Уважаемые работники университета! Подготовлен проект изменений и дополнений в **Коллективный договор университета**. Предлагаем ознакомиться с представленным проектом и направить свои предложения по внесению изменений и дополнений в него на электронную почту [adameny\_mi@grsu.by](mailto:adameny_mi@grsu.by).

**Проект изменений и дополнений в Коллективный договор на 2019-2025 годы**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ пункта** | **Старая редакция** | **Новая редакция** | **Примечание** |
| 2.1.6 | Распределение объема педагогической нагрузки (включая часы педагогической деятельности в части реализации содержания образовательных программ среднего специального образования, организационно-воспитательной работы и дополнительного контроля учебной деятельности учащихся) педагогическим работникам, обеспечивающим реализацию программ среднего специального образования, осуществлять по согласованию с Профкомом. | Распределение объема педагогической нагрузки ~~(включая часы педагогической деятельности в части реализации содержания образовательных программ среднего специального образования, организационно-воспитательной работы и дополнительного контроля учебной деятельности учащихся)~~ педагогическим работникам, обеспечивающим реализацию программ среднего специального образования, **высшего образования** осуществлять по согласованию с Профкомом. | Справка заведующего отделом социально-экономической работы, главного технического инспектора областного профсоюзного комитета работников образования и науки по итогам экспертизы Коллективного договора ГрГУ им. Янки Купалы |
| 2.1.20 | Выплату заработной платы осуществлять не реже двух раз в месяц:  работникам университета 21 числа – аванс, 6 числа следующего месяца – окончательный расчет;  работникам Гуманитарного колледжа 17 числа – аванс, 2 числа следующего месяца – окончательный расчет;  работникам Технологического колледжа 20 числа – аванс, 5 числа следующего месяца – окончательный расчет;  работникам Волковысского колледжа 20 числа – аванс, 5 числа следующего месяца – окончательный расчет;  работникам Лидского колледжа 22 числа – аванс, 7 числа следующего месяца – окончательный расчет;  работникам Института повышения квалификации и переподготовки кадров 20 числа – аванс, 5 числа следующего месяца – окончательный расчет;  работникам Центра трансфера технологий 21 числа – аванс, 6 числа следующего месяца – окончательный расчет. | Выплату заработной платы осуществлять не реже двух раз в месяц:  работникам университета 21 числа – аванс, 6 числа следующего месяца – окончательный расчет;  **работникам Гуманитарного колледжа 20 числа – аванс, 5 числа следующего месяца – окончательный расчет;**  работникам Технологического колледжа 20 числа – аванс, 5 числа следующего месяца – окончательный расчет;  работникам Волковысского колледжа 20 числа – аванс, 5 числа следующего месяца – окончательный расчет;  работникам Лидского колледжа 22 числа – аванс, 7 числа следующего месяца – окончательный расчет;  работникам Института повышения квалификации и переподготовки кадров 20 числа – аванс, 5 числа следующего месяца – окончательный расчет;  работникам Центра трансфера технологий 21 числа – аванс, 6 числа следующего месяца – окончательный расчет. |  |
| 2.1.23 | 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 ставки (оклада). В случае выполнения работниками в этот период другой работы заработную плату выплачивать им в полном объеме. | 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 не ниже двух третей установленных ему тарифной ставки (тарифного оклада), оклад**а. В случае выполнения работниками в этот период другой работы заработную плату выплачивать им в полном объеме. | Ст. 71 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) |
| 2.1.27 | Определять экономию средств по фонду заработной платы в соответствии с нормативными документами и направлять на материальное стимулирование работников в соответствии с локальными актами. | Определять ~~экономию~~ **неиспользованные** средства по фонду заработной платы в соответствии с нормативными документами и направлять на ~~материальное стимулирование~~ **премирование** работников в соответствии с ~~локальными актами~~ **положениями о премировании** | Справка заведующего отделом социально-экономической работы, главного технического инспектора областного профсоюзного комитета работников образования и науки по итогам экспертизы Коллективного договора ГрГУ им. Янки Купалы |
| 2.1 |  | Дополнить п. 2.1.29. следующего содержания:  Наниматель (уполномоченное должностное лицо Нанимателя) обязуется:  обеспечить условия и предоставлять работникам, работающим на открытом воздухе и (или) в неотапливаемых помещениях перерывы для обогрева в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка | П.34.9.8 [Соглашения между главным управлением образования Гродненского областного исполнительного комитета и Гродненской областной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2022-2025 годы](https://profobr-grodno.by/images/2022/Soglazeniy/Sogl2022-2025.doc) |
| 2.2.1 | Устанавливать доплаты работникам за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника в размере до 100 процентов (включительно) оклада в зависимости от объема выполняемых работ, рассчитанного по профессии (должности), по которой производится совмещение, расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполняются обязанности. Конкретный размер доплаты устанавливается Нанимателем. Доплаты не устанавливаются в случаях, когда работа по другой профессии (должности) предусмотрена трудовым договором (контрактом), должностной (рабочей) инструкцией. | Устанавливать доплаты работникам за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника в размере до 100 процентов (включительно) оклада в зависимости от объема выполняемых работ, рассчитанного по профессии (должности), по которой производится совмещение, расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполняются обязанности **по согласованию с работником**. Конкретный размер доплаты устанавливается Нанимателем. Доплаты не устанавливаются в случаях, когда работа по другой профессии (должности) предусмотрена трудовым договором (контрактом), должностной (рабочей) инструкцией. | Справка заведующего отделом социально-экономической работы, главного технического инспектора областного профсоюзного комитета работников образования и науки по итогам экспертизы Коллективного договора ГрГУ им. Янки Купалы |
| 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, но не более чем за одну государственную награду Республики Беларусь. | 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, но не более чем за одну **~~государственную~~** награду Республики Беларусь. | Приведение в соответствие с нормативными правовыми актами |
| 2.4.9 | Осуществлять за счет внебюджетных средств Нанимателя при проведении республиканского (городского) субботника перечисление денежных средств в объемах, определяемых Нанимателем (уполномоченным должностным лицом Нанимателя) по согласованию с Профкомом, исходя из количества работников, принявших участие в субботнике, отработанного времени и среднедневной тарифной ставки (тарифного оклада, оклада), если иное не определено локальными актами. | Исключить | Приведение в соответствие с нормативными правовыми актами |
| 3.1 |  | Дополнить п. 3.1.8. следующего содержания:  Наниматель (уполномоченное должностное лицо Нанимателя) обязуется:  **«создавать условия для совмещения работы с обучением работникам, получающим профессиональное образование, научно-ориентированное образование, а также для прохождения профессиональной подготовки, повышения квалификации, стажировки и переподготовки. При установлении более высокой квалификации (разряда, класса, категории и др.) по должности служащего (профессии рабочего), продвижении по работе учитывать получение работником образования, наличие ученой степени, ученого звания.** |  |
| 3.2.2 | Работникам, успешно обучающимся в учреждениях высшего, среднего специального образования, профессионально-технического образования, учреждениях образования, организациях, реализующих образовательные программы послевузовского образования в вечерней и заочной форме получения образования по направлению (заявке) нанимателя, по договорам нанимателя с работниками, предоставлять оплачиваемые отпуска на период сдачи установочной, экзаменационной или лабораторно-экзаменационной сессии, сдачи государственных экзаменов, подготовки и защиты дипломного проекта (работы), либо итоговой аттестации в иных формах в соответствии со статьями 214-216 Трудового кодекса Республики Беларусь.  При обучении в учреждениях образования, организациях, реализующих образовательные программы послевузовского образования и дополнительного образования взрослых, в вечерней или заочной форме получения образования, предоставлять гарантии в соответствии со статьей 2201 Трудового кодекса.  При отсутствии направления (заявки) нанимателя, договора нанимателя с работниками, а также при получении второго и последующего среднего специального, высшего образования Наниматель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью, предусмотренной законодательством о труде и локальными актами.  Молодым специалистам-выпускникам, направленным на работу в соответствии с договором о подготовке научного работника высшей квалификации за счет средств республиканского бюджета, Нанимателем выплачивается денежная помощь, размер, источники финансирования и порядок выплаты которой определяются [п. 25](https://normativka.by/lib/document/500135962/rev/20220324#serialnumber=183) Положения о порядке распределения, перераспределения, направления на работу, последующего направления на работу выпускников, получивших послевузовское, высшее, среднее специальное или профессионально-техническое образование, утвержденного [постановлением](https://normativka.by/lib/document/500135962/rev/20220324#serialnumber=27) Совета Министров от 22.06.2011 № 821. | Работникам, успешно обучающимся в учреждениях профессионального образования, учреждениях, организациях, реализующих образовательные программы научно-ориентированного образования, в дневной, вечерней и заочной форме получения образования по направлению (заявке) нанимателя, по договорам нанимателя с работниками, предоставлять оплачиваемые отпуска, на период сдачи установочной, экзаменационной или лабораторно-экзаменационной сессии, сдачи государственных экзаменов, подготовки и защиты дипломного проекта (работы), либо итоговой аттестации в иных формах в соответствии со статьями 214 – 216 и 211 Трудового кодекса Республики Беларусь.  При обучении в учреждениях образования, организациях, реализующих образовательные программы научно-ориентированного образования и дополнительного образования взрослых, в вечерней или заочной форме получения образования, предоставлять гарантии в соответствии со статьей 2201 Трудового кодекса.  При отсутствии направления (заявки) нанимателя, договора нанимателя с работниками, а также при получении второго и последующего среднего специального, высшего образования Наниматель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью, предусмотренной законодательством о труде и локальными актами.  Молодым специалистам-выпускникам, направленным на работу в соответствии с договором о подготовке научного работника высшей квалификации за счет средств республиканского бюджета, Нанимателем выплачивается денежная помощь, размер, источники финансирования и порядок выплаты которой определяются [**~~п. 25~~**](https://normativka.by/lib/document/500135962/rev/20220324#serialnumber=183) **~~Положения о порядке распределения, перераспределения, направления на работу, последующего направления на работу выпускников, получивших послевузовское, высшее, среднее специальное или профессионально-техническое образование, утвержденного~~** [**~~постановлением~~**](https://normativka.by/lib/document/500135962/rev/20220324#serialnumber=27) **~~Совета Министров от 22.06.2011 № 821.~~** [**п. 27**](https://normativka.by/lib/document/500135962/rev/20220324#serialnumber=183) **Положения о порядке распределения, перераспределения, направления на работу, перенаправления на работу, предоставления места работы выпускникам, получившим научно-ориентированное, высшее, среднее специальное или профессионально-техническое образование, утв. постановлением Совета Министров от 31.08.2022 № 572.** |  |
| 4.1.8 | В период срока предупреждения работника о предстоящем высвобождении в связи с сокращением численности или штата работников предоставлять по его письменному заявлению социальный отпуск (один день в неделю) без сохранения заработной платы для самостоятельного поиска работы. Принимать меры к трудоустройству работников, подлежащих увольнению в связи с сокращением численности или штата, ликвидации организации, содействовать их переобучению. | В период срока предупреждения работника о предстоящем высвобождении в связи с сокращением численности или штата работников предоставлять по его письменному заявлению социальный отпуск (один день в неделю) без сохранения заработной платы для самостоятельного поиска работы. **Принимать меры к трудоустройству в населенном пункте по месту постоянного проживания работников**, подлежащих увольнению в связи с сокращением численности или штата, ликвидации организации, содействовать их переобучению. |  |
| 5.3.5 | Поощрять за активную работу общественных инспекторов по охране труда в размере не менее 10% тарифной ставки (оклада); | Поощрять за активную работу **работников,** **исполняющих функции** общественных инспекторов по охране труда, в размере не менее 10% тарифной ставки (оклада) | П.34.9.13 [Соглашения между главным управлением образования Гродненского областного исполнительного комитета и Гродненской областной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2022-2025 годы](https://profobr-grodno.by/images/2022/Soglazeniy/Sogl2022-2025.doc) |
| 6.1.9 | Предоставлять работникам, успешно осваивающим содержание образовательных программ, при получении среднего специального и высшего образования в вечерней или заочной формах получения образования по направлению нанимателя либо в соответствии с заключенными с ними договорами в сфере образования (в соответствии со статьей 59 Кодекса Республики Беларусь об образовании) в качестве минимальных, гарантии, предусмотренные статьями 215-216 Трудового кодекса Республики Беларусь. | Исключить | Повтор 3.2.2. |
| 6.1.10 | Предоставлять работникам при обучении в учреждениях образования, организациях, реализующих образовательные программы послевузовского образования и дополнительного образования взрослых, в вечерней или заочной форме получения образования, гарантии в соответствии со статьей 220-1 Трудового кодекса Республики Беларусь. | Исключить | Повтор 3.2.2. |
| 6.2.11 | Направлять работников университета на обучение за счет внебюджетных средств университета для получения высшего образования (на первой или второй ступени) в заочной форме или на получение послевузовского образования в порядке, установленном локальными актами.  На обучение направляются, как правило, работники, которые отработали не менее одного года в университете.  Обучение работников за счет внебюджетных средств университета осуществляется на основании договора, который заключается между университетом, работником и учреждением образования и договора между университетом и работником, в котором предусмотреть кроме условий, определенных законодательством:  обязанность отработать в университете по окончании обучения не менее пяти лет;  возместить стоимость обучения и других денежных выплат в случае неотработки установленного срока, а также при отчислении из учреждения образования по собственному желанию, за невыполнение требований учебного плана и образовательных стандартов (невыполнение индивидуального плана работы), не защиты диссертации в установленный срок, нарушения правил внутреннего распорядка учебного заведения, представления документов с заведомо неточными данными или другим неуважительным причинам, а также в случае прекращения трудовых отношений до истечения обязательного срока отработки;  порядок оплаты за обучение, в том числе приостановление оплаты в случае невыполнения требований учебного плана и образовательных программ. | Направлять работников университета на обучение за счет внебюджетных средств университета для получения высшего образования **~~(на первой или второй ступени)~~** в заочной форме или на получение послевузовского образования, дополнительного образования взрослых (образовательной программе переподготовки руководящих работников и специалистов, рабочих (служащих) по профессии в порядке, установленном локальными актами.  На обучение направляются, как правило, работники, которые отработали не менее одного года в университете.  Обучение работников за счет внебюджетных средств университета осуществляется на основании договора, который заключается между университетом, работником и учреждением образования и договора между университетом и работником, в котором предусмотреть кроме условий, определенных законодательством:  обязанность отработать в университете по окончании обучения не менее пяти лет **(для рабочих (служащих) по профессии не менее трех лет)**;  возместить стоимость обучения и других денежных выплат в случае неотработки установленного срока, а также при отчислении из учреждения образования по собственному желанию, за невыполнение требований учебного плана и образовательных стандартов (невыполнение индивидуального плана работы), не защиты диссертации в установленный срок, нарушения правил внутреннего распорядка учебного заведения, представления документов с заведомо неточными данными или другим неуважительным причинам, а также в случае прекращения трудовых отношений до истечения обязательного срока отработки;  порядок оплаты за обучение, в том числе приостановление оплаты в случае невыполнения требований учебного плана и образовательных программ. | Предложение комиссии по коллективным переговорам |
| 8.1.12 | Расторгать трудовой договор по инициативе Нанимателя (за исключением случаев, вызванных виновными действиями работника) с работниками, избранными руководителями Профкомов и не освобожденными от работы, допускается только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа. | Исключить | Справка заведующего отделом социально-экономической работы, главного технического инспектора областного профсоюзного комитета работников образования и науки по итогам экспертизы Коллективного договора ГрГУ им. Янки Купалы  Повтор п. 8.1.11 |

Также будут внесены изменения в некоторые приложения к Коллективному договору, проекты которых будут представлены для ознакомления и внесения предложений после согласования с компетентными структурными подразделениями университета.