

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
между администрацией Учреждение образования  
«Белорусская государственная орденов Октябрьской Революции  
и Трудового Красного Знамени сельскохозяйственная академия»  
и ее трудовым коллективом, представленным профсоюзной организацией  
и ее профкомом на 2021-2024 гг.

**1. Общие положения**

1.1. Коллективный договор является нормативным актом, регулирующим трудовые и социально-экономические отношения между работниками всех категорий и администрацией УО «БГСХА» (далее - Академия) и направлен на обеспечение стабильной и эффективной деятельности учебного заведения, на решение социально-трудовых и профессиональных проблем сотрудников академии.

1.2. Коллективный договор заключается нанимателем в лице ректора и профсоюзным комитетом сотрудников и преподавателей, который администрация признает представителем трудового коллектива.

1.3. Стороны признают, что настоящий договор на весь период его действия имеет в Академии для всех структурных подразделений и служб, всех ее работников нормативно-обязательную силу (является локальным нормативно-правовым актом).

1.4. Коллективный договор заключается в соответствии с действующим законодательством Республики Беларусь.

1.5. Основными принципами заключения коллективного договора являются:

- ✓ социальное партнерство;
- ✓ равноправие сторон;
- ✓ защита социально-экономических интересов сотрудников академии;
- ✓ учет реальных возможностей материального, производственного и финансового обеспечения принимаемых обязательств.

1.6. Договор способствует установлению дополнительных в сравнении с действующим законодательством льгот и гарантий, которые вводятся за счет собственных средств трудового коллектива, спонсоров и других источников финансового обеспечения. Нормы и положения Генерального соглашения, Тарифного соглашения между Министерством сельского хозяйства и продовольствия Республики Беларусь, белорусским профессиональным союзом работников агропромышленного комплекса и Республиканским агропромышленным союзом «Бел АПС» на 2019-2021 годы обязательны для исполнения нанимателем и профсоюзным комитетом.

1.7. Коллективный договор распространяется на нанимателя и работников, от имени которых он заключен и вводится в действие с момента его подписания. С согласия сторон действие коллективного договора, соглашения может продлеваться на срок не более трех лет и не более одного раза. Продление срока действия коллективного договора оформляется дополнительным соглашением к нему.

Ректор академии  
Великанов В.В.



Председатель профкома  
Орешков А.Н.



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 организации.

Нормы Положения о размерах, порядке и условиях оказания материальной помощи работникам учреждения образования «Белорусская государственная сельскохозяйственная академия» от 28.06.2019 г.:

П.4.2 материальная помощь в связи с юбилейной датой со дня рождения работников академии 50, 55 (женщины), 60, 70, 80 лет) – работающими непрерывно по основному месту работы пропорционально трудовому вкладу.

П.4.4 материальная помощь в связи с профессиональным праздником Днем работников сельского хозяйства и перерабатывающей промышленности агропромышленного комплекса – в размере до 1 базовой величины,

П.4.5 материальная помощь в связи с праздничными днями (день защитников Отечества и Вооруженных Сил Республики Беларусь, День женщин, Новый год и др.) – до 1 базовой величины,

П.4.9 материальная помощь в связи с рождением ребенка (матери) – в размере до 5 базовых величин,

П.4.10 материальная помощь в связи с непредвиденными материальными затруднениями в случае смерти:

- работника академии – в размере 10 базовых величин

- членов семьи и близких родственников работника академии (супруга, родителей, детей), несчастными случаями, авариями, катастрофами и в других подобных случаях – в размере до 7 базовых величин

распространяются только на работников, являющихся членами профсоюза сотрудников и преподавателей.

Действие положений коллективного договора распространяется на работников, от имени которых он не заключался, при условии, что они выразят согласие на это в письменной форме с рассмотрением их заявления на заседании профсоюзного комитета и получением одобрения сторон коллективного договора.

1.8. Стороны возлагают на себя обязанности, образовать комиссию по контролю за выполнением этого договора, 2 раза в год рассматривать результаты выполнения договора, один раз в год подводить итоги выполнения договора на открытой конференции трудового коллектива.

1.9. Администрация и профком обязуются ознакомить с действующим коллективным договором всех работников Академии в месячный срок со дня подписания и обеспечить гласность его выполнения.

1.10. Стороны обязуются, в случае возникновения предпосылок коллективных трудовых споров, принимать необходимые меры для разрешения их путем переговоров на основе взаимного уважения и согласия.

1.11. Стороны, подписавшие договор, принимают обязательства, закрепленные в генеральном и отраслевом тарифном соглашениях.



1.12. Коллективный договор принимается на конференции трудового коллектива Академии после его обсуждения в коллективах факультетов, отделов и служб.

Коллективный договор может быть дополнен новыми положениями по инициативе одной из сторон. Изменения в договор вносятся на основании решения конференции трудового коллектива или на совместном заседании администрации и профкома, а затем утверждаются на очередной конференции, собрании.

## 2. Организация труда, нормирование и оплата труда, условия труда и трудовая дисциплина, расторжение трудовых договоров

2.1. Каждый работник академии обязан добросовестно выполнять свои служебные обязанности, беречь имущество, критически относиться к нарушениям трудовой дисциплины.

Администрация обязана каждого ознакомить с его служебными обязанностями, распорядком дня, охраной труда на рабочем месте, а также с основными положениями Трудового кодекса Республики Беларусь и коллективным договором.

2.2. Администрация обязуется по мере поступления бюджетного финансирования два раза в месяц выплачивать заработную плату, согласно установленному графику:

аванс - 18-го числа текущего месяца;

расчет - 08 числа следующего месяца.

Обеспечить выдачу расчетных листов.

2.3. Администрация производит премирование и установление надбавок согласно «Положению о материальном стимулировании труда работников УО БГСХА». По совместному решению ректората и профкома сотрудников и преподавателей возможна замена денежной формы премирования в натуральную форму - (продукцией собственного производства или товарами сторонних производителей).

Работникам академии при условии заключения контрактной формы найма устанавливается надбавка до 50 % от оклада с учетом квалификации и занимаемой должности.

2.4. Администрация оказывает материальную помощь работникам академии, ветеранам труда, ветеранам Великой Отечественной войны, воинам-интернационалистам, инвалидам, многодетным матерям согласно «Положению о размерах, порядке и условиях оказания материальной помощи работникам УО БГСХА».

Положения утверждаются ректором и согласовываются профкомом после их одобрения на конференции трудового коллектива и являются неотъемлемой частью коллективного договора.

2.5. Администрация совместно с профкомом разрабатывают условия проведения смотров-конкурсов среди факультетов, кафедр, подразделений АХЧ, отделов и служб академии.

Ежегодно в торжественной обстановке подводятся итоги в соответствии с положениями.

2.6. Администрация обязуется



2.6.1. проводить семинары с руководителями структурных подразделений (кафедр) и служб по вопросам трудового законодательства, соблюдения требований охраны труда (не менее 2-х раз в год);

2.6.2. оперативно извещать всех руководителей структурных подразделений и начальников служб академии об изменениях и дополнениях, внесенных в законодательные акты, касающихся трудовых отношений, нормирования и оплаты труда.

2.6.3. Уведомлять профком не позже чем за 2 недели об издании приказов, инструкций, служебных обязанностей и других распоряжений ректората, которые касаются рабочих и социально-экономических прав сотрудников академии и охраны труда.

2.6.4. Своевременно направлять профкому приказы и другие документы ректората, которые касаются условий, организации, нормирования, охраны и оплаты труда, социально-экономического положения сотрудников академии.

2.6.5. Обеспечивать повышение квалификации преподавателей и сотрудников по всем специальностям.

2.6.6. Производить доплату лицам, занятым на работах с неблагоприятными условиями труда согласно разработанному перечню.

2.6.7. Осуществлять введение прогрессивных форм организации и оплаты труда, стимулирующих ответственность исполнителей за качество работы и их заработную плату.

2.7. Профком:

2.7.1. осуществляет общественный контроль за соблюдением законодательства Республики Беларусь о труде и охране труда в Академии;

2.7.2. осуществляет бесплатную консультацию сотрудников академии по вопросам трудового законодательства, охраны труда и др.;

2.7.3. содействует администрации в мероприятиях, направленных на повышение результативной работы в академии, улучшение условий труда сотрудников;

2.7.4. контролирует своевременность и полноту введения в действие законодательных актов, постановлений, инструкций по вопросам заработной платы, организации, нормирования и охраны труда;

2.7.5. совместно с администрацией организует создание и улучшение санитарно-бытовых условий работников, следит за сохранностью социально-бытовых объектов и их оборудования;

2.7.6. проводит разъяснительную работу, направленную на экономическое использование сырья, материалов, топливно-энергетических и других ресурсов;

2.7.7. участвует в организации трудового соревнования, конкурсов профессионального мастерства и питания работников на производстве в напряженные периоды сельскохозяйственных работ;

2.7.8. оказывает организационную и возможную финансовую помощь коллективам художественной самодеятельности, физкультурно-спортивным коллективам;

2.7.9. вместе с администрацией организует чествование передовиков производства, ветеранов труда, участников войны и воинов-интернационалистов;



2.7.10. по просьбе членов профсоюза составляет искивые заявления, связанные с трудовыми отношениями.

2.8. Администрация и профком обязуются:

✓ ежеквартально на расширенном заседании ректората и профкома предоставлять информацию о поступлениях и расходовании средств Академии и средств профсоюзной организации;

✓ анализировать состояние финансирования академии, социально - экономическое положение работников;

✓ по результатам анализа вносить предложения в вышестоящие органы Министерство сельского хозяйства и продовольствия Республики Беларусь.

2.9. Администрация и профком разрабатывают и внедряют мероприятия по вознаграждению работников за экономию материалов и энергоресурсов, внедрение рационализаторских предложений по улучшению производительности и условий труда.

2.10. По соглашению сторон администрация может предоставлять работнику отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам сроком до 2 месяцев в течение календарного года.

2.11. Разрешается работа по совместительству для всех сотрудников академии кроме лиц и должностей, на которых распространяются ограничения, согласно трудового законодательства Республики Беларусь.

2.12. За совмещение профессий (должностей), выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, временное замещение доплаты устанавливаются согласно трудовому законодательству Республики Беларусь.

2.13. Администрация и профком разрабатывает перечень профессий и должностей работников, для которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда на основании результатов аттестации рабочих мест.

2.14. Администрация по согласованию с профкомом определяет категории работников с ненормированным рабочим днем, а также устанавливает каждому из них конкретную продолжительность отпуска за ненормированный рабочий день (до семи календарных дней).

2.15. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя по п.1, 4 - 6 и абз.2, 4, 6 п.7, 8-11 ст.42 Трудового кодекса Республики Беларусь производится после предварительного согласия профсоюзного комитета.

2.16. Сохранить в Академии принятый недельный режим работы.

Для профессорско-преподавательского состава устанавливается 6-ти дневная рабочая неделя с 6-ти часовым рабочим днем, в рамках которого педагогические работники должны вести все виды учебной, учебно-методической, воспитательной и научно-исследовательской работы.

Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал - 5-ти дневная рабочая неделя с 8-ми часовым рабочим днем с выходными днями по графикам подразделений.

Другие категории работников - 5-ти дневная рабочая неделя с 8-ми часовым рабочим днем. В случае производственной необходимости режим рабочего времени



конкретного сотрудника может быть изменен по согласованию с профсоюзным комитетом.

2.17. Администрация письменно уведомляет профсоюзный комитет о массовом сокращении или ухудшении условий труда не позднее, чем за три месяца с представлением предложений по обеспечению занятости высвобождаемых работников.

Предоставлять преимущественное право заключения трудовых договоров в случае появления вакансий, уволенным работникам по сокращению.

2.18. Ректор академии имеет право заключать контракты с работниками при приеме на работу, так и с работниками, трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок. При переводе работника с бессрочного трудового договора на контракт он должен быть предупрежден не позднее, чем за 1 (один) месяц до заключения контракта. При отказе работника заключить контракт он подлежит увольнению по п.5ч.2ст.35 Трудового кодекса Республики Беларусь (отказ от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда) с выплатой выходного пособия в размере не менее двухнедельного среднего заработка.

Обсуждение содержания контракта работника – члена профсоюза производится с участием представителя профсоюза.

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.

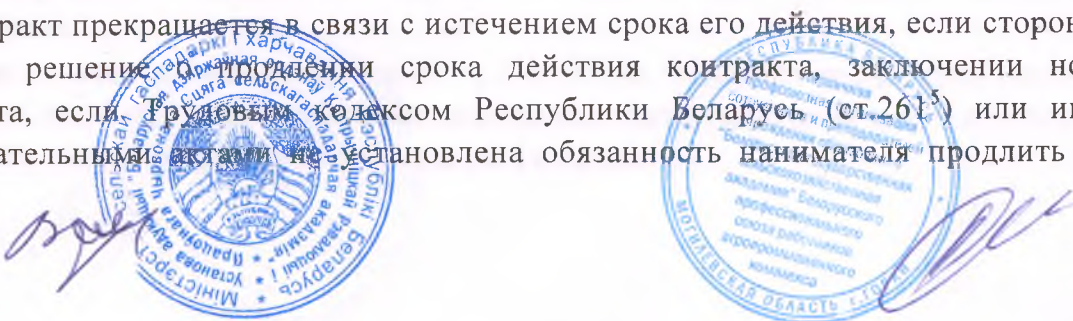
При заключении контракта с работником он имеет право на получение дополнительного поощрительного отпуска от 1 до 5 календарных дней, точная продолжительность которого определяется ректором.

Каждая из сторон, заключивших контракт, не позднее чем за один месяц до истечения срока его действия письменно предупреждает другую сторону о решении продолжить или прекратить трудовые отношения.

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 Республики Беларусь (ст.261<sup>3</sup>) 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 (ст. 261<sup>4</sup> Трудового кодекса Республики Беларусь).

Наниматель с письменного согласия работника, не допускающего нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, проработавшего у данного нанимателя не менее пяти лет, по истечении срока действия контракта вправе заключить с работником трудовой договор на неопределенный срок (не распространяется на работников, заключение контрактов с которыми в соответствии с законодательством является обязательным).

Контракты с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет (детей-инвалидов – до восемнадцати лет), трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, не заключаются без их согласия на заключение контрактов.

Срок действия контракта с беременной женщиной с ее согласия продлевается на период беременности либо иной срок по соглашению сторон.

Наниматель с согласия работника обязан продлить срок действия контракта либо заключить новый контракт:

1) 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;

2) 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;

3) с работником, добросовестно работающим и не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, которому до достижения общеустановленного пенсионного возраста остается не более трех лет, – не менее чем до достижения указанного возраста;

4) на срок не менее пяти лет (при отсутствии у работника дисциплинарных взысканий в течение года) – с матерью (отцом, опекуном) ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

5) Согласно статьи 1 ТК (с одинокими родителями, при отсутствии у работника дисциплинарного взыскания в течении года);

6) с лицами, достигшими общеустановленного пенсионного возраста (при отсутствии у работника дисциплинарных взысканий в течение года) – до достижения совершеннолетия находящихся на иждивении детей, а также (или) до достижения возраста 23 лет детьми, обучающимися на дневной форме обучения в учреждениях образования, для получения первого высшего или среднего специального образования.

Не допускается завышение по п.2 ч.2 ст.35 ТК Республики Беларусь (истечение срока действия контракта) одиноким родителям, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет или детей-инвалидов в возрасте до 18 лет.



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

2.19. Администрация обязуется принимать необходимые меры по недопущению без обоснованных причин увольнения сотрудников по сокращению.

При сокращении численности или штата сотрудников вместе с преимуществами, закрепленными ч.1 и 2 ст.45 ТК Республики Беларусь или другими законодательными актами, предпочтение в оставлении на работе отдается сотрудникам:

✓ единственным кормильцам в семье (единственный кормилец - лицо, на полном содержании которого находятся или получают от него помощь, которая является постоянным и основным источником доходов к существованию его нетрудоспособных членов семьи (супруг, супруга, мать, отец, дети, бабушка, дед): инвалиды 1, 2, 3 (если не работает) групп; обучающиеся в учебных заведениях в дневной форме получения образования не достигшие 23 (двадцати трех) лет; женщины, находящиеся в социальном отпуске по уходу за ребенком до 3 лет в отношении единственного кормильца - супруга);

✓ успешно обучающимся без отрыва от производства в высших учебных заведениях по договорам академии;

✓ женщины, мужа которых призваны на срочную военную службу.

При сокращении численности или штата работников не допускается увольнение (помимо оснований, предусмотренных трудовым законодательством) следующих категорий работников:

• работников предпенсионного возраста за три года и менее до достижения общеустановленного пенсионного возраста (без письменного согласия работника),

• работников, получивших инвалидность, профзаболевание на производстве в академии (согласно медицинским заключениям).

Запрещается увольнение по сокращению численности (штата) работников одновременно двух работников из одной семьи.

2.20. При прочих равных условиях предпочтение при приеме на работу, как правило, отдается бывшим работникам УО БГСХА, добросовестно трудившимся в академии.

2.21. Для категорий сотрудников с суммированным учетом рабочего времени установить поквартальный отчетный период. Для данных категорий сотрудников переработку компенсировать дополнительным днем отдыха по утвержденным графикам или оплатой согласно законодательству.

2.22. Администрация предоставляет матери (мачехе), отцу (отчиму), опекуну (попечителю) воспитывающей (-му) двоих и более детей в возрасте до 16 лет, по личному заявлению предоставляется дополнительный свободный от работы день по уходу за детьми с сохранением среднего дневного заработка в соответствии со ст.265 Трудового кодекса Республики Беларусь.

2.23. Предоставлять женщинам, имеющим детей младшего школьного возраста (1—4-й классы) 01 сентября свободные от работы полдня без сохранения заработной платы.





2.24. Исключен.

2.25. Предоставлять работникам, имеющим продолжительный непрерывный стаж работы в академии (более 15 лет) и высокие показатели в трудовой деятельности, дополнительный отпуск продолжительностью 3 календарных дня (за исключением должностей, указанных в п. 2 Приложения к Постановлению Совета Министров Республики Беларусь № 100 от 24.01.2008 г. «О предоставлении основного отпуска продолжительностью более 24 календарных дней»).

2.25.1. Непрерывный стаж работы, дающий право на дополнительный отпуск за продолжительный стаж работы, сохраняется при переводе (приеме) работника, в случае переподчинения, смене собственника имущества, если к Академии переходят все имущественные и не имущественные права реорганизованной организации (подразделения).

2.25.2. В срок непрерывной работы в академии включаются:

- ✓ периоды срочной военной службы;
- ✓ время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет;

2.25.3. Пункты 2.25.1 и 2.25.2 положения не применять к лицам:

- ✓ которые были уволены из академии по п.6-11 ст.42 Трудового кодекса Республики Беларусь;
- ✓ имеющим более 2 (двух) увольнений из академии по иным статьям Трудового кодекса Республики Беларусь.

2.25.4. Дополнительный отпуск пропорционально отработанному времени за неполный рабочий год не предоставлять (расчет производить на 01.01).

2.26. Предоставлять социальные отпуска по семейно-бытовым и другим уважительным причинам без сохранения заработка:

- ✓ при вступлении в брак 2 календарных дня;
- ✓ при организации похорон близких родственников 2 календарных дня.

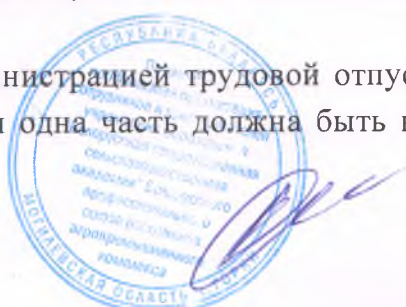
2.27. Работник обязан уведомить нанимателя о планируемом увольнении не менее чем за 3 дня.

2.28 Исключен.

2.29. Отпуска предоставляются согласно графику, утвержденному ректором и согласованному с профсоюзным комитетом. Оформление отпусков может осуществляться приказом. Работники уведомляются о времени начала отпуска не позднее, чем за три недели. Приказ об отпуске издается не позднее, чем за две недели до его начала. Бухгалтерия обеспечивает выплату среднего заработка за время трудового отпуска (отпускных) не позднее, чем за два дня до начала отпуска.

2.30. Разрешить предоставлять трудовые отпуска до истечения шести месяцев работы сотрудникам из числа профессорско-преподавательского состава в случаях, продиктованных исключительными обстоятельствами или условиями обеспечения выполнения графиков образовательного процесса.

2.31. По договоренности между работником и администрацией трудовой отпуск может быть разделен более чем на две части. При этом одна часть должна быть не



менее 14 календарных дней.

2.32. При выполнении педагогическим работником учебной нагрузки в виде лекций, лабораторных, практических или семинарских занятий, учебных практик, консультаций, экзаменов, зачетов, защиты курсовых проектов (работ), контрольных работ, не предусмотренной его индивидуальным планом, при временном отсутствии основного педагогического работника по причине болезни, призыва в армию в резерв, отпуска без сохранения заработной платы, продления очередного отпуска в связи с болезнью в период отпуска, осуществляется индивидуальное премирование в размере до 0,13 базовой величины за 1 час работы за выполнение педагогическим работником кафедры учебной нагрузки, не предусмотренной его индивидуальным планом.

Премирование осуществляется за календарный месяц. Заведующий кафедрой представляет начальнику учебно-методического управления докладную записку согласно прилагаемой форме не позднее 5-го числа следующего месяца.

Начальник УМУ выверяет данные, представленные кафедрой, визирует докладную записку и предоставляет ее начальнику ПФО, который готовит проект приказа.

Педагогический работник, выполняющий нагрузку, не предусмотренную его индивидуальным планом, заносит ее в журнал и во все виды отчетов по выполнению учебной нагрузки, снижая соответственно объем часов по научной, методической и воспитательной работе.

На период временного отсутствия материально-ответственных лиц: сторожей, швейцаров, гардеробщиков, дежурных, а также воспитателей, штатными работниками академии, разрешить производить замену таких лиц путем установления совместительства.

2.33. При изменении форм собственности и хозяйствования, создании дочерних, совместных и других предприятий, фирм, кооперативов, где задействованы основные фонды и средства академии, проводятся предварительные переговоры с профкомом с целью достижения общего согласия по вопросам, которые затрагивают социально-экономические интересы коллектива.

2.34 Работники, выполняющие работы на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях имеют право на дополнительные специальные перерывы в зимнее и другое время года при среднесуточной температуре воздуха ниже 10 градусов.

### 3. Социально-экономические и бытовые условия и гарантии

Администрация обязана вести планомерную работу по развитию академии, прилагать усилия по созданию условий труда, сохранению высокого морально-психологического климата, не допускать массового сокращения рабочих мест.

3.1. В академии применяются следующие виды поощрения:

Ректоратом совместно с профкомом

✓ награждение ценным подарком

✓ выдача премии:



- ✓ объявление благодарности и выдача премии;
- ✓ награждение Почетной грамотой и выдача премии;
- ✓ представление к наградам райисполкома и облисполкома;
- ✓ представление к наградам министерств;
- ✓ представление к наградам Правительства и Национального собрания;
- ✓ представление к наградам Президента Республики Беларусь.

3.2. К размерам выходных пособий, закрепленных в ТК Республики Беларусь, дополняются:

- ✓ при первом увольнении на пенсию тех, кто проработал в академии (кроме увольнений по п.п. 5, 6, 7, 8 ст. 42 и п.п. 1, 2, 3, 4, 5 ст. 47 ТК Республики Беларусь):
- ✓ 8-10 лет - в размере 5 базовых величин;
- ✓ 10-20 лет - в размере 10 базовых величин;
- ✓ свыше 20 лет – 15 базовых величин.

3.3. Считать единым для всего коллектива академии профессиональным праздником «День работников сельского хозяйства и перерабатывающей промышленности агропромышленного комплекса».

3.4. При чествовании юбиляров 50, 60, 70, 80 и дополнительно женщины 55 лет администрация оказывает материальную помощь до 5 базовых величин, согласно Положению, профком выделяет до 2-х базовых величин.

3.5. Профком оказывает материальную помощь в размере до 2 базовых величин в случае смерти работника академии, а также в случае смерти близкого родственника (супруг, супруга, мать, отец, дети).

3.6. Профком оказывает материальную помощь по ходатайству профгруппы в случаях тяжелого материального положения или болезни.

Администрация и профком оказывает разовую материальную помощь неработающим пенсионерам академии, при наличии финансовых средств ко «Дню Пожилого человека».

3.7. Администрация совместно с профкомом ведут учет работников академии, нуждающихся в улучшении жилищных условий, а также желающих вступить в ЖСК.

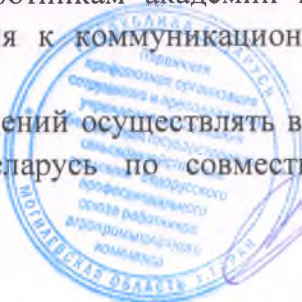
3.8. Администрация совместно с профкомом распределяет жилищный фонд в общежитиях для сотрудников и преподавателей академии.

Администрация и профком в первую очередь выделяют жилье молодым специалистам, прибывшим в академию по распределению, а также приглашенным работникам.

Для проживания сотрудников и педагогических работников академии, нуждающихся в обеспечении жилыми помещениями, выделены следующие общежития: общежитие №12 (малосемейка) – преимущественно для педагогических работников, общежитие №6 (5 этаж) и общежитие №8 (4 и 5 этаж) – для сотрудников академии и для педагогических работников, общежитие №1.

3.9. Администрация оказывает содействие работникам академии по организации жилищных кооперативов (транспорт, подключения к коммуникационным сетям) на возмездной основе.

3.10. Предоставление служебных жилых помещений осуществлять в соответствии с действующим законодательством Республики Беларусь по совместному решению



администрации и профсоюзного комитета.

Первоочередное право на предоставление служебного помещения имеют работники из числа профессоров и докторов наук.

Вне очереди жилые помещения предоставляются ректору и первому проректору.

3.11. Администрация академии проводит расчет платы за коммунальные услуги в общежитиях, где проживают педагогические работники и сотрудники академии, по каждому месяцу по фактическому объему этих услуг.

3.12. Профком совместно с администрацией оказывают помощь в обработке земельных участков и уборке урожая на возмездной основе.

3.13. Администрация и профком через деканаты, подразделения, отделы и профбюро ведут работу по оказанию всесторонней помощи ветеранам академии.

3.14. В исключительных случаях по совместному решению ректората и профкома выделяется материальная помощь работникам академии в размерах:

администрацией – до 50 базовых величин;

профкомом – до 10 базовых величин.

3.15. Стороны договора едины во мнении, что защита социально-экономических и трудовых интересов молодежи, осуществление организационных мер, направленных на ее поддержку, является приоритетным направлением в работе Академии.

#### 4. Охрана труда, улучшение условий труда

4.1. Администрация и профком признают обеспечение приоритета жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности академии.

4.2. Ответственность за состояние охраны труда в Академии несёт наниматель.

4.3. Стороны признают установленные законодательством нормы продолжительности рабочего времени относительно всех категорий работников.

4.4. Администрация и профком обеспечивают контроль за соблюдением правил предоставления и использования как ежегодных, так и дополнительных отпусков работникам академии.

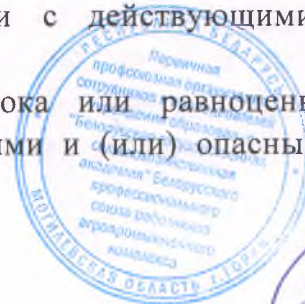
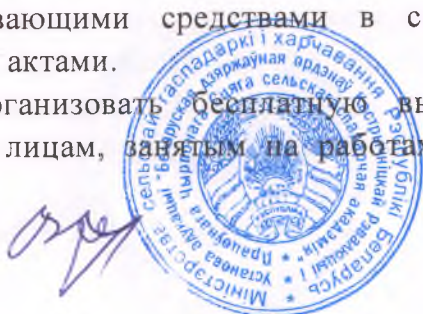
4.5. Профком вносит предложения и участвует в реализации мероприятий по вопросам улучшения охраны труда в подразделениях академии с целью снижения травматизма, профзаболеваний, недопущения несчастных случаев.

4.6. Администрация совместно с профсоюзным комитетом раз в пять лет организуют аттестацию рабочих мест согласно действующим нормативным актам, периодически проводят дни охраны труда.

4.7. Администрация обеспечивает рабочие места необходимыми памятками и плакатами по охране труда, а службу охраны труда нормативно-технической и правовой документацией по охране труда.

4.8. Администрация обязуется своевременно обеспечивать сотрудников спецодеждой, спецобувью, средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с действующими нормативно правовыми актами.

4.9. Организовать бесплатную выдачу молока или равноценных пищевых продуктов лицам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями



труда, согласно спискам.

Принимая во внимание широкий перечень профессий и категорий работников, имеющих право на компенсацию по условиям труда - бесплатное обеспечение молоком или равноценными пищевыми продуктами, широкий спектр вредных веществ на рабочих местах и организационные сложности, разрешить в буфетах столовой академии выдавать в качестве спецпитания: молоко, равноценные молоку пищевые продукты получаемые сквашиванием молока заквасками - кефир, простокваша, ряженка, йогурты.

4.10. Администрация и профком обязуются организовать проведение периодических медицинских осмотров работников, занятых на работах с неблагоприятными и вредными условиями труда

4.11. Администрация и профком проводят работу по обязательной реализации приказа Министерства образования Республики Беларусь № 481 «О необходимых мерах по недопущению курения в учреждениях образования».

4.12. Профсоюзный комитет осуществляет общественный контроль за соблюдением правил охраны труда, созданием здоровых и безопасных условий труда и быта. Анализирует состояние травматизма и профессиональных заболеваний. Вносит предложение по разработке мер их предупреждения.

4.13. Администрация и профком составляют перечень категорий работников, имеющих право на бесплатное лечебно-профилактическое питание за вредные условия, а также перечень должностей и профессий работников, которым производится доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в размере не ниже 0,03-0,07 процента от базовой ставки установленной Правительством РБ за каждый час работы по результатам аттестации рабочих мест.

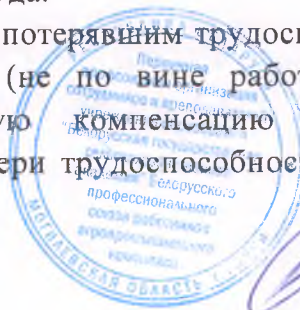
4.14. Администрация предусматривает выделение средств на выполнение мероприятий по охране труда за счет внебюджетного фонда.

4.15. Администрация признает право работников на отказ от выполнения порученной работы, если условия труда угрожают жизни и здоровью работников. Оплату за простой по указанной причине производить в соответствии с законодательством.

4.16. Предоставлять возможности осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде и охраны труда в рабочее время общественным инспекторам по охране труда для выполнения возложенных на них обязанностей по контролю за состоянием охраны труда с сохранением средней заработной платы. Привлечение общественного инспектора к дисциплинарной ответственности или его увольнение по инициативе нанимателя осуществлять только с предварительного согласия профсоюзного комитета сотрудников и преподавателей.

4.17. Администрация и профком разрабатывают и осуществляют меры по усилению экономического стимулирования подразделений и отдельных сотрудников, обеспечивающих здоровые и безопасные условия труда.

4.18. Администрация выплачивает работникам, потерявшим трудоспособность в результате несчастного случая на производстве (не по вине работников) или профессионального заболевания, единовременную компенсацию в размере среднемесячного заработка за каждый процент потери трудоспособности, а семьям



погибших на производстве - в размере не менее 10 годовых заработков погибшего, исчисленных по заработку за год от месяца, предшествующего несчастному случаю, сверх выплат, предусмотренных Положением о страховой деятельности в Республике Беларусь.

Перечень лиц, входящих в понятие «семья» из числа родственников, которым может быть выплачена компенсация в виде материальной помощи из средств академии в случае гибели работника (не по его вине) на производстве включает:

✓ несовершеннолетних детей погибшего, находившимся на его иждивении - до достижения им восемнадцати лет;

✓ детей погибшего, находившимся на его иждивении, обучающимся на дневной форме обучения в учреждениях образования, обеспечивающих получение общего среднего, профессионально-технического, среднего специального и высшего образования - до окончания ими учебы в учреждениях образования, но не более чем до достижения ими возраста 23 (двадцати трех) лет;

✓ одному из родителей, супругу (супруге), либо другому лицу семье погибшего, не работающему и занятому уходом за состоящими на иждивении его детьми - до достижения ими возраста 14 (четырнадцати) лет.

## 5. Организация отдыха, оздоровления, культурно-массовой и спортивной работы

5.1. Администрация и профком поддерживают и финансируют развитие физкультурно-оздоровительной, спортивной и культурно-массовой работы в коллективе, в том числе:

а) профком совместно с кафедрой физического воспитания и спорта и спортивным клубом обеспечивают функционирование групп «Здоровье» на базе физкультурно-оздоровительного комплекса академии с обеспечением гласности их работы;

б) профком совместно с кафедрой физического воспитания и спорта и спортивным клубом каждый год организуют проведение спартакиады «Здоровье» среди сотрудников академии;

в) профком и спортивный клуб проводят работу по организации турниров и матчевых встреч с сотрудниками вузов РБ и зарубежных стран.

5.2. Профком организует работу по широкой пропаганде здорового образа жизни. Принимает активное участие в реализации приказа ректора о запрете курения в учебных корпусах, общежитиях, производственных помещениях.

5.3. Администрация выделяет до 0,3 % от фонда оплаты труда на расчетный счет профкома для проведения культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий, пропаганды здорового образа жизни и возрождения национальной культуры за счет внебюджетных средств

5.4. Профком совместно с администрацией организует торжественные мероприятия, посвященные государственным праздникам и юбилейным датам.

5.5. Профком совместно с администрацией ЦСХТ УО БРСХА проводит работу по развитию самодеятельного творчества сотрудников академии и по возможности финансирует ее.



5.6. Администрация предоставляет в бесплатное пользование помещения для оздоровления сотрудников, занятий коллективов художественной деятельности, любительских объединений и клубов по интересам, спортивных секций и кружков.

5.7. Администрация и профком проводят работу по оздоровлению работников и их детей через санатории, дома отдыха, профилактории, школьные лагеря отдыха детей. Выделяют средства для летнего оздоровления детей. Обеспечивают гласность по поступлению путевок и их распределению.

5.8. Администрация и профком выделяют средства для покупки новогодних подарков для детей сотрудников и преподавателей академии, при наличии средств и для работников УО БГСХА состоящих в профсоюзе.

5.9. Администрация и профком практикуют организацию экскурсий работников академии по историческим местам Беларуси с частичной оплатой расходов.

5.10. Администрация и профком разрабатывают и осуществляют меры морального и материального стимулирования сотрудников, активно пропагандирующих здоровый образ жизни.

## **6. Правовые гарантии деятельности профсоюзного комитета и профсоюзного актива**

6.1. Администрация обязуется обеспечить материальные условия для деятельности профкома: бесплатное предоставление и содержание помещений, транспортных средств, оргтехники, средств связи.

6.2. Администрация обязуется предоставлять профкому информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров и реализации прав профсоюза по защите трудовых и социально-экономических интересов сотрудников.

6.3. Профком обязуется проводить обучение профактива по вопросам трудового законодательства, охраны труда и заработной платы.

6.4. Представители и неосвобожденные лица профсоюзной организации освобождаются от основной работы для участия в работе съездов, конференций и иных уставных мероприятий на любых уровнях, а также на время кратковременной учебы с сохранением среднего заработка.

6.5. Увольнение по инициативе нанимателя, а также привлечение к дисциплинарной ответственности работников, избранных в состав профкома академии, профсоюзных бюро и профгруппы, общественных инспекторов по охране труда и контролю за соблюдением законодательства о труде опускается с предварительного согласия профкома академии, а председателя профкома – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

6.6. Работникам, избранным на выборные должности в профсоюзной организации, по окончании их полномочий предоставляется прежняя должность, а при ее отсутствии с согласия работника другая равноценная должность.

6.7. Администрация обеспечивает безналичное перечисление профсоюзных взносов по личным заявлениям работников в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь № 359 от 29.06.2000 и Постановлением Совета Министров Республики Беларусь № 1282 от 18.09.2002.



## 7. Ответственность сторон за неисполнение условий коллективного договора

7.1 Настоящий договор вступает в силу с «08» июня 2021 года и действует до «07» июня 2024 года.

Если за четыре месяца до окончания срока договора ни одна из сторон не внесла предложения по заключению нового либо по его аннулированию, действие его продолжается до заключения нового.

7.2 Администрация обязуется в недельный срок рассматривать представления профкома об имеющихся недостатках в выполнении коллективного договора и давать профсоюзному комитету ответ в письменной форме, применять меры дисциплинарной, материальной ответственности к лицам, виновным в невыполнении обязательств коллективного договора, либо уклоняющимся от коллективных переговоров.

7.3 За невыполнение обязательств коллективного договора должностные лица и члены профкома несут ответственность в виде:

7.3.1. -лишения надбавок к должностным окладам и премиальных выплат;

7.3.2. -привлечения к дисциплинарной ответственности в соответствии с законодательством.

7.4 Профсоюзный комитет обязуется содействовать эффективной работе академии и строить свою деятельность исходя из интересов Республики Беларусь и всех членов первичной профсоюзной организации сотрудников и преподавателей академии. При выдвижении требований к администрации исходить из понимания обстановки, не прибегать к методам, дестабилизирующим морально-психологический климат в коллективе и другим коллективным акциям в период действия договора при условии его выполнения.

