным взносам в Фонд социальной защиты населения; в централизованный фонд НАН Беларуси;
- обеспечение темпа роста объемов производства продукции (работ, услуг);
- наличие чистой прибыли.

При повышении тарифной ставки первого разряда за базовую величину принимается тарифная ставка первого разряда, действовавшая в организации в предшествующем месяце.

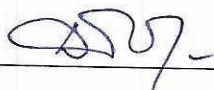
30.9. Производить оплату труда работников на основе Единой тарифной сетки работников РУП «Институт экспериментальной ветеринарии им. С.Н. Вышелесского» согласно Положению по оплате труда и премированию работников и в зависимости от:

- сложности труда (квалификации) в пределах одной профессии, должности;
- содержания и специфики труда рабочих, руководителей, специалистов и других служащих;
- общих условий труда, сложности выпускаемой продукции, товаров (работ, услуг), видов деятельности и других специфических факторов.

30.10. Тарификация отдельных категорий работников науки и научного обслуживания устанавливается на уровне, предусмотренном для соответствующих категорий работников аналогичных организаций, финансируемых из бюджета, с учетом показателей по отнесению их к группам и категориям по оплате труда.

30.11. Устанавливать работникам доплаты в зависимости от условий труда в соответствии с Положением по оплате труда и премированию работников РУП «Институт экспериментальной ветеринарии им. С.Н. Вышелесского»:

- за работу в ночное время (ночную смену) – в размерах, не превышающих 40 % часовой тарифной ставки (оклада) работника за каждый час работы в ночное время (ночную смену) с 22 часов до 6 часов. Расчет часовой тарифной ставки (оклада) определяется путем деления месячной тарифной ставки (оклада) работ-



Д.С. Борисовец



М.И. Лихачева

ников с учетом установленных ему повышений на месячное количество рабочих часов отчетного периода;

- за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника – в размере не более 50 % должностного оклада по замещаемой должности.

Указанные доплаты не устанавливаются руководителям Института, их заместителям и помощникам, главным специалистам, руководителям структурных подразделений, а также когда совмещаемая работа входит в круг обязанностей работника в установленном законодательством порядке.

30.12. Доплата за работу в сверхурочное время, в государственные праздники, праздничные и выходные дни производится в следующем размере:

- за каждый час работы в сверхурочное время сверх заработной платы, начисленной за указанное время, – в размере часовых тарифных ставок (окладов) работника;

- за каждый час работы в государственные праздники, праздничные и выходные дни сверх заработной платы, начисленной за указанное время, – в размере часовых тарифных ставок (окладов) работника.

- за каждый час работы в выходные дни – из расчета восьмичасового дня.

За работу в сверхурочное время взамен доплаты с согласия работника может предоставляться другой неоплачиваемый день отдыха. При этом за часы работы в сверхурочное время один неоплачиваемый день отдыха предоставляется из расчета восьмичасового дня (один день отдыха за восемь часов работы в сверхурочное время).

За работу в праздничные дни взамен доплаты с согласия работника может предоставляться другой день отдыха. При этом за часы работы в праздничные и выходные дни один неоплачиваемый день отдыха предоставляется из расчета восьмичасового дня (один день отдыха за восемь часов работы в в государственные праздники, праздничные и выходные).

30.13. В зависимости от условий труда работникам устанавливаются следующие надбавки и доплаты к окладам:

- надбавка за ученые степени и звания;
- надбавка за сложность выполняемой работы;
- доплаты за совмещение профессий (должностей), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- доплаты за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) или в ночную смену при сменном режиме работы.

30.14. Общая сумма средств, направляемых на выплату премий за производственные результаты и надбавок всех видов, выплачиваемых работникам Института, включается в затраты по производству и реализации продукции, товаров (работ, услуг), учитываемые при налогообложении и ценообразовании.

30.15. При заключении с работником контракта предусматривать дополнительные меры стимулирования труда – повышение тарифной ставки (оклада) согласно законодательству.



Д.С. Борисов



М.И. Лихачева

30.16. Производить начисление премий работникам за производственные результаты согласно Положению по оплате труда и премированию работников РУП «Институт экспериментальной ветеринарии им. С.Н. Вышелесского».

30.17. Наниматель после согласования с Профкомом имеет право дифференцировать тарифные оклады (ставки) работников путем их повышения до 300 % включительно с учетом финансового состояния Института.

30.18. На предприятии в рамках законодательства могут создаваться и действовать временные научные коллективы.

30.19. Предоставлять Профкому по запросу информацию по вопросам, затрагивающим интересы работников (о порядке исчисления заработной платы).

30.20. Привлекать Профком к:

- участию в работе комиссии по формированию штатного расписания;
- участию в работе аттестационных комиссий;
- участию в установлении работникам выплат стимулирующего характера;
- проведению анализа достигнутого уровня оплаты труда и результатов финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

31. **Профком обязуется** участвовать в совершенствовании организации оплаты труда. Осуществлять контроль за правильным применением форм и систем оплаты труда, начислением зарплаты, другими видами доходов работников, сроками выплаты зарплаты.

32. Условия трудовых договоров (контрактов) об оплате труда не могут быть хуже условий, установленных Договором, в противном случае условия индивидуальных соглашений признаются недействительными.

ГЛАВА 5 ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ КОМПЕНСАЦИИ, ГАРАНТИИ И ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ РАБОТНИКАМ

33. **Наниматель** обязуется устанавливать для работников вознаграждения, доплаты и выплаты при наличии собственных средств:

33.1. При достижении общеустановленного пенсионного возраста – в размере 1,5 должностного оклада.

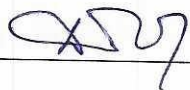
33.2. К юбилейным и праздничным датам работникам Института по основному месту работы при достижении возраста 40 лет и далее – с периодичностью в пять лет, отработавшим в Институте более 5 лет, – 1 должностной оклад.

33.3. При вступлении в брак впервые, семье – 10 базовых величин.

33.4. При рождении ребенка, семье – 10 базовых величин.

33.5. Материальная помощь к отпуску предоставляется штатному работнику, имеющему стаж работы в Институте не менее 1 года, на оздоровление, лечение и отдых, как правило, при предоставлении трудового отпуска, при разделении его на части к любой части – один раз в год в размере 50 % должностного оклада (не позднее 30 дней после начала трудового отпуска согласно графику). При уходе работника в трудовой отпуск с последующим увольнением материальная помощь не оказывается.

33.6. В связи с тяжелым материальным положением не более одного раза в год выделять 10 базовых величин. Материальное положение считается тяжелым,



Д.С. Борисовец



М.И. Лихачева

если доход семьи составляет менее бюджета прожиточного минимума для трудоспособного населения на каждого члена семьи. Материальная помощь оказывается на основании следующих документов: справка о составе семьи; справка о доходах за 3 (три) месяца, предшествующих месяцу обращения, каждого трудоспособного члена семьи и т.п.

33.7. В случае смерти сотрудника Института выделять материальную помощь в размере 30 базовых величин. На похороны пенсионеров, ушедших на пенсию, работая в Институте, и в случае смерти близких родственников работника Института (мать, отец, брат, сестра, жена, муж, дети) выделять единовременную помощь в размере 15 базовых величин с предоставлением следующих подтверждающих документов: свидетельства о смерти; документов, подтверждающих родство, при необходимости (копия свидетельства о браке, о смене фамилии и т.п.).

33.8. Оказывать материальную помощь работникам и членам их семей (дети, супруги) Института в связи с онкологическими заболеваниями (не более одного раза в год в размере 30 базовых величин) при наличии подтверждающих документов.

33.9. В связи с длительной (более 30 календарных дней) болезнью работников и (или) дорогостоящим лечением, оплатой медицинского обслуживания в лечебных учреждениях, оказывающих платные медицинские услуги, общая стоимость которых превышает 3 базовые величины, выделять материальную помощь в размере 5 базовых величин один раз в год. В связи с длительной болезнью работников материальная помощь оказывается на основании копии листка о временной нетрудоспособности и/или выписного эпикриза; в связи с дорогостоящим лечением, оплатой медицинского обслуживания в лечебных учреждениях, оказывающих платные медицинские услуги, общая стоимость которых превышает 3 базовые величины, материальная помощь оказывается на основании копии чеков и договора на оказание медицинских услуг.

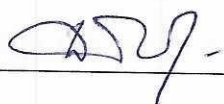
33.10. На заготовку овощей – 5 базовых величин.

33.11. Единовременные выплаты за:

- присвоение ученой степени кандидата наук: соискателю – 10 базовых величин, научному руководителю – 5 базовых величин;
- присвоение ученой степени доктора наук: соискателю – 20 базовых величин, научному консультанту – 10 базовых величин;
- присвоение ученого звания доцент – 5 базовых величин;
- присвоение ученого звания профессор – 10 базовых величин.

33.12. Матери (отцу, опекуну, попечителю), воспитывающей (воспитывающему) 1 и более детей в возрасте до 16 лет, по их письменному заявлению ежемесячно предоставляется один дополнительный свободный от работы день с оплатой в размере среднего дневного заработка при условии занятости на полную ставку.

33.13. Матери (отцу, опекуну, попечителю), воспитывающей (воспитывающему) троих и более детей в возрасте до 16 лет, а также ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, по их письменному заявлению предоставляется один дополнительный свободный от работы день в неделю с оплатой в размере среднего дневного заработка.



Д.С. Борисовец



М.И. Лихачева

33.14. Матери (отцу, опекуну, попечителю), воспитывающей (воспитывающему) ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, по ее (его) заявлению ежемесячно предоставляется один дополнительный свободный от работы день с оплатой в размере среднего дневного заработка за счет средств государственного социального страхования.

33.15. В случае использования беременными женщинами ежегодного отпуска перед отпуском по беременности и родам по их заявлению дополнительно предоставлять отпуск до 14 дней без сохранения заработной платы.

33.16. Предоставлять родителям, имеющим детей младшего школьного возраста (1–4 классы) и детей выпускных классов (9, 11 классы), свободный от работы день с сохранением заработной платы 1 сентября (День знаний) и в день последнего звонка.

33.17. Родителям, воспитывающих детей в неполных семьях, и вдовам, имеющим одного и более ребенка до 14 лет, предоставлять ежегодный отпуск в удобное для них время.

33.18. В течение календарного года Наниматель вправе выплачивать работникам в качестве меры поощрения специальные виды премий в соответствии с Положением по оплате труда и премированию работников РУП «Институт экспериментальной ветеринарии им. С.Н. Вышелесского».

34. Наниматель имеет право оказывать материальную помощь работникам при наличии собственных средств:

34.1. За выполнение особо важных (срочных) работ.

34.2. К профессиональным праздникам, праздничным дням: Дню науки, Дню защитников отечества, Международному женскому дню (8 Марта), Дню Победы, Дню Независимости, Дню работников сельского хозяйства, Новому году, юбилейным датам Института и иным праздничным датам.

34.3. На приобретение школьных принадлежностей многодетным работникам Института ко Дню знаний – 7 базовых величин на семью.

34.4. Компенсировать расходы на приобретение путевки в Республиканское санаторно-курортное унитарное предприятие «Санаторий «Ислочь» Национальной академии наук Беларуси в размере 5 базовых величин на одну путевку продолжительностью 10 и более дней при предоставлении копии путевки и (или) отрывного талона к путевке.

34.5. Работникам, имеющих детей, компенсировать расходы в размере 5 базовых величин на приобретение путевки в ДОЛ «Фотон» для оздоровления детей на основании постановления Бюро Президиума Национальной академии наук Беларуси при предоставлении копии путевки и (или) отрывного талона к путевке;

34.6. Оказание материальной помощи при чрезвычайных ситуациях, обстоятельствах (стихийное бедствие, пожар, хищение имущества и т.п.) в размере до 15 базовых величин при предоставлении подтверждающих документов (документ, выдаваемый органами и подразделениями по чрезвычайным ситуациям, органами внутренних дел и т.п.) в соответствии с нанесенным ущербом.



Д.С. Борисовец



М.И. Лихачева

ГЛАВА 6

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

35. Защита трудовых прав работников осуществляется в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

36. Наниматель обязуется:

36.1. Ознакомить всех работников под подпись с правилами внутреннего распорядка и требовать их соблюдения всеми сотрудниками.

Начало рабочего дня – в 8.30, окончание – в 17.00, обеденный перерыв – с 12.30 до 13.00.

Для отдельных категорий работников устанавливается сменный режим работы, время начала и окончания работы, обеденного перерыва устанавливается графиком рабочего времени, сменности.

36.2. Вновь принятых на работу знакомить с правилами внутреннего распорядка, особенностями условий работы на порученном месте, техникой безопасности.

36.3. Обеспечить применение мер дисциплинарного и общественного воздействия к работникам, нарушающим трудовую дисциплину.

36.4. При вынесении работнику дисциплинарных взысканий применять меры воздействия в виде перенесения отпусков на зимнее время, отказе в получении путевок в санатории и дома отдыха, снижении размера надбавки за сложность и напряженность до 100 %.

ГЛАВА 7

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

37. Рабочее время и время отдыха работников устанавливается в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Трудовым кодексом Республики Беларусь, иными актами законодательства, а также правилами внутреннего трудового распорядка.

Для отдельных категорий работников устанавливается ненормированный рабочий день с предоставлением дополнительного отпуска (Приложение 1 к Договору).

38. Наниматель обязуется:

38.1. Не позднее, чем за месяц до предполагаемых изменений продолжительности и режима рабочего времени или времени отдыха работников письменно информировать об этом Профком и проводить с ним консультации для выработки оптимального решения.

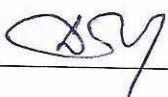
38.2. Установить полную норму продолжительности рабочего времени 40 часов в неделю.

38.3. Установить сокращенную продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников: инвалидам I и II группы – не более 35 часов в неделю.

ГЛАВА 8

ТРУДОВЫЕ И СОЦИАЛЬНЫЕ ОТПУСКА

39. Наниматель обязуется:

 Д.С. Борисовец

 М.И. Лихачева

39.1. Устанавливать продолжительность ежегодного основного отпуска для всех категорий работников, равную 24 календарным дням (ст. 155 ТК).

39.2. Установить дополнительный оплачиваемый отпуск работникам Института за ненормированный рабочий день до 7 календарных дней согласно Перечню должностей работников Института (Приложение 1 к Договору).

39.3. Установить дополнительный оплачиваемый отпуск работникам за продолжительный непрерывный стаж работы в Институте:

- от 5 лет до 10 лет – 1 календарный день;
- от 10 лет и выше – 2 календарных дня;
- от 20 лет и больше – 3 календарных дня.

40. График предоставления трудовых отпусков должен согласовываться с Профкомом до 25 декабря предшествующего года и доводиться до сведения работников под подпись не позднее 5 января соответствующего года.

41. По договоренности Нанимателя и работника:

- трудовой отпуск может быть разделен на три части, при этом одна часть должна быть не менее 14 календарных дней;
- часть трудового отпуска, превышающая 21 календарный день, может быть заменена компенсацией в соответствии с действующим законодательством.

42. В случае отзыва работника из отпуска с его согласия Наниматель гарантирует предоставление неиспользованной в связи этим части отпуска в течение рабочего года или по желанию работника присоединение к отпуску за следующий рабочий год либо предоставляет компенсацию в денежной форме.

43. Работник имеет право на получение краткосрочного отпуска с сохранением заработной платы, помимо случаев, предусмотренных законодательством:

- при вступлении в брак самого работника, а также его детей – 3 календарных дня;
- при организации похорон близких родственников – 3 календарных дня;
- при организации похорон родственников – 1 календарный день;
- в других случаях – по договоренности между нанимателем и работником.

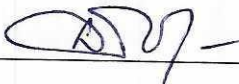
44. Предоставлять работникам по их письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 60 календарных дней в течение календарного года.

45. Работникам, успешно обучающимся в учреждениях образования по направлению Нанимателя, обеспечивающим получение первого высшего профильного образования, а также продолжающим обучение на II ступени (магистратура) в заочной форме получения высшего образования, предоставлять оплачиваемые отпуска продолжительностью, установленной законодательством, на период установочной сессии или лабораторно-экзаменационной сессии. Основанием для предоставления отпуска работнику служат справка-вызов из вуза, в которой указан период сессии, и письменное заявление работника.

ГЛАВА 9

ВНЕДРЕНИЕ ДОСТИЖЕНИЙ НАУКИ, ТЕХНИКИ, ПЕРЕДОВОГО ОПЫТА, ПОЛИТИКА В ОБЛАСТИ МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА

46. Стороны обязуются:

 — Д.С. Борисов

 — М.И. Лихачева

46.1. Принимать меры по ускорению научно-технического прогресса, широкому внедрению в производство и другие сферы жизни достижений науки, новой техники, передовой технологии, научной организации труда и управления, улучшению качества научных разработок.

46.2. Содействовать массовому техническому творчеству, изобретательству и рационализаторству.

46.3. Применять меры морального и материального стимулирования к работникам, активно участвующим в разработке и внедрении новых методов, распространении передового опыта.

46.4. Обеспечивать высокий научно-технический уровень исследований и разработок, активно содействовать их широкому внедрению в практику животноводства.

46.5. Обеспечить своевременное рассмотрение для внедрения в производство законченных научных разработок, принятых рацпредложений и изобретений.

46.6. Широко использовать различные формы научно-технической информации, создавать в коллективе творческую атмосферу.

46.7. Вовлекать всех членов коллектива в решение задач ускорения научно-технического прогресса, повышать культуру производства, поощрять научно-техническое творчество.

46.8. Широко привлекать научных сотрудников к активному участию в разработке планов по всем видам деятельности Института.

46.9. Постоянно изучать текущие и будущие запросы потребителей, чтобы следовать изменениям в их ожиданиях, совершенствовать деловые отношения с партнёрами, заказчиками и иными заинтересованными сторонами.

46.10. Постоянно повышать результативность системы менеджмента качества, улучшать условия труда.

46.11. Выполнять экспериментально-производственную деятельность в соответствии с законодательством, требованиями технических нормативных правовых актов и контрактными (договорными) требованиями заказчиков.

46.12. Применять передовые решения, использовать современные методы и технологии выполнения всех видов научно-исследовательских работ.

46.13. Регулярно проводить заседания Ученого совета Института с обсуждением научных исследований, важнейших общественно-политических, идеологических и социально-экономических вопросов.

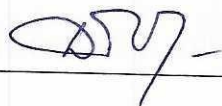
46.14. Руководствоваться во взаимоотношениях Сторон нормами профессиональной этики работника НАН Беларуси, утвержденных Постановлением НАН Беларуси от 06.04.2023 №148.

ГЛАВА 10

ОХРАНА ТРУДА И ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

47. Наниматель обязуется:

47.1. Выделять денежные средства на мероприятия по профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний, улучшению условий труда, санитарно-бытовому обеспечению, медицинскому и лечебно-профилактическому обслуживанию работников.



Д.С. Борисовец



М.И. Лихачева

47.2. Для организации работы по охране труда и экологической безопасности в Институте возложить обязанности на ответственных лиц.

Работники оказывают содействие Нанимателю в обеспечении здоровых и безопасных условий труда, немедленном извещении уполномоченного должностного лица Нанимателя о неисправности оборудования, инструмента, приспособлений, транспортных средств, средств защиты, об ухудшении состояния здоровья.

47.3. Обеспечить выполнение в установленные сроки плана мероприятий по охране труда, включающего перечень комплексных инженерно-технических мероприятий по достижению нормативов безопасности, гигиены труда и производственной среды, повышению существующего уровня охраны труда.

47.4. Проводить с работником вводный и первичный на рабочем месте инструктаж по охране труда, производственной санитарии, противопожарной безопасности в сроки согласно действующим правилам охраны труда.

47.5. Обеспечивать работников средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами и в установленные сроки.

47.6. Выполнять в установленные сроки запланированные мероприятия по подготовке к работе в осенне-зимний период.

47.7. Работникам, получившим увечье или профессиональное заболевание, выплачивать единовременную материальную помощь в размере среднемесячного заработка за каждый процент потери трудоспособности (не менее среднегодового заработка пострадавшего).

47.8. В случае смерти работника на производстве в результате несчастного случая по вине Нанимателя производить выплату его семье единовременной помощи, помимо установленного законом возмещения ущерба, в размере 1 годового заработка погибшего, исчисленных по заработку за год от месяца, предшествующего несчастному случаю.

47.9. Работникам, получившим трудовое увечье на производстве или профессиональное заболевание, при расторжении трудового договора по инициативе Нанимателя по любым основаниям, кроме как за виновные действия, выплачивать выходное пособие в размере не менее трехкратного среднемесячного заработка.

47.10. Предоставлять работникам, избранными общественными инспекторами по охране труда, не менее 3 часов в неделю по графику, согласованному с Профкомом, для осуществления ими общественного контроля за состоянием условий и охраны труда работников, а также освобождать их от работы на время обучения с сохранением на эти периоды среднего заработка.

47.11. Осуществлять материальное стимулирование общественных инспекторов по охране труда в размере 3-х базовых величин в зависимости от их участия в осуществлении общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда, производственно-технологической, исполнительной и трудовой дисциплины – ежеквартально, по представлению Профкома.

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

48. Профком обязуется:

48.1. Осуществлять постоянный общественный контроль за состоянием охраны труда, за выполнением законодательства об охране труда.

 Д.С. Борисов

 М.И. Лихачева

48.2. Провести в установленные сроки выборы общественных инспекторов, утвердить составы общественных комиссий по охране труда и соблюдению трудового законодательства, провести обучение актива по этим вопросам.

48.3. Периодически (один раз в квартал) на заседании Профкома с участием представителей Нанимателя рассматривать вопрос о состоянии охраны труда и заболеваемости в Институте.

48.4. Совместно с государственными органами и инспекциями по надзору и контролю за соблюдением законодательства об охране труда участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве, выявлении причин, приведших к гибели или травмам работников, добиваться принятия срочных мер по устранению этих причин, оказывать материальную помощь пострадавшим и членам семей погибших.

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

48.6. Предоставлять каждому работнику при приеме на работу и в период работы полную информацию о состоянии и изменении условий труда на его рабочем месте, о полагающихся ему средствах защиты, льготах и компенсациях, установленных законодательствам и настоящим Договором.

49. Наниматель и Профком договорились о следующем:

49.1. Осуществлять постоянный общественный контроль за состоянием условий и охраны труда.

49.2. Разрабатывать и осуществлять меры по стимулированию работы в области охраны труда.

ГЛАВА 11

ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ ПРИ ТРУДОУСТРОЙСТВЕ, КОНТРАКТНОЙ СИСТЕМЕ НАЙМА И УВОЛЬНЕНИИ С РАБОТЫ. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

50. Наниматель обязуется:

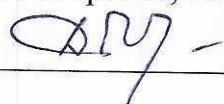
50.1. Способствовать сохранению эффективно действующих и созданию новых рабочих мест, экономически целесообразных для Института.

50.2. Содействовать полной и продуктивной занятости работников Института в соответствии с их призванием, способностями, образованием, профессиональной подготовкой.

50.3. Письменно предупреждать работников о решении продолжить или прекратить с ними трудовые отношения не позднее, чем за месяц до истечения срока действия контракта.

50.4. Предоставить преимущественное право на продление (перезаключение) контрактов одиноким родителям, опекунам, на иждивении которых находятся несовершеннолетние дети.

50.5. Заключать контракты (продлевать срок их действия) с работниками, которым осталось три года и менее до достижения общеустановленного пенсионного возраста, на срок не менее чем до достижения ими пенсионного возраста.



Д.С. Борисов



М.И. Лихачева

50.6. При заключении контрактов с работниками, избранными руководителями профсоюзных органов и не освобожденными от основной работы, определять срок действия контрактов с ними не менее чем на срок их полномочий.

50.7. Заключать новые контракты на максимальный срок с матерями (отцами, опекунами), находящимися в отпуске по уходу за ребенком, до достижения им возраста трех лет; заключать новые контракты на срок не менее чем до достижения ребенком возраста пяти лет, если они не выразили письменно свое согласие на заключение контрактов на меньший срок.

50.8. Заключать новые контракты 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 (не допускающим) нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, на срок с ее (его) согласия.

50.9. По окончании срока действия контракта заключать с письменного согласия работника, не допускающего нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, добросовестно проработавшего у данного Нанимателя не менее пяти лет, трудовой договор на неопределенный срок, при этом не снижать такому работнику достигнутого размера оплаты труда.

50.10. Предусматривать при заключении контрактов с работниками дополнительные меры стимулирования труда в следующих размерах: повышение тарифной ставки (оклада) – до 50 %, дополнительный отпуск – до 5 календарных дней.

50.11. По заявлению работника в согласованный Сторонами срок, но не позднее десяти дней со дня подачи работником заявления досрочно расторгнуть контракт, трудовой договор при наличии обстоятельств, исключающих или значительно затрудняющих продолжение работы: состояние здоровья, назначение пенсии по возрасту, пенсии по инвалидности, пенсии за выслугу лет, пенсии за особые заслуги перед республикой, социальной пенсии, избрание на выборную должность, переезд в другую местность, уход за больными (инвалидами) родственниками, уход за детьми в возрасте до 14 лет, изменение семейного положения, трудоустройство у другого Нанимателя на полную ставку, если работник работает на неполную ставку, или с более высоким уровнем оплаты труда, перевод одного из супругов (военнослужащего, лица начальствующего состава Следственного комитета Республики Беларусь, Государственного комитета судебных экспертиз Республики Беларусь, органов внутренних дел, финансовых расследований Комитета государственного контроля Республики Беларусь, органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям), проходящего военную службу, службу в государственных органах, к новому месту военной службы, зачисление в учреждение образования по дневной форме получения образования, другие случаи, предусмотренные Соглашением.

50.12. Проводить выплату выходного пособия при прекращении трудовых отношений в связи с истечением срока контракта, если такое решение принято Нанимателем, работнику, не имеющему дисциплинарных взысканий, в размере не менее двухнедельного среднего заработка.



Д.С. Борисовец



М.И. Лихачева

50.13. Уведомлять Профком не позднее, чем за три месяца о намерениях ликвидировать, реорганизовать или изменить форму собственности Института (структурных подразделений), полностью или частично приостановить производство, если это влечет сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда. Реализацию этих мер осуществлять только после проведения переговоров с Профкомом и выработки согласованной программы по соблюдению прав и интересов работников.

50.14. Увольнение работников по инициативе Нанимателя по основаниям, указанным в п. 1–3 ст. 42 ТК, производить с предварительного согласия Профкома, а по основаниям, предусмотренным п. 4–6, 8–9 ст. 42 и п. 1–5 ст. 47 ТК, – после предварительного, не позднее, чем за две недели, уведомления Профкома и согласно п. 53 Тарифного соглашения.

50.15. Производить при необходимости сокращение численности или штата работников, прежде всего за счет ликвидации вакансии, увольнения временных, сезонных работников, совместителей, сокращения административно-управленческого аппарата; внутрипроизводственные переводы намеченных к увольнению работников; использовать как крайнюю меру перевод Института или отдельных работников на режим неполного рабочего времени.

50.16. При сокращении численности или штата работников предпочтение в оставлении на работе отдавать следующим категориям работников, помимо лиц, предусмотренных законодательством (ст. 45 ТК):

- семейным – при наличии двух и более детей;
- одиноким матерям, имеющим несовершеннолетних детей;
- работникам, получившим травму или профзаболевание на производстве;
- работникам, которым до пенсии осталось 3 года;
- женщинам, мужья которых призваны на действительную военную службу;
- с научными сотрудниками, имеющими длительный непрерывный стаж работы в Институте;
- работникам, обучающимся без отрыва от производства в высших и средних учебных заведениях по направлению Института.

50.17. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

50.18. Лицам, получившим уведомление об увольнении в соответствии с трудовым законодательством, предоставляется свободное от работы время (не менее 1 дня в неделю) для поиска работы с сохранением среднего заработка.

50.19. Лицам, уволенным в связи с сокращением численности или штата, предоставить преимущественное право на занятие открывшихся в Институте вакансий.

50.20. При расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников выплачивать выходное пособие, предусмотренное законодательством.

50.21. Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя по пп. 1 (кроме ликвидации Института), 4, 6, 7 (кроме абзацев третьего, четвертого и шестого) ст. 42, а также по п. 3 ст. 47 ТК производить с предварительного согласия Профкома.



Д.С. Борисов



М.И. Лихачева

50.22. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

50.23. Организовывать проведение аттестации работников в соответствии с действующим законодательством.

50.24. Каждому работнику, прошедшему переподготовку и повысившему свой профессиональный уровень, по заключению квалификационной комиссии и согласно документам учебного заведения гарантировать приоритет в переводе на работу согласно полученной квалификации при наличии в Институте вакансий.

ГЛАВА 12

ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ В ОБЛАСТИ ЖИЛИЩНЫХ ОТНОШЕНИЙ, САНАТОРНО-КУРОРТНОГО И МЕДИЦИНСКОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ

51. Наниматель обязуется:

51.1. Производить совместным решением Нанимателя и Профкома в соответствии с действующими законодательными и нормативными актами постановку на очередь для обеспечения жильем и распределение жилой площади (в т.ч. служебной). Информацию о лицах, которым предоставляется жилье, доводить до сведения работников.

Отношения по постановке работников на учет нуждающихся в улучшении жилищных условий, предоставлению служебных жилых помещений и помещений в общежитиях регулируются действующим законодательством. При увольнении работника Наниматель имеет право выселить его из общежития.

51.2. Совместно с Профкомом организовывать оздоровление и санаторно-курортное лечение работников и членов их семей, создав комиссию по оздоровлению и санаторно-курортному лечению. Осуществлять частичную компенсацию стоимости путевок в соответствии с п. 34.4. и 34.5. настоящего Договора.

51.3. Информировать работников об имеющихся возможностях оздоровления.

51.4. Разработать и утвердить план мероприятий, направленных на снижение заболеваемости и травматизма.

51.5. Заключать договоры с поликлиникой на медицинское обслуживание работников, проведение профосмотров, вакцинаций.

52. Наниматель имеет право при наличии прибыли и собственных средств предоставлять по согласованию с Профкомом:

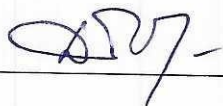
52.1. Работающим сотрудникам Института, состоящим на очереди нуждающихся в улучшении жилищных условий, долгосрочные займы, ссуды на первичное приобретение или строительство жилья с предоставлением подтверждающих документов.

52.2. Работающим сотрудникам Института займ на основании заявления, с предоставлением подтверждающих документов.

53. Профком обязуется:

53.1. Предоставлять работникам – членам профсоюза путевки в санатории, находящиеся на балансе профсоюза, по льготным тарифам.

53.2. Из собственного фонда помощи оказывать материальную помощь малообеспеченным сотрудникам согласно положению о фонде помощи ППО.



Д.С. Борисовец



М.И. Лихачева

ГЛАВА 13

КУЛЬТУРНО-МАССОВАЯ РАБОТА. СОЗДАНИЕ УСЛОВИЙ ДЛЯ ФИЗИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РАБОТНИКОВ

54. Стороны признают, что без создания необходимых условий для удовлетворения духовных потребностей работников и членов их семей, без обеспечения реальных возможностей для приобщения их к культуре, искусству и спорту невозможны высокая эффективность производства, социальное благополучие коллектива.

55. В этих целях **Наниматель обязуется:**

55.1. Отчислять ежемесячно Профкому взнос для проведения культурно-массовых и спортивных мероприятий, новогодних вечеров, детских утренников и удешевления стоимости детских новогодних подарков, пропаганды здорового образа жизни и возрождения национальной культуры в размере не менее 0,2 % от фонда заработной платы.

55.2. Выделять за счет собственных средств денежные средства на аренду зданий, помещений и сооружений, необходимых для проведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы, организации досуга и отдыха работников.

55.3. Выделять бесплатно автотранспорт для выездов участников художественной самодеятельности, спортсменов, охотников, рыболовов, для туристических и других досуговых поездок согласно разработанным и утвержденным администрацией и Профкомом планам.

56. **Профком обязуется:**

56.1. Осуществлять контроль за выделением Нанимателем и использованием по назначению средств на проведение культурно-массовой, оздоровительной и спортивной работы, на оплату услуг культурно-просветительных и спортивных учреждений.

57. **Наниматель и Профком:**

57.1. Обеспечивают за счет Института сохранение среднемесячной заработной платы участникам художественной самодеятельности, спортсменам, выезжающим на смотры-конкурсы, фестивали, областные, республиканские и другие массовые мероприятия подобного рода.

57.2. Создают условия и выделяют необходимые средства для организации и проведения культурно-массовой работы.

58. **Наниматель и Профком обязуются:**

58.1. Своевременно подготовить здания, помещения, дворы и территорию к работе в осенне-зимних условиях, обеспечив тем самым снижение потерь по временной нетрудоспособности.

58.2. Выделить транспортные средства работникам для их хозяйственно-бытовых нужд по ценам и тарифам, согласованным с Профкомом.

ГЛАВА 14

ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ РАБОТАЮЩЕЙ МОЛОДЕЖИ

59. В целях социальной защиты молодежи, создания необходимых правовых, экономических, бытовых и организационных условий и гарантий для про-



Д.С. Борисовец



М.И. Лихачева

фессионального становления молодых работников, содействия их духовному, культурному и физическому развитию **Наниматель обязуется:**

59.1. Предоставить в качестве минимальных льготы, предусмотренные ст. 215, 216, 219, 220, 221 ТК для работников, обучающихся в вечерних и заочных высших и средних специальных учебных заведениях, а также проходящих профессиональную подготовку, повышение квалификации, стажировку и переподготовку.

59.2. Создавать молодым работникам и их семьям необходимые условия для занятия физкультурой и спортом, художественной самодеятельностью, для участия в работе кружков и клубов по интересам.

60. Профком обязуется:

60.1. Осуществлять контроль за соблюдением норм законодательства:

- по предоставлению первого рабочего места выпускникам высших, средних специальных учебных заведений, профессионально-технических училищ, военно-служащим, уволившимся из рядов Вооруженных Сил Республики Беларусь;
- по улучшению жилищных условий молодежи.

60.2. Добиваться сохранения и укрепления базы досуга, отдыха и оздоровления молодежи Института.

60.3. **Профком** совместно с **Нанимателем обязуются** поощрять молодых работников, успешно окончивших по профилю Института высшие и средние специальные учебные заведения.

ГЛАВА 15

РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В ИНСТИТУТЕ. ГАРАНТИИ ПРАВ РАБОТНИКОВ В КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ

61. Обязательства сторон по развитию социального партнерства

61.1. **Стороны обязуются** соблюдать достигнутые договоренности.

61.2. Во взаимоотношениях руководствоваться принципами социального партнерства (ст. 353 ТК).

61.3. Содействовать обсуждению среди работников Института результатов выполнения Договора.

61.4. При принятии локальных правовых актов по регулированию трудовых и связанных с ними отношений учитывать мнение Профкома либо получать его согласие в случаях, предусмотренных ТК или настоящим Договором.

62. **Наниматель обязуется** соблюдать права Профкома и гарантии их реализации, предусмотренные Законом Республики Беларусь «О профессиональных союзах».

63. Гарантии, предоставляемые участникам коллективных переговоров:

63.1. За работниками, делегированными Нанимателем либо Профкомом для участия в рабочее время в коллективных переговорах, сохраняется средний заработок на весь период коллективных переговоров.

63.2. Не допускается расторжение трудового договора (контракта) по инициативе Нанимателя (кроме увольнения за виновные действия) в период участия работника в коллективных переговорах.



Д.С. Борисов



М.И. Лихачева

63.3. Привлечение к дисциплинарной ответственности работников, уполномоченных Профкомом на участие в создаваемых в Институте комиссиях по коллективным переговорам, допускается только с предварительного согласия Профкома.

ГЛАВА 16

ПОРЯДОК РАЗРЕШЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

64. Для разрешения коллективного трудового спора **Наниматель и Профком обязуются:**

64.1. В трехдневный срок с момента возникновения коллективного трудового спора (отказ от удовлетворения всех (части) предъявленных требований или не уведомление о решении по предъявленным требованиям в десятидневный срок) создать на равноправной основе примирительную комиссию и в зависимости от масштаба и сложности коллективного трудового спора включить в ее состав своих представителей (не менее двух человек от каждой стороны).

64.2. Включение представителей сторон спора в состав примирительной комиссии и подтверждение их полномочий оформить приказом Нанимателя и протоколом Профкома.

64.3. Предоставить примирительной комиссии всю необходимую для ее работы информацию.

ГЛАВА 17

КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ДОГОВОРА

65. Контроль выполнения Договора осуществляется Профкомом, Нанимателем, постоянной комиссией по разработке и контролю выполнения Договора.

66. При осуществлении контроля Стороны обязаны предоставлять всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию.

67. По итогам полугодия рассматривать ход выполнения Договора на расширенных заседаниях Профкома с участием Нанимателя.

68. По итогам года рассматривать ход выполнения Договора на общем собрании (конференции) коллектива.

ГЛАВА 18

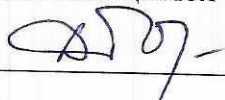
ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА НЕИСПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ИНФОРМИРОВАНИЕ ПРОФКОМА О ФИНАНСОВО-ЭКОНОМИЧЕСКОМ ПОЛОЖЕНИИ ИНСТИТУТА

69. **Наниматель и Профком** берут на себя ответственность за своевременное и полное выполнение обязательств и мероприятий, предусмотренных в настоящем Договоре.

70. **Наниматель обязуется:**

70.1. В недельный срок рассмотреть представленную Профкомом информацию об имеющихся недостатках в выполнении Договора и дать мотивированный ответ в письменной форме.

70.2. Применять меры дисциплинарной и материальной ответственности к работникам, виновным в невыполнении норм и обязательств Договора либо уклоняющимся от участия в коллективных переговорах.

 Д.С. Борисов

 М.И. Лихачева

70.3. Систематическое или грубое невыполнение обязательств по Договору может быть основанием для досрочного расторжения трудового договора (контракта) с ответственным за их выполнение работником.

70.4. Об одностороннем отказе от ведения коллективных переговоров Стороны ставят в известность соответственно Департамент государственной инспекции труда.

70.5. Ежегодно предоставлять Профкому информацию о финансово-экономическом положении в Институте.

70.6. Не позднее, чем за три месяца до планируемых изменений информировать Профком и получить согласие о предстоящих мероприятиях, которые могут повлечь сокращение численности (штата) работников, снижение уровня трудовых и иных социально-экономических прав, гарантий и льгот работников.

71. Профсоюзный комитет обязуется содействовать эффективной работе Института присущими профсоюзам методами и средствами. Не усиливать требования к нанимателю через угрозу забастовок и других коллективных акций в период действия Договора при условии его выполнения.

ГЛАВА 19 ОБЕСПЕЧЕНИЕ ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФКОМА И ЕГО ЧЛЕНОВ

72. Наниматель обязуется:

72.1. Включать представителей Профкома в состав рабочей группы по вопросам разгосударствления и приватизации, комиссий по преобразованию, оценке имущества, наблюдательного совета (правления), ревизионной комиссии, в другие органы управления.

72.2. Предоставить Профкому право осуществлять контроль за состоянием учета граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, участвовать в распределении жилья и средств, предназначенных для жилищного строительства.

72.3. Не допускать ограничения прав и создания препятствий в реализации полномочий Профкома.

72.4. Рассматривать ходатайства Профкома о привлечении к ответственности должностных лиц, нарушающих законодательство о труде, охране труда, не выполняющих обязанности по Договору, препятствующих выполнению профсоюзными работниками и активистами уставных функций.

72.5. Предоставлять по запросу Профкома информацию, необходимую для реализации его прав по защите трудовых прав и социально-экономических интересов работников.

73. Наниматель обязуется:

73.1. Предоставлять в безвозмездное пользование Профкому необходимое для его деятельности оборудование, помещения, транспортные средства, средства связи и создавать другие условия в соответствии с Законом о профсоюзах.

73.2. Обеспечить ежемесячное централизованное удержание членских взносов из заработной платы работников – членов профсоюза по их письменным заявлениям и перечисление их в установленных руководящими органами профсоюза размерах на счета профсоюзных органов (0,65 % – на расчетный счет Проф-



Д.С. Борисовец



М.И. Лихачева

кома и 0,35 % – на расчетный счёт вышестоящего профсоюзного органа) до конца месяца, следующего за отчетным.

74. Наниматель обязуется:

74.1. Освобождать от основной работы работников, избранных в профсоюзные органы, комиссии, общественных инспекторов по охране труда для участия в работе конференций, съездов и иных уставных мероприятий любого уровня, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка.

74.2. Не переводить на другую работу (должность, в подразделение), не подвергать сокращению, оптимизации работников, избранных в состав профсоюзного органа и не освобожденных от производственной работы, без предварительного согласия (не позднее чем за два месяца) Профкома и уведомления вышестоящей профсоюзной организации.

74.3. Не подвергать дисциплинарному взысканию работников, избранных в состав профсоюзного органа и не освобожденных от производственной работы без предварительного согласия Профкома; работников, избранных руководителями профсоюзного органа и не освобожденных от работы – без предварительного согласия Профкома и уведомления вышестоящей профсоюзной организации.

74.4. Отдавать предпочтение в оставлении на работе при сокращении численности и штата работников при прочих условиях, лицам, избранным в состав Профкома.

74.5. Не допускать расторжения трудового договора (контракта) по инициативе Нанимателя (за исключением случаев, вызванных виновными действиями работника) с работниками, избранными в состав профсоюзного органа и не освобожденными от работы, без предварительного согласия (не позднее чем за два месяца) Профкома и уведомления вышестоящей профсоюзной организации. Такой же порядок предусмотрен в течение 1 года после окончания срока их полномочий.

74.6. Работнику, избранному на должность председателя Профкома, предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 5 (пять) календарных дней, а казначею Профкома – 2 (два) календарных дня за счет средств Нанимателя.

Коллективный договор подписан «09» апреля 2025 г.

Представитель Нанимателя:

Директор
РУП «Институт экспериментальной ветеринарии
им. С.Н. Вышелесского»



Д.С. Борисовец

Д.С. Борисовец

Представитель работников:

Председатель профсоюзного комитета
первичной профсоюзной организации
РУП «Институт экспериментальной
ветеринарии им. С.Н. Вышелесского»
Объединенной отраслевой профсоюзной
организации работников НАН Беларуси
Белорусского профессионального союза
работников образования и науки



М.И. Лихачева

М.И. Лихачева

Приложение №1 к коллективному договору
на 2025–2028 гг.

УТВЕРЖДАЮ

Директор
РУП «Институт эксперименталь-
ной ветеринарии
им. С.Н. Вышелесского»



Д.С. Борисовец
«09» апреля 2025 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
первичной профсоюзной организации
РУП «Институт экспериментальной
ветеринарии им. С.Н. Вышелесского»
Объединенной отраслевой профсоюз-
ной организации работников НАН Бе-
ларуси Белорусского профессиональ-
ного союза работников образования и



М.И. Лихачева
«09» апреля 2025 г.

**Перечень работников РУП «Институт экспериментальной ветеринарии
им. С.Н. Вышелесского» с ненормированным рабочим днем
и дополнительным отпуском**

Наименование должностей	Основной отпуск, кален- дарных дней	За ненормирован- ный рабочий день, календарных дней
Директор, его заместители	24	7
Ученый секретарь, заведующие научными подразделениями	24	7
Главные сотрудники, ведущие, старшие научные сотрудники	24	7
Главный бухгалтер и его заместитель	24	6
Начальники отделов и служб, заведующий вивария	24	6
Заведующий складом готовой продукции	24	2
Научные, младшие научные сотрудники	24	3
Ведущие специалисты	24	2
Ведущий юрисконсульт	24	3
Секретарь-референт	24	4
Водитель служебного легкового автомобиля, водитель автомобиля директора	24	5
Прочие сотрудники	24	1

Д.С. Борисовец

М.И. Лихачева