

ПРОЕКТ**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

между первичной профсоюзной организацией работников учреждения образования «Белорусский государственный экономический университет» и учреждением образования «Белорусский государственный экономический университет» на 2026-2029 гг.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор (в дальнейшем Договор) заключен между Профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации работников учреждения образования «Белорусский государственный экономический университет» (далее – Профком, ППО работников, Университет соответственно) и Университетом в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Трудовым кодексом Республики Беларусь (далее – Трудовой кодекс), Указом Президента Республики Беларусь от 15 июля 1995г. № 278 «О развитии социального партнерства в Республики Беларусь» и другими законодательными актами Республики Беларусь, Кодексом Республики Беларусь об образовании, Генеральным соглашением между Правительством Республики Беларусь, республиканским объединением нанимателей и профсоюзов на 2025 - 2027 годы (далее – Генеральное соглашение), Соглашением между Министерством образования Республики Беларусь и Белорусским профсоюзом работников образования и науки (далее – Профсоюз) на 2025 - 2028 годы (далее – Соглашение) на основе принципов социального партнерства, сотрудничества и равноправия сторон и определяет согласованные позиции сторон по обеспечению стабильной и эффективной деятельности Университета, филиалов и иных обособленных подразделений.

2. Договор является локальным правовым актом, устанавливающим общие принципы трудовых, социально-экономических и связанных с ними отношений, а также определяет трудовые и социальные гарантии (далее – гарантии) работникам университета.

3. Сторонами настоящего Договора (далее Стороны) являются Профком ППО работников (далее - Профком) и Университет (далее -

Наниматель), который признает Профком полномочным представителем ППО работников при проведении коллективных переговоров.

4. Договор не препятствует установлению дополнительных по сравнению с ним и действующим законодательством Республики Беларусь, Генеральным соглашением и Соглашением гарантий и компенсаций за счет средств от приносящей доходы деятельности, в том числе в части сумм превышения доходов над расходами (далее внебюджетные средства), местных бюджетов, спонсоров и других источников, не запрещенных законодательством Республики Беларусь.

Порядок участия и учета мнения Профкома при решении вопросов работников (согласование с Профкомом проектов решений) на основании его представлений при участии его представителей в разработке проектов решений определяются Договором, приложениями к нему, другими локальными правовыми актами.

5. Действие Договора распространяется на Нанимателя и работников - членов ППО Профсоюза, от имени которых он заключался.

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 Университета.

Действие иных положений Договора, улучшающих положение работников в сравнении с действующим законодательством, применяется только в отношении членов ППО Профсоюза, если иные порядок и условия распространения действия таких положений Договора на указанных работников не определены Договором.

Работники Университета, не являющиеся членами ППО Профсоюза, не вправе претендовать на гарантии и льготы, защиту трудовых прав и законных интересов, предоставляемые ППО Профсоюза.

6. В течение срока действия Договора Стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности.

Письменное требование одной из Сторон о проведении переговоров, внесении изменений и (или) дополнений в настоящий Договор рассматриваются другой Стороной в двухнедельный срок.

Принятые изменения и (или) дополнения оформляются приложением к настоящему Договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения руководителей организаций, работников структурных подразделений университета, цеховых профсоюзных организаций.

Изменения и (или) дополнения подписываются представителями Сторон после одобрения Нанимателем и Профкомом.

7. Стороны обязуются:

7.1. 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 действующим законодательством.

7.2. В течение срока действия Договора при условии его выполнения Профком воздерживается от забастовок по вопросам, включенным в Договор.

7.3. Требования о проведении переговоров о заключении Договора на следующий период направляются одной из Сторон не позднее, чем за 2 месяца до истечения срока действия настоящего Договора.

При заключении Договора срок ведения коллективных переговоров не может превышать 1 месяц.

7.4. Договор вступает в силу со дня его подписания и действует до заключения нового Договора, но не более 3 лет.

С согласия сторон действие Договора может продлеваться на срок не более трёх лет и не более одного раза.

Стороны совместно реализуют Договор в пределах компетенции. Совместная работа Сторон строится на основании утверждаемого ежегодно Плана совместной работы Нанимателя и Профкома.

7.5. Стороны не вправе в течение срока действия настоящего Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

В случае реорганизации (изменения статуса) Сторон настоящего Договора права и обязанности сторон сохраняются до завершения процесса реорганизации, если иное не предусмотрено законодательством.

За уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с настоящим Договором, нарушение законодательства о труде Стороны несут ответственность в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

7.6. Контроль за выполнением настоящего Договора осуществляется Сторонами в лице их представителей.

По предложению одной из Сторон отчеты о выполнении настоящего Договора рассматриваются на профсоюзной конференции университета, доводятся до сведения структурных подразделений университета и членов ППО работников.

7.7. При заключении и исполнении Договора руководствоваться следующими принципами социального партнерства:

равноправие сторон;

- соблюдение норм законодательства;
- полномочность принятия обязательств;
- добровольность принятия обязательств;
- учет реальных возможностей по принятию обязательств;
- обязательность выполнения договоренностей и ответственности за принятые обязательства;

- отказ от односторонних действий, нарушающих договоренности; взаимное информирования Сторон об изменении ситуации.

8. Наниматель представляет настоящий Договор, изменения и (или) дополнения к нему для регистрации в администрацию Заводского района г. Минска в месячный срок после подписания его Сторонами и размещает на сайте университета.

9. В целях реализации настоящего Договора Наниматель доводит его текст, изменения и (или) дополнения к нему до структурных подразделений университета, а Профком - до цеховых профсоюзных организаций для его реализации.

2. ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА.

10. Наниматель обязуется:

10.1. При введении новых условий оплаты труда, внесении изменений в существующие условия оперативно доводить их до сведения и для применения в работе руководителей структурных подразделений и работников, проводить семинары (совещания) по разъяснению их содержания и порядка их введения с участием представителей Профкома.

10.2. Своевременно проводить индексацию заработной платы работников университета в соответствии с законодательством.

10.3. Осуществлять ежемесячную выдачу расчетных листков в разрезе всех видов оплаты труда.

10.4. Включать в трудовые договоры (контракты) условия о всех видах доплат, надбавок к окладу, предусмотренных законодательством и Договором по конкретной должности, профессии.

10.5. Производить стимулирующие выплаты и оказание материальной помощи работникам на основании приказов нанимателя, согласованных с Профкомом.

11. Профком обязуется:

11.1. Принимать участие в разработке проектов документов, которые касаются условий, организации и нормирования оплаты труда, добиваться выполнения законных прав и интересов работников университета.

11.2. Оперативно доводить до сведения профсоюзного актива руководящие документы, разъяснения, инструктивные письма, проводить семинары по их изучению.

11.3. Осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства Республики Беларусь о труде, об охране труда в университете, в том числе по вопросам заработной платы, организации, условий и нормирования труда, а также по вопросам деятельности ППО работников. О результатах информировать Нанимателя.

11.4. Осуществлять защиту прав и законных интересов членов ППО работников, консультировать их по вопросам законодательства о труде, давать мотивированные ответы на жалобы, заявления, рассматривать предложения. В соответствии с законодательством по просьбе членов ППО работников обращаться в суд с исковыми заявлениями в защиту их трудовых и социально-экономических прав, представлять в суде их интересы.

11.5. Консультировать работников Университета по вопросам нормирования и оплаты труда.

11.6. При необходимости публиковать в газете «Экономист» и размещать на сайте университета разъяснения по актуальным вопросам оплаты, нормирования и условий труда.

12. Наниматель и Профком обязуются:

12.1. Анализировать полноту бюджетного финансирования университета, социально-экономическое положение работников. На основании результатов анализа вносить предложения Министерству образования, Профсоюзу.

12.2. Использовать средства, предназначенные для материального стимулирования и социальной поддержки работников, по результатам хозяйственной деятельности на премирование, проведение оздоровительных мероприятий, в том числе проведение культурно-просветительных и физкультурных мероприятий.

12.3. Принимать меры к своевременной выплате заработной платы и среднего заработка, сохраняемого за время трудовых отпусков работников университета.

12.4. Добиваться снижения документооборота.

13. Стороны пришли к соглашению:

13.1. Все вопросы, касающиеся нормирования, оплаты, материального стимулирования труда и оказания материальной помощи, решаются Нанимателем по согласованию с Профкомом.

13.2. Материальное стимулирование труда работников университета осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников. Положение утверждается Нанимателем по согласованию с Профкомом после его одобрения на профсоюзной конференции и является неотъемлемой частью Договора.

13.3. Оказывать работникам и внутренним совместителям университета материальную помощь в размере, предусмотренном настоящим Договором.

Порядок оказания работникам одноразовой материальной помощи и ее размеры регулируются Положением, которое прилагается к Договору.

Материальная помощь Нанимателю оказывается на общих основаниях.

13.4. Внебюджетные средства, остающиеся в распоряжении Нанимателя, направляются в соответствии с законодательством на стимулирование качественного труда и выплаты социального характера и расходуются по согласованию с Профкомом.

13.5. Режим рабочего времени педагогических работников, которым определяется объем педагогической нагрузки на ставку, устанавливается ежегодным приказом Нанимателя о нормах времени для расчета объема учебной работы и может устанавливаться правилами внутреннего трудового распорядка (далее – ПВТР) и настоящим Договором с учетом семейного положения этих работников, состояния их здоровья и т.д. Расписание учебных занятий формируется в соответствии с учебными планами специальности, графиком образовательного процесса обучающихся, утвержденными приказом Нанимателя, а также с учетом законодательства, ПВТР, настоящим Договором и согласовывается с профсоюзными бюро факультетов и иных структурных подразделений, осуществляющих общеобразовательную деятельность.

Графики работ (сменности), должностные (рабочие) инструкции согласовываются с профсоюзными бюро, профгруппами (находящимся на профсоюзном обслуживании в Профкоме) соответствующего подразделения.

13.6. Порядок распределения объема учебной работы профессорско-преподавательского состава определяется ежегодным приказом Нанимателя о нормах времени для расчета объема учебной работы по согласованию с Профкомом.

Наниматель, при наличии возможности, организывает замену временно отсутствующих специалистов из числа профессорско-преподавательского состава.

ПВТР, должностные (рабочие) инструкции, графики работ (сменности), расписания учебных занятий, другие локальные правовые акты согласовываются с Профкомом в порядке, установленном настоящим Договором.

13.7. Суммированный учет рабочего времени для отдельных категорий работников университета вводится ПВТР БГЭУ в установленном законодательством порядке по согласованию с Профкомом.

13.8. При наличии финансовых возможностей за время вынужденного простоя не по вине работника (отмена учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим показаниям и другие обстоятельства) оплата производится в размере 100 % установленного ему оклада, надбавки за работу по контракту, надбавки за стаж работы в бюджетных организациях, надбавки за специфику работы в сфере образования, в порядке, определяемом настоящим Договором. В случае выполнения работниками в этот период другой работы в соответствии с их должностными обязанностями заработная плата выплачивается им в полном объеме.

13.9. Наниматель устанавливает дополнительные меры стимулирования труда (надбавку к окладу и предоставление дополнительного поощрительного отпуска) при заключении контрактов.

Наниматель может устанавливать иные гарантии работникам из числа выпускников учреждений образования, организаций, реализующих образовательные программы после вузовского образования, получившим профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, научно-ориентированное образование с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы в первые три года работы.

13.10. Суммы, не выплаченные работнику за прошлые периоды и взысканные в соответствии с законодательством, выплачиваются работнику с учетом их индексации в соответствии с Законом Республики Беларусь «Об индексации доходов населения с учетом инфляции».

Работник вправе требовать выплаты причитающейся ему заработной платы, если она не производилась ему по не зависящим от него причинам, в установленном законодательством порядке.

13.11. Работнику, получающему доходы из внебюджетных средств, остающихся в распоряжении Нанимателя, возмещение потерь от инфляции осуществляется в соответствии с Законом «Об индексации доходов населения с учетом инфляции» за счет внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности.

13.12. Выплату заработной платы штатным работникам и совместителям производить регулярно, два раза в месяц:

- расчет за первую половину месяца 20 числа текущего месяца;
- окончательный расчет 5 числа следующего месяца.

Выплату пособия по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет производить регулярно, 20 числа текущего месяца.

При совпадении сроков выплаты заработной платы с выходными днями или государственными праздниками и праздничными днями выплата должна производиться накануне.

Окончательный расчет за отработанный месяц производить не позднее 2 недель следующего месяца. Зарплата, выплаченная с задержками, превышающими 1 месяц, индексируется в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику, в том числе при неправильном применении законодательства, не может быть взыскана за исключением случаев счетной ошибки.

13.13. Производить выплату среднего заработка за время трудового отпуска не позднее, чем за два дня до начала отпуска, если он предоставляется в соответствии с графиком трудовых отпусков. В иных случаях предоставления трудового отпуска средний заработок должен быть выплачен с согласия работника не позднее двух рабочих дней со дня начала трудового отпуска.

В случае невыплаты работнику в установленный срок заработной платы за время трудового отпуска он имеет право продолжить работу (перенести отпуск), письменно уведомив об этом Нанимателя.

13.14. При введении новых условий оплаты труда, невозможности своевременного исчисления заработной платы в новых размерах проводится повышенное авансирование работников по согласованию с соответствующими финансовыми органами с последующим перерасчетом заработной платы.

13.15. За нарушение без уважительных причин сроков выплаты заработной платы, установленных Договором, Наниматель несет ответственность, установленную статьей 465 Трудового кодекса и подпунктом 2.10 пункта 2 Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 1999 г., № 58, 1/512).

13.16. Установить следующие, дополнительные по сравнению с Соглашением и законодательством, гарантии по условиям оплаты труда отдельных категорий работников:

13.16.1. Руководителям структурных подразделений Университета, не имеющих статуса факультета, филиала, института повышения квалификации, научно-исследовательского института, но включающих в свой состав кафедры, устанавливать оклад, соответствующий окладу, предусмотренному

для должности декана факультета (при наличии у руководителя ученой степени и (или) ученого звания).

13.16.2. Руководителям структурных подразделений Университета, в состав которых входит не менее 4 отделов, а количество полных штатных единиц специалистов и служащих составляет не менее 25 ставок, устанавливать за счет внебюджетных средств, остающихся в распоряжении Нанимателя, оклад, соответствующий окладу, предусмотренному для должностей начальников центров.

13.17. Размер средств, направляемых на стимулирующие выплаты, определяется ежемесячно. Информация о наличии и размере неиспользованных средств ежемесячно доводится бухгалтерскими службами до сведения Нанимателя и Профкома.

13.18. Привлечение отдельных работников к работе в государственные праздники, выходные и праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных законодательством и Договором, с согласия работника (за исключением случаев, предусмотренных статьёй 143 Трудового кодекса) с оформлением приказа Нанимателя, в котором указываются основания привлечения к этой работе, сроки, условия оплаты и (или) предоставления другого дня отдыха в соответствии со статьёй 69 Трудового кодекса.

13.19. За нарушение без уважительных причин сроков выплаты заработной платы, установленных Договором, уполномоченные должностные лица нанимателя несут ответственность в соответствии с законодательством.

13.20. Обеспечивать в организациях системы Министерства объективность и широкую гласность в вопросах, касающихся оплаты труда.

13.21. Порядок, показатели, условия и размеры премирования, установления надбавок стимулирующего характера, оказания материальной помощи, единовременной выплаты на оздоровление работникам устанавливаются Договором, соответствующими положениями, которые утверждаются Нанимателем по согласованию Профкомом после их одобрения на профсоюзной конференции организации и являются неотъемлемой частью Договора.

При распределении надбавок, средств материального стимулирования труда учитывается осуществление руководства методическим объединением, наставничества, организационно-воспитательной работы, кураторства учебной группой лицами из числа профессорско-преподавательского состава и т.д. в порядке и на условиях, определяемых настоящим Договором и соответствующими положениями.

Выплаты из средств материального стимулирования труда и средств на оказание материальной помощи, единовременной выплаты на оздоровление

осуществляются на основании приказов Нанимателя, согласованных с Профкомом.

Наниматель может устанавливать ежемесячные выплаты из внебюджетных средств в размере до двух 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»; награжденным нагрудным знаком Министерства образования «Выдатнік адукацыі», «Отличник профтехобразования», но не более чем за одну награду.

13.22. Дополнительное премирование работников за счет внебюджетных средств осуществляется в соответствии с настоящим Договором по согласованию с Профкомом.

13.23. Предварительное распределение объема педагогической нагрузки на предстоящий учебный год осуществляется и доводится до сведения работников до начала трудовых отпусков в летний период.

13.24. Наниматель совместно с Профкомом постоянно проводит анализ уровня оплаты труда низкооплачиваемых категорий работников для своевременного принятия соответствующих мер.

3. ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

14. Наниматель обязуется:

14.1. Проводить консультации для руководителей структурных подразделений Университета, затрагивающие вопросы трудового законодательства, порядок заключения Договора и ответственности за его выполнение. Включать соответствующие темы в планы проведения занятий со всеми работниками.

14.2. Оперативно доводить до сведения всех руководителей структурных подразделений и начальников служб Университета информацию об изменениях и дополнениях, внесенных в нормативные правовые акты о труде, профессиональных союзах, социальном партнерстве.

14.3. При подготовке локальных правовых актов, затрагивающих социально-экономические интересы работников университета, их правовое и экономическое положение, вопросы настоящего Договора, предоставлять возможность Профкому принимать участие в разработке указанных актов.

14.4. Представлять заблаговременно на рассмотрение для внесения предложений (а в предусмотренных законодательством случаях – для

согласования с Профкомом) проекты приказов, инструктивные письма, другие документы нанимателя, касающиеся вопросов и условий организации, нормирования, оплаты и охраны труда, затрагивающих трудовые, социально-экономические права и профессиональные интересы работников.

При подготовке проектов локальных правовых актов учитывать положения Соглашения и Договора.

14.5. При проведении социологических опросов в Университете по взаимной договоренности с Профкомом включать вопросы, касающиеся социально-экономического положения работников.

15. Профком обязуется:

15.1. Осуществлять защиту прав и законных интересов членов ППО работников, консультировать их по вопросам законодательства о труде, давать мотивированные ответы на жалобы, заявления, рассматривать предложения.

15.2. Осуществлять в установленном законом порядке силами уполномоченных представителей Профкома общественный контроль за соблюдением законодательства о труде и правил по охране труда в Университете.

15.3. Оказывать помощь профсоюзным бюро, профорганизаторам и руководителям структурных подразделений в изучении работниками Университета законодательства о труде, профессиональных союзах, охране труда, социальном партнерстве, участвовать в проводимых совещаниях и семинарах.

15.4. Принимать участие в правовой экспертизе проектов приказов Нанимателя и других локальных правовых актов Университета по вопросам, затрагивающим трудовые и социально-экономические права и законные интересы работников.

15.5. Содействовать Нанимателю в мероприятиях, направленных:

- на выполнение производственных заданий, установленных объемов работ и услуг с наименьшими затратами трудовых, материальных и финансовых ресурсов, а также на достижение целевых показателей по энергосбережению;
- на соблюдение производственной, трудовой, технологической дисциплины, бережное отношение к имуществу Университета;
- на выполнение правил и норм по охране труда, производственной санитарии и противопожарной безопасности.

16. Стороны пришли к соглашению:

16.1. Локальные правовые акты по вопросам оплаты, нормирования и охраны труда, трудовых правоотношений и другим вопросам, касающимся трудовых и социально-экономических прав работников Университета, принимаются Нанимателем по согласованию с Профкомом.

16.2. Обеспечить возможность участия в семинарах, совещаниях, собраниях и других мероприятиях, которые проводятся Сторонами и касаются социально-экономических и профессиональных интересов работников университета, представителей другой Стороны с правом решающего голоса.

16.3. Приказы по вопросам изменения оплаты, нормирования, охраны труда, производственных и профессиональных интересов работников Университета издаются и принимаются по согласованию с Профкомом.

16.4. Матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) двоих **и более** детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) заявлению предоставляется один дополнительный свободный от работы день в месяц без сохранения заработной платы.

Указанные дни, предоставляемые родителям по уходу за детьми, не суммируются и не переносятся.

16.5. Беременным женщинам по их желанию предоставляется трудовой отпуск в полном объеме независимо от периода работы перед отпуском по беременности и родам и (или) после него, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

16.6. Устанавливать работникам, имеющим детей в возрасте до четырнадцати лет, режим гибкого рабочего времени, неполный рабочий день и другое по их инициативе, при наличии производственных возможностей.

16.7. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение в течение календарного года в период, не совпадающий с трудовым отпуском, по заявлению работника предоставлять ему трудовой отпуск, а в случае его использования отпуск без сохранения заработной платы.

16.8. Предоставлять работникам Университета возможность проходить санаторно-курортное лечение.

16.9. По письменному заявлению работника предоставлять ему социальный отпуск продолжительностью до 3 календарных дней без сохранения заработной платы в случае:

- смерти родных: деда, бабушки, внука, внучки, братьев и сестер работника;
- свадьбы детей работника.

16.10. Наниматель вправе по согласованию с Профкомом предоставлять работникам в течение календарного года отпуск (отпуска) без сохранения заработной платы, предусмотренный статьей 190 Трудового кодекса, общая продолжительность которого (которых) превышает 30 календарных дней, но составляет не более трёх календарных месяцев в течение календарного года:

16.10.1. Для завершения работы над квалификационной научной работой (диссертацией) на соискание ученой степени доктора наук, в отношении которой по результатам проведения предварительной экспертизы получено положительное заключение, Наниматель обязан по желанию работника предоставить ему однократно отпуск с сохранением среднего заработка продолжительностью не более 30 календарных дней.

16.10.2. Работникам из числа профессорско-преподавательского состава в случае истечения в период летних каникул отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет до начала учебного года.

16.10.3. По согласованию с Профкомом в связи с документально подтвержденной необходимостью:

- работы над диссертацией, написания учебников;
- ухода за заболевшим ребенком в возрасте до 14 лет;
- сдачи экзаменационных, лабораторно-экзаменационных установочных сессий, государственных, кандидатских экзаменов, подготовки и защиты дипломного проекта (работы), если продолжительность указанных мероприятий, установленная учреждениями, обеспечивающими получение среднего специального, высшего и послевузовского образования, превышает продолжительность отпусков, предусмотренную статьей 216 Трудового кодекса;
- прохождения санаторно-курортного лечения в период, не совпадающий с трудовым отпуском;
- отсутствия на работе по иным причинам, носящим уважительный характер.

17. По письменному заявлению работника ему предоставляется социальный отпуск по уважительным причинам личного и семейного характера без сохранения среднего заработка. Социальный отпуск по уважительным причинам личного и семейного характера (без права разделения на части) предоставляется при возникновении следующих обстоятельств:

- вступление в брак - продолжительностью 3 календарных дня;
- смерть близких родственников (родители, дети, усыновители, усыновленные, родные братья и сестры, супруги) - продолжительностью 3 календарных дня.

18. Помимо категорий работников, указанных в части второй статьи 166 Трудового кодекса, разрешить Нанимателю предоставлять трудовые отпуска за первый рабочий год до истечения 6 месяцев по желанию работников, задействованных в весенне-летний период проведения централизованного тестирования (за исключением работников из числа профессорско-преподавательского состава).

19. Предоставлять очередной трудовой отпуск по желанию работника (кроме оснований, установленных статьей 168 Трудового кодекса):

- супругам, работающим в Университете, по их заявлению – одновременно;

- одиноким матерям, разведенным женщинам и вдовам, имеющим по одному и более ребенку до 14 лет, в удобное для них время.

- работникам из числа профессорско-преподавательского состава отработавшим до окончания учебного года менее 6 месяцев - в течение первого рабочего года (в летнее время) пропорционально его отработанной части.

20. Трудовой отпуск может быть разделен на три части. При этом одна часть трудового отпуска должна составлять не менее 14 календарных дней.

21. Не планировать в июле и августе выполнение учебной, научно-исследовательской, организационно-методической и воспитательной работы работниками из числа профессорско-преподавательского состава подразделений переподготовки кадров и повышения квалификации, которым в указанные месяцы предоставляется трудовой отпуск, предусмотрев для них возможность осуществлять учебно-методическую работу в этот период вне Университета.

22. Помимо оснований, установленных статьей 171 Трудового кодекса, трудовой отпуск подлежит обязательному переносу по просьбе работника-совместителя (внутреннего) в случае, если отпуск по основной работе не использован.

23. Наниматель может с согласия работника при наличии производственной необходимости отозвать работника из трудового отпуска. Неиспользованная, в связи с этим часть отпуска, по договоренности между работником и Нанимателем может предоставляться в течение текущего рабочего года в срок, определяемый соглашением между работником и нанимателем, по желанию работника присоединяется к отпуску за следующий рабочий год либо компенсируется в денежной форме в соответствии с частью 3 статьи 174 Трудового кодекса.

24. Наниматель имеет право в порядке, предусмотренном статьей 32 Трудового кодекса, в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами изменить существенные условия труда работника (система оплаты труда, режим рабочего времени, распределение объема педагогической нагрузки в случае если педагогическая нагрузка устанавливается свыше нормы, определенной ежегодным приказом ректора о нормах времени расчета объема учебной работы, разряд, установление или отмена неполного рабочего времени, изменение гарантий, уменьшение размеров оплаты труда, а также другие условия,

устанавливаемые в соответствии с Трудовым кодексом) при продолжении им работы по той же специальности, квалификации или должности, определенных в трудовом договоре (контракте), по согласованию с Профкомом. Наниматель обязан предупредить работника об изменении существенных условий труда письменно не позднее чем за один месяц.

Индивидуальные споры по установлению и изменению существенных условий труда разрешаются комиссией по трудовым спорам, судами.

25. Работники Университета имеют право на получение от Нанимателя правовой информации и консультаций, касающихся трудовых и связанных с ними отношений, в том числе по заявлению получать такую информацию в письменном виде в сроки, установленные законодательством.

26. Установить, что трудовой распорядок университета определяется, в том числе и настоящим Договором.

27. Работники Университета обязуются соблюдать трудовую дисциплину.

28. В Университете применяются следующие виды поощрения:

Нанимателем по согласованию с Профкомом:

- объявление благодарности;
- выдача единовременной премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение грамотой;
- награждение Почетной грамотой с выдачей единовременной премии

в установленном размере;

- присуждение звания «Почетный профессор БГЭУ».

Нанимателем совместно с Профкомом:

- представление к наградам Министерства образования;
- представление к наградам Президента Республики Беларусь, Правительства Республики Беларусь и Национального Собрания Республики Беларусь.

29. Штатных работников в случае производственной необходимости, как правило, проработавших в Университете не менее одного года, Наниматель может с их согласия направить на обучение (в том числе и с отрывом от производства) и производить оплату по любым формам их обучения, а также выплату стипендий при условии заключения трехстороннего договора на обучение. Расходы на эти цели производятся за счет внебюджетных средств остающиеся в распоряжении Нанимателя.

Работник считается направленным на обучение (в том числе с отрывом от производства) при наличии соответствующего приказа, и Наниматель выступает стороной в договоре об обучении, заключенном с учреждением образования.

30. Гарантии, предусмотренные статьями 215 и 216 Трудового кодекса предоставляются работникам, успешно осваивающим содержание общеобразовательных программ, при получении среднего специального и высшего образования в вечерней или заочной форме 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); при обучении в учреждениях образования, организациях, реализующих образовательные программы послевузовского образования и дополнительного образования взрослых, в вечерней или заочной форме получения образования, в соответствии со статьей 220¹ Трудового кодекса.

Предоставление указанных гарантий иным категориям работников, совмещающих работу с обучением, может производиться только при наличии и на основании договора о гарантиях в связи с обучением (являющимся неотъемлемой частью трудового договора), заключенным между работником и Нанимателем, в случае его отсутствия могут предоставляться отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью, предусмотренной статьей 216 Трудового кодекса.

31. Выдавать разовую премию в размере до 30 базовых величин по заявлению штатного работника в случае утверждения уполномоченным органом его диссертации на соискание ученой степени доктора наук.

Выдавать разовую премию в размере до 10 базовых величин по заявлению штатного работника в случае утверждения уполномоченным органом его диссертации на соискание ученой степени кандидата наук.

32. Содействовать организации работы общественного объединения ветеранов Университета, при наличии средств финансировать проведение его мероприятий, приглашать ветеранов к участию в проводимых в университете воспитательных, просветительских, праздничных мероприятиях.

Включать в список общественного объединения ветеранов работников, оформивших пенсионное обеспечение в университете, состоящих (по личным заявлениям) в общественном объединении ветеранов университета и на учете в ППО работников Университета.

Координировать ведение совместного учета ветеранов войны и труда, оказание им необходимой помощи.

33. Наниматель (на основании заявления либо по заявке руководителя подразделения) на безвозмездной основе выделяет транспорт для организации похорон штатного работника Университета (членов его семьи), а также бывшего работника, ушедшего на пенсию из Университета и состоящего на учете в ППО работников Университета.

Все расходы осуществляются за счет внебюджетных средств.

34. Не реже одного раза в год проводить совместные проверки выполнения законодательства о труде в Университете с последующим рассмотрением на совместном заседании Нанимателя и Профкома.

35. Перечень категорий работников, которым устанавливается ненормированный рабочий день и продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день в Университете, определяется Перечнем, утвержденным Нанимателем по согласованию с Профкомом, который является неотъемлемой частью Договора. Продолжительность отпуска за ненормированный рабочий день устанавливается с учетом необходимости выполнения конкретным работником трудовых обязанностей сверх нормы рабочего времени, а также напряженности и сложности его труда.

Оплата дополнительных отпусков за ненормированный рабочий день, предусмотренных частью первой настоящего пункта, производится за счет внебюджетных средств, а при отсутствии указанных средств – за счет средств, предусмотренных в смете университета на оплату труда.

36. Проводить согласованную политику по экономии всех видов энергии, сырья и материалов, внедрению энергосберегающих технологий.

4. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

37. Наниматель обязуется:

37.1. Не допускать массового увольнения работников, экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест, своевременно перепрофилировать прежние и создавать новые рабочие места, а в случае необходимости принимать меры по переподготовке кадров, их трудоустройству.

37.2. Уведомлять Профком не позднее чем за 3 месяца о предстоящей ликвидации или реорганизации структурных подразделений Университета, полной или частичной приостановке работы, если это повлечет за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда.

При этом осуществлять сокращения штатных единиц только после проведения переговоров с Профкомом и выработки согласованной программы мер по соблюдению прав и законных интересов работников.

38. Профком обязуется:

38.1. Осуществлять общественный контроль за выполнением законодательства о занятости, предоставлением, высвобождаемым работникам гарантий и компенсаций.

38.2. Не снимать с профсоюзного учета работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата работников, прекращением

деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения университета, расположенных в другой местности, вплоть до их трудоустройства (не более 1 года).

39. Стороны пришли к соглашению:

39.1. Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе Нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения университета, расположенных в другой местности), 4, 6, абзацам второму, четвертому пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса производится с предварительного согласия Профкома.

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме сокращения численности или штата работников), 5, абзацам пятому, девятому пункта 7, пунктам 8-11 статьи 42 Трудового кодекса производится после предварительного, но не позднее, чем за две недели, письменного уведомления Профкома.

Расторжение трудового договора, в случае, предусмотренном абзацем шестым пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса, производится с одновременным уведомлением (в день увольнения) Профкома.

39.2. При сокращении численности или штата работников предпочтение в оставлении на работе в случае равной производительности труда и квалификации отдается (помимо категорий, указанных в ст. 45 Трудового кодекса и других законодательных актах Республики Беларусь) в порядке перечисления в Договоре работникам, не допускающим нарушения производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины:

- имеющим неполную семью (статья 63 Кодекса о браке и семье);
- матери (отцу, опекуну, попечителю), воспитывающей (воспитывающему) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- опекунам, попечителям, на иждивении которых находятся несовершеннолетние дети;
- матери (отцу, опекуну, попечителю), воспитывающей (воспитывающему) троих и более детей в возрасте до восемнадцати лет;
- разведенным, имеющим на их иждивении несовершеннолетних детей;
- являющимся единственными кормильцами в семье, при наличии двух и более иждивенцев;
- одному из двух работающих в Университете родителей, воспитывающих несовершеннолетнего ребенка;
- имеющим более длительный непрерывный стаж работы в Университете;

- получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание в Университете;
- избранным в состав профсоюзных органов;
- членам комиссий по трудовым спорам;
- предпенсионного возраста (за 5 лет до общеустановленного пенсионного возраста);
- работникам, совмещающим работу с обучением по востребованным в соответствующих организациях системы Министерства образования Республики Беларусь специальностям;
- женщинам, воспитывающим несовершеннолетних детей, супруги которых призваны на срочную военную службу (на период срока службы).

39.3. В период срока предупреждения работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением штата (численности) разрешать ему отсутствовать на рабочем месте для самостоятельного поиска работы один день в неделю без оплаты, а по договоренности с Нанимателем с сохранением заработной платы.

39.4. Принимать меры к трудоустройству работников, подлежащих увольнению в связи с сокращением численности или штата, ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения университета, расположенных в другой местности, содействовать их переобучению.

39.5. Предоставлять преимущественное право педагогическим работникам, уволенным по сокращению штатов, возвращаться в Университет при появлении вакансий.

39.6. Заключение контрактов с работниками, работающими по трудовому договору на неопределенный срок, осуществляется в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами при наличии финансовой возможности, обеспечивающей выполнение условий контракта. Работник должен быть письменно предупрежден об изменении существенных условий труда (заключение контракта) не позднее, чем за один месяц до заключения контракта. В день предупреждения работнику в письменном виде вручается проект контракта.

Установить работникам, с которыми заключены контракты, дополнительный поощрительный отпуск минимальной продолжительностью один календарный день.

39.7. Не заключать контракты с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет (детей-инвалидов - до 18 лет), трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, если они не дали согласия на заключение таких контрактов.

39.8. Установить, что:

39.8.1. В случае истечения срока действия контракта в период беременности, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет Наниматель обязан с согласия работника продлить срок действия контракта в пределах максимального срока либо заключить новый контракт на период беременности и до окончания указанных отпусков.

39.8.2. Заключение новых контрактов, их продление в пределах максимального срока действия с работниками, находящимися в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если они приступили к работе до и после достижения ребенком возраста трех лет, осуществляется с согласия работника на срок не менее чем до достижения ребенком возраста пяти лет.

39.8.3. Продление, заключение контрактов с работниками, добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины у которых на дату продления, заключения контракта не имеется не снятого или не погашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания, которым до достижения общеустановленного пенсионного возраста остается не более пяти лет, осуществляется с их согласия, не менее чем до достижения указанного возраста с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с

абзацами вторыми третьим пункта 3 части первой статьи Трудового кодекса.

39.8.4. Заключение (продление) новых контрактов с работниками добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины у которых на дату продления, заключения контракта не имеется не снятого или не погашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания, имеющими высокий профессиональный уровень и квалификацию и (или) имеющими стаж работы по специальности (в отрасли) не менее 5 лет осуществляется на срок не менее трех лет либо на максимальный срок действия контракта с обязательным включением в контракт дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторыми третьим пункта 3 части первой статьи **261²** Трудового кодекса;

На меньший срок контракт продлевать (заключать новый) только с письменного согласия работника.

39.8.5. Заключение новых контрактов с одинокими родителями, не состоящими в браке, опекунами, попечителями, воспитывающими несовершеннолетних детей, находящихся на их иждивении, добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины у которых на дату продления, заключения контракта не имеется не снятого или не погашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания, осуществляется на срок пять лет.

39.8.6. С преподавателями, избранными по конкурсу, имеющими научную квалификацию (ученую степень, звание), соответствующую наиболее высоким квалификационным требованиям, предъявляемым законодательством по замещаемой должности и не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, контракт заключается (продлевается) на пять лет. В случае, если контракт заключен на срок менее чем на 5 лет, Наниматель имеет право продлить его на срок избрания по конкурсу либо вновь объявить конкурс.

39.8.7. Сторонам, заключившим контракт, не позднее чем за один месяц до истечения срока его действия письменно предупреждать другую сторону при решении продолжить или прекратить трудовые отношения с указанием причин в случае принятия решения о не продлении трудовых отношений.

39.8.8. Контракты с работниками, добросовестно исполняющими должностные обязанности и не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины продлеваются в пределах максимального срока действия контракта с их согласия.

Под работниками, добросовестно исполняющими должностные обязанности и не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, понимаются работники, не имеющие дисциплинарных взысканий.

39.8.9. Установить, что Наниматель по требованию (просьбе) работника в срок, согласованный ими, но не позднее десяти дней со дня подачи работником заявления, досрочно расторгает контракт, трудовой договор при наличии обстоятельств, исключających или значительно затрудняющих продолжение работы в случае:

- достижения общеустановленного пенсионного возраста;
- назначения пенсии по возрасту, по инвалидности, социальной пенсии за выслугу лет, за особые заслуги перед республикой;
- избрания на выборную должность;

- переезда на постоянное место жительства в другой населенный пункт;
- зачисления в учреждение образования на дневную форму получения образования;
- в период предупреждения об увольнении по сокращению штатов (численности);
- необходимости ухода за больным членом семьи;
- ухода за детьми в возрасте до 14 лет;
- изменения семейного положения;
- трудоустройства у другого нанимателя на полную ставку, если работник работает на неполную ставку, или с более высоким уровнем оплаты труда;
- трудоустройства у другого нанимателя в отрасли образования на более высокую должность;
- в случае перевода одного из супругов на работу (военную службу) в другую местность.

39.9. В целях улучшения правового положения работников Университета, переведенных на контрактную форму найма, по сравнению с трудовым законодательством и Соглашением:

39.9.1. Председателю ППО работников или уполномоченным им лицам участвовать в заключении контрактов с работниками путем согласования бланков контрактов, предлагаемых к заключению (продлению).

39.9.2. Сторонам, заключившим контракт, не позднее чем за один месяц до истечения срока его действия письменно предупреждать другую сторону о решении продолжить или прекратить трудовые отношения.

39.9.3. По заявлению работника прекращать контракт в день истечения его срока по соглашению сторон (пункт первый части второй статьи 35 Трудового кодекса).

39.10. Содержание трудового договора (контракта), порядок его заключения и расторжения определяются Трудовым кодексом, другими нормативными правовыми актами.

Условия трудового договора (контракта), ухудшающие положение работника по сравнению с законодательством, Соглашением и (или) настоящим Договором, являются недействительными.

39.12. Наниматель обязан при заключении трудового договора (контракта) с работником ознакомить его под роспись с Соглашением, настоящим Договором, ПВТР, действующими в Университете.

39.11. При приеме на работу работника Наниматель обязан запросить в установленном порядке характеристику с предыдущего места работы и сведения из единого государственного банка данных о правонарушениях в

отношении кандидатов на руководящие должности и должности педагогических работников. Характеристика подписывается руководителем организации и председателем Профкома.

39.12. Ежегодно проводить мониторинг кадрового обеспечения и потенциала Университета, в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров по предметам (специальностям).

Разработать программу развития кадрового потенциала университета, включив в нее вопросы определения потребности в педагогических кадрах на перспективу, их подготовки, трудоустройства, профессионального развития, создания необходимых условий труда, содействия занятости работников, сохранения рабочих мест, трудоустройства и переобучения высвобождаемых работников.

39.13. Соблюдение порядка увольнения и гарантий для отдельных категорий работников могут быть обеспечены Нанимателем при предоставлении работником документов, подтверждающих его право на соответствующие гарантии.

39.14. Установить, что с молодыми специалистами контракты при приеме на работу могут быть заключены с их письменного согласия в пределах максимального срока действия на срок не менее срока обязательной работы по распределению и при направлении на работу. При заключении контрактов обязательно соблюдение условий, предусмотренных абзацами вторыми третьим пункта 3 части первой статьи 261² Трудового кодекса.

39.15. Не допускать привлечение работников Университета и его филиалов к выполнению работы, не обусловленной трудовым договором (контрактом), должностными (рабочими) инструкциями, положениями о структурных подразделениях и иными локальными правовыми актами Университета.

39.16. Заключать (по истечении срока действия контракта) с работниками, проработавшими не менее пяти лет на условиях контрактной формы найма, добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины у которых на дату продления, заключения контракта не имеется не снятого или не погашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания, с их письменного согласия трудовой договор на неопределенный срок.

5. ОХРАНА ТРУДА

40. Наниматель обязуется:

40.1. Ежегодно совместно с Профкомом подводить итоги работы университета по соблюдению охраны труда и выполнению требований руководства по системе управления охраной труда, разработанного с учетом «Рекомендаций по разработке системы управления охраной труда в организации», утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь № 108 от 30.12.2019.

40.2. Обеспечивать безопасность при эксплуатации территории, зданий (помещений), сооружений, оборудования.

40.3. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, оказанию потерпевшим при несчастных случаях на производстве необходимой помощи, их доставке в организацию здравоохранения.

40.4. Предоставлять каждому работнику при приеме на работу полную и достоверную информацию о состоянии условий и охраны труда на его рабочем месте, о существующих рисках повреждения здоровья, полагающихся ему средствах индивидуальной защиты, компенсациях по условиям труда.

40.5. Обеспечивать в порядке, установленном законодательством, расследование и учет несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, техническое расследование причин аварий на опасных производственных объектах, разработку и реализацию мер по их профилактике и предупреждению.

40.6. Осуществлять обязательное страхование работающих от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством.

40.7. Не препятствовать работникам в реализации их права на охрану труда.

40.8. Обеспечивать на каждом рабочем месте условия труда, соответствующие требованиям по охране труда.

40.9. Обеспечивать режим труда и отдыха работников, установленный законодательством.

40.10. Обеспечивать выдачу работникам, занятым на работе с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением или выполняемых в неблагоприятных температурных условиях, необходимых средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами.

40.11. Осуществлять обучение, стажировку, инструктаж и проверку знаний, работающих по вопросам охраны труда.

40.12. Обеспечивать организацию прохождения работниками обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров с

сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения периодических медосмотров.

40.13. Обеспечивать проведение аттестации рабочих мест по условиям труда.

40.14. Осуществлять в университете контроль за соблюдением работниками требований по охране труда с участием общественных инспекторов по охране труда.

40.15. Не допускать к работе, отстранять от работы в соответствующий день работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, не прошедшего инструктаж, стажировку и проверку знаний по вопросам охраны труда, не использующего средства индивидуальной защиты, не прошедшего медицинский осмотр, в случае и порядке, предусмотренных законодательством.

40.16. Выделять в необходимых объемах финансовые средства, оборудование для осуществления мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

40.17. Назначать должностных лиц, ответственных за организацию охраны труда и осуществление контроля за соблюдением работниками требований по охране труда в университете и структурных подразделениях.

40.18. Применять методы стимулирования руководителей всех уровней и самих работников за исполнение обязанностей по обеспечению здоровых и безопасных условий труда.

41. Профком обязуется:

41.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда в структурных подразделениях университета, добиваться необходимых льгот и компенсаций для сотрудников.

41.2. Защищать интересы и законные права работников на здоровые и безопасные условия труда, материальные интересы пострадавших в результате несчастных случаев на производстве, членов их семей.

41.3. Не реже 1 раза в год с участием представителя Нанимателя анализировать состояние травматизма и уровень профессиональных заболеваний в университете, полноту предоставления предусмотренных законодательством компенсаций за работу в неблагоприятных условиях труда.

41.4. Предъявлять требования о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

41.5. В ходе расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний отстаивать права и законные интересы застрахованных членов ППО работников, в том числе в суде в соответствии с

Указом Президента Республики Беларусь от 18 марта 2025 г. № 108 "О страховании".

41.6. Обеспечить выполнение Плана мероприятий Профсоюза по реализации Директивы Президента Республики Беларусь от 11.03.2004 № 1 «О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины» в редакции Указа президента Республики Беларусь от 12.10.2015 № 420.

41.7. Ежегодно принимать участие в общереспубликанском смотре-конкурсе на лучшее проведение общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда.

41.8. При несчастном случае с тяжелым либо смертельным исходом, групповом несчастном случае, требующих специального расследования, незамедлительно извещать Профсоюз с целью обеспечения участия в расследовании данной категории несчастных случаев технических инспекторов труда Профсоюза.

42. Стороны пришли к соглашению:

42.1. Уполномоченные представители Профкома в установленном порядке осуществляют во всех подразделениях университета общественный контроль за выполнением законодательства о труде, норм и правил по охране труда, исполнением работниками требований безопасности труда непосредственно в трудовых коллективах и на существующих рабочих местах.

42.2. Ежегодно разрабатывать план мероприятий по охране труда.

42.3. Осуществлять беспрепятственный допуск представителей Профкома в структурные подразделения университета и его филиалов для проведения мониторинга за соблюдением законодательства об охране труда, а также расследования несчастных случаев и случаев профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством.

42.4. Периодически (1 раз в полугодие) на заседании Профкома с участием представителя Нанимателя рассматривать состояние охраны труда в университете.

42.5. Проводить все виды инструктажей, обучение, стажировку и проверку знаний по вопросам охраны труда работников согласно требованиям нормативных правовых актов.

42.6. Принимать участие в расследовании несчастных случаев, пожаров на производстве и других чрезвычайных происшествий, выявлять причины, приведшие к ним, и принимать меры по их устранению.

42.7. Работники Университета оказывают содействие и сотрудничают с Нанимателем в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда, немедленно извещают своего непосредственного руководителя или иное должностное лицо, уполномоченное Нанимателем, о неисправности

оборудования, инструментов, приспособлений, транспортных средств, средств защиты, ухудшении своего здоровья, отсутствии средств индивидуальной защиты.

42.8. Предусматривать выделение денежных средств на мероприятия, направленные на создание здоровых и безопасных условий и охраны труда за счет внебюджетных средств, остающихся в распоряжении Нанимателя.

Применять меры поощрения и материального стимулирования работников за соблюдение требований по охране труда.

42.9. Проводить совместные семинары по охране труда представителей структурных подразделений университета, Профкома и бюро охраны труда университета.

42.10. В целях профилактики производственного травматизма Профкому во взаимодействии с Нанимателем проводить работу по организации и проведению мероприятий «Недели нулевого травматизма», по созданию в каждом регионе базовой организации по продвижению Концепции «нулевого травматизма».

42.11. Постоянно осуществлять контроль:

42.11.1. За предоставлением компенсаций работникам за работу с вредными условиями труда; при необходимости оказывать методическую помощь в организации аттестации рабочих мест по условиям труда;

42.11.2. Выдачей работникам средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств.

42.12. Оказывать содействие в обучении работников, избранных общественными инспекторами по охране труда.

42.13. Поощрять работников, избранных общественными инспекторами по охране труда за активную работу по итогам года в размере 1-ой базовой величины.

42.14. Лицам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание, при прекращении трудового договора (контракта) по основаниям, предусмотренным пунктами 3 и 5 ст.42 ТК Республики Беларусь, Наниматель выплачивает выходное пособие в размере не менее одного среднемесячного заработка.

42.15. Выплачивать из средств Нанимателя семье погибшего на производстве по вине нанимателя работника, помимо установленного законодательством возмещения ущерба, единовременную материальную помощь в размере не менее 10 годовых заработков погибшего, исчисленных по заработку за год от месяца, предшествующего несчастному случаю, а работнику, потерявшему профессиональную трудоспособность в результате несчастного случая на производстве по вине Нанимателя, единовременную

материальную помощь в размере одного среднемесячного заработка за каждый процент потери трудоспособности при наличии средств.

Выплачиваемая материальная помощь снижается пропорционально степени вины потерпевшего, определенной в документах расследования несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

42.16. Обеспечить функционирование системы управления охраной труда (далее - СУОТ) университета и своевременно совершенствовать СУОТ на основе мониторинга факторов, влияющих на охрану труда;

42.17. Предоставлять наряду с перерывом для отдыха и питания дополнительные специальные перерывы в течение рабочего дня, включаемые в рабочее время (перерывы для обогрева, отдыха на погрузочно-разгрузочных и других работах), при выполнении работ на открытом воздухе или закрытых необогреваемых помещениях в холодный период года. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов определяется правилами внутреннего трудового распорядка и (или) коллективным договором.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЖИЛИЩНО-БЫТОВЫЕ УСЛОВИЯ, ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ И ОРГАНИЗАЦИЯ ОТДЫХА РАБОТНИКОВ

43. Наниматель обязуется:

43.1. Содействовать организации отдыха, оздоровления и санаторно-курортного лечения работающих, а также членов их семей и детей.

43.2. Обеспечить эксплуатацию спортивных и культурно-бытовых помещений в свободное от занятий время с целью оздоровления работников университета и членов их семей.

43.3. Оказывать содействие в предоставлении автотранспорта для выездов участников художественной самодеятельности, туристических и других досуговых поездок бесплатно, согласно разработанным и утвержденным Нанимателем и Профкомом планам.

43.4. Отчислять ППО работников денежные средства для проведения культурно-массовых, спортивных мероприятий, новогодних елок, удешевления стоимости детских новогодних подарков, пропаганды здорового образа жизни, туристско-экскурсионных мероприятий, оздоровления и санаторно-курортного лечения в профсоюзных санаториях, возрождения национальной культуры, иных социально значимых целей, в размере не менее 0,15 процентов от суммы средств на оплату труда из внебюджетных средств организации при их наличии, ежемесячно.

43.5. При заключении договора добровольного страхования на оказание медицинских услуг, компенсировать штатным (основным)

работникам университета, членам ППО работников расходы в размере 5-ти базовых величин. Оплату производить за счет средств превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении университета при их наличии.

43.6. Предоставлять работнику при прохождении диспансеризации освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ним места работы, и среднего заработка по месту работы.

Предоставлять работнику, достигшему возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей статьи 103-1 Трудового кодекса, при прохождении диспансеризации право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ним места работы, и среднего заработка по месту работы.

Предоставлять работнику, достигшему общеустановленного пенсионного возраста, а также в течение пяти лет до достижения такого возраста при прохождении диспансеризации право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ним места работы, и среднего заработка по месту работы.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается с Нанимателем

Работники обязаны предоставлять нанимателю документы, подтверждающие прохождение ими диспансеризации, по форме, установленной республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области здравоохранения.

44. Профком обязуется:

44.1. Способствовать организации оздоровления и санаторно-курортного лечения работников университета, в том числе на базе предприятий УП «Белпрофсоюзкурорт», ТЭУП «Беларустурист», добиваться предоставления ими скидок для членов ППО работников и их детей.

44.2. Ежегодно анализировать состояние обеспеченности жильем работников университета.

44.3. Оказывать помощь Нанимателю в отводе земли для создания организации застройщиков с целью улучшения жилищных условий работников, состоящих на учете нуждающихся в улучшении жилищных условий.

44.4. Частично компенсировать (в размере 50 %) стоимость абонементов в бассейн Университета (16 посещений в течение календарного года) для членов ППО работников, при наличии средств финансирования.

44.5. Практиковать организацию экскурсий для работников Университета – членов ППО работников по Республике Беларусь с 50 %

оплатой (для цеховых профсоюзных организаций) при наличии средств финансирования.

45. Стороны пришли к соглашению:

45.1. Содействовать выделению из внебюджетных средств дополнительных ассигнований на содержание университета, финансирование мероприятий, предусмотренных Договором, выплаты социального характера (оказание материальной помощи, установление доплат и надбавок и др.) работникам университета.

Оказание материальной помощи работнику в связи с тяжелым материальным положением осуществляется на основании его заявления.

45.2. При наличии финансовых возможностей принимать участие в удешевлении стоимости путевок в детские оздоровительные лагеря для детей работников Университета.

45.3. Содействовать развитию художественной самодеятельности работников Университета.

При наличии у университета средств оказывать финансовую поддержку любительским коллективам художественного творчества, имеющим звание «заслуженный», наименование «народный» и «образцовый».

45.4. Содействовать организации работы Совета общественного объединения ветеранов Университета, проведению ему мероприятий. Приглашать ветеранов войны и труда к участию в воспитательных, праздничных мероприятиях, проводимых в университете.

45.5. Содействовать закреплению ветеранов Университета за структурными подразделениями, в которых они работали и с которыми утратили связь.

45.6. Координировать работу организаций университета по ведению ими учета ветеранов университета, оказанию им необходимой помощи.

45.7. Для неработающих пенсионеров, бывших работников Университета, уволившихся на пенсию из Университета, состоящих на учете в общественном объединении ветеранов Университета и профсоюзном учете в ППО работников, сохранять право на оздоровление.

45.8. Содействовать расширению практики добровольного страхования дополнительной накопительной пенсии и медицинских расходов за счет внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении Университета.

45.9. Обеспечивать в пунктах общественного питания наличие в меню щадящих блюд.

45.10. Осуществлять регулярный контроль за работой пунктов общественного питания с целью обеспечения надлежащих санитарных

условий, высокого качества готовой пищи и высокой культуры обслуживания.

45.11. Включать в состав комиссии Университета по оздоровлению и санаторно-курортному лечению работников - представителей Профкома.

45.12. В целях укрепления кадрового потенциала осуществлять постановку на учет работников Университета, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

45.13. Внутриуниверситетский учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, ведут работники, назначенные приказом Нанимателя по согласованию с Профкомом.

45.14. Постановку на очередь для обеспечения жильем и распределения жилой площади, в том числе служебного жилья, производить совместным решением Сторон в соответствии с действующим законодательством, настоящим Договором и критериями, прилагаемыми к настоящему Договору (Приложение № 19). Списки лиц, которым предоставляется жилье, доводить до сведения работников.

Ежегодно, в соответствии с действующим законодательством, уточнять данные, являющиеся основанием для сохранения права работников состоять на учете нуждающихся в улучшении жилищных условий. Непредставление работником запрашиваемых данных влечет за собой снятие с учета нуждающихся в улучшении жилищных условий.

45.15. Работников, обеспеченных жильем площадью более норматива общей площади на члена семьи, но не более 1 м² общей площади дополнительно на 1 человека, признавать нуждающимися в улучшении жилищных условий только при наличии непрерывного стажа основной работы в БГЭУ, превышающего 15 лет, и высоких достижений в работе.

45.16. В целях укрепления кадрового потенциала университета первоочередное право на получение жилья из общего списка нуждающихся в улучшении жилищных условий имеют высококвалифицированные научно-педагогические работники и специалисты. Для этих целей в фонд Нанимателя передается 20 % строящихся (получаемых) квартир.

45.17. Работников из числа профессорско-преподавательского состава, имеющих ученую степень доктора наук и звание профессора, обеспеченных жильем площадью более норматива общей площади на члена семьи, но не более 1 м² общей площади дополнительно на 1 человека, признавать нуждающимися в улучшении жилищных условий при наличии высоких достижений в работе.

45.18. Осуществлять непосредственно после приема на работу в БГЭУ постановку на учет нуждающихся в улучшении жилищных условий

иногородних выпускников аспирантуры и докторантуры дневной формы обучения, распределенных на работу в университет.

45.19. Предоставление жилой площади при условии ее выделения осуществлять в соответствии со списком очереди на основании утвержденных критериев.

45.20. Проводить спартакиады и туристические слеты, физкультурно-оздоровительные и спортивные мероприятия.

45.21. Наниматель создает для работников надлежащие бытовые условия, условия для питания и занятий физической культурой, при наличии возможности проводит мероприятия по удешевлению стоимости питания, организации отдыха, физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы, в том числе в части предоставления в установленном порядке возможности участия работников в спартакиадах, туристских слетах, иных физкультурно-оздоровительных и спортивно-массовых мероприятиях, их санаторно-курортного лечения. На эти цели могут выделять необходимые денежные средства.

45.22. Председатель Профкома или его заместители включаются в состав ректората, Совета университета, принимают участие в заседаниях, совещаниях по вопросам, касающимся работников.

Представители Профкома включаются в составы создаваемых в университете комиссий, деятельность которых затрагивает права и законные интересы работников.

Представители Профкома для включения в составы комиссий и иных целей определяются соответствующими профсоюзными органами.

45.23. Осуществлять меры морального и материального стимулирования работников университета:

- ведущих здоровый образ жизни, занимающихся физической культурой и спортом;
- активно участвующих в культурных мероприятиях и художественном творчестве.

7. ПРАВОВЫЕ ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТНИКОВ УНИВЕРСИТЕТА И ЕГО ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА

46. Наниматель обязуется:

46.1. Предоставлять Профкому информацию, которая необходима для ведения коллективных переговоров и реализации прав ППО работников по

защите трудовых и социально-экономических прав и законных интересов работников.

46.2. Рассматривать по представлению Профкома обоснованные критические замечания и предложения, высказанные членами ППО работников в ходе профсоюзных собраний, конференций, встреч в структурных подразделениях университета, а также по итогам мониторингов, проведенных Профкомом, и принимать в установленном порядке необходимые меры.

47. Профком обязуется:

47.1. Проводить обучение профсоюзного актива по вопросам трудового законодательства, охраны труда, социального страхования, заработной платы.

47.2. Оказывать материальную помощь остро нуждающимся членам ППО работников из профбюджета в установленном порядке в соответствии с утвержденной сметой, как правило, на основании личного заявления члена ППО работников.

47.3. Поощрять из профсоюзного бюджета и средств материального стимулирования наиболее отличившихся профсоюзных активистов и членов ППО работников.

48. Стороны пришли к соглашению:

48.1. Проводить согласованную политику по созданию и укреплению ППО работников университета.

48.2. Использовать информационные системы Университета для информирования о деятельности Сторон по выполнению Договора, содействовать созданию в Университете условий для обеспечения гласности в деятельности Профкома.

48.3. Нанимателю обеспечивать предоставление Профкому для осуществления его уставной деятельности информации по оплате труда работников, кадровому составу (для проведения мониторинга по применению контрактной формы найма и другой необходимой информации), затрагивающей вопросы трудовых и связанных с ними отношений.

48.4. Предоставлять профсоюзным активистам, не освобожденным от основной работы, возможность для участия в работе съездов, конференций, пленумов, иных уставных мероприятий, краткосрочной профсоюзной учебы, с сохранением среднего заработка, в необходимых случаях командированием в соответствии с законодательством на условиях, предусмотренных коллективным договором. Им предоставляется один час в неделю для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива.

48.5. Работникам, освобожденным от основной работы вследствие избрания их на выборные должности служащих в профсоюзных органах,

после окончания срока их полномочий предоставляется прежняя или равноценная работа (должность).

48.6. Сохранять средний заработок на весь период коллективных переговоров за работниками, участвующими в них от имени ППО работников.

48.7. Предоставлять возможность лицам, уполномоченным Профкомом, осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, об охране труда.

48.8. Обеспечивать организацию безналичного перечисления профсоюзных взносов по личным заявлениям работников – членов ППО работников в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 18.09.2002 № 1282 «Об удержаниях из заработной платы работников денежных сумм для производства безналичных расчетов», Уставом Профсоюза в размерах, установленных его руководящими органами, одновременно с выплатой заработной платы, в том числе выплачиваемой за счет ссуд и кредитов банка, на счет Профкома.

48.9. Предоставлять Профкому на безвозмездной основе помещения, а также создавать другие условия для осуществления его деятельности в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

48.10. Расторгать трудовой договор (контракт) по инициативе Нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности), 4, 6, абзацам второму, четвертому пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса:

- работников Университета, избранных в состав Профкома университета, председателей профсоюзных бюро и профгруппиров, находящихся на профсоюзном обслуживании в Профкоме и не освобожденных от основной работы, допускается с письменного согласия Профкома, а председателя Профкома - только с согласия Профсоюза;

- работников Университета, избранных в вышестоящие профсоюзные органы и не освобожденных от работы, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, с письменного согласия профсоюзного органа, членом которого они избраны;

- работников Университета, участвующих в работе комиссии по трудовым спорам, членов ППО работников, уполномоченных вести переговоры по Договору, а также избранных общественными инспекторами по охране труда и контролю за соблюдением законодательства Республики Беларусь о труде допускается с согласия Профкома.

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе Нанимателя по пунктам 1 (кроме сокращения численности или штата работников), 5, абзацам пятому, девятому пункта 7, пунктам 8—11 статьи 42 Трудового кодекса с работниками, указанными в части первой настоящего подпункта производится после предварительного, но не позднее, чем за две недели уведомления Профкома.

Расторжение трудового договора (контракта) в случае, предусмотренном абзацем шестым пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса, производится с одновременным уведомлением (в день увольнения) Профкома.

48.11. Привлечение к дисциплинарной ответственности работников, указанных в подпункте 48.10. настоящего пункта, допускается только с предварительного согласия Профкома.

48.12. Не заключать контракты с работниками, работающими по трудовому договору на неопределенный срок, избранными в состав профсоюзных органов, во время срока их полномочий и в течение двух лет после переизбрания без их согласия.

В случае избрания в состав профсоюзных органов работников, переведенных на контрактную форму найма и не освобожденных от основной работы, по истечении срока действия контрактов с их согласия заключать или продлевать контракты на время срока исполнения ими полномочий и, как правило, в течение двух лет после переизбрания.

48.13. Освобожденные (штатные) работники ППО работников являются равноправными членами коллектива работников университета и пользуются всеми правами и гарантиями наравне с ними.

48.14. Не допускать увольнения по инициативе нанимателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации системы Министерства или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения. В этих случаях увольнение производится в порядке и по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом.

8. СОХРАНЕНИЕ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПРИВАТИЗАЦИИ

49. Стороны пришли к соглашению:

49.1. При изменении формы собственности и преобразовании в процессе приватизации организаций проводятся предварительные переговоры с Профкомом с целью достижения общего согласия в вопросах,

затрагивающих трудовые и социально-экономические права и законные интересы коллектива работников.

49.2. Изменение подчиненности, отчуждение имущества, закрепленного за университетом, допускаются с уведомления Профкома.

50. Профком обязуется:

50.1. Участвовать в обсуждении проблем приватизации в Университете, ее целесообразности, отстаивать при этом интересы коллектива работников - членов ППО работников.

50.2. Вносить предложения, обеспечивающие социально-экономические и правовые гарантии работникам при изменении форм собственности.

50.3. Осуществлять общественный контроль за проведением приватизации, не допускать принятия необоснованных решений и принудительной приватизации.

9. ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА И КОНТРОЛЬ, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

51. Каждая из сторон, подписавшая Договор, несет ответственность за своевременное и полное его выполнение в пределах своих полномочий и обязательств.

52. Наниматель обязуется:

52.1. В процессе осуществления контроля за деятельностью структурных подразделений университета анализировать ход выполнения на местах настоящего Договора.

53. Профком обязуется:

53.1. Изучать практику социального партнерства в структурных подразделениях университета, реализацию настоящего Договора на местах, обобщать лучший опыт, с его учетом вносить соответствующие предложения по совершенствованию настоящего Договора.

54. Стороны пришли к соглашению:

54.1. Довести текст настоящего Договора до структурных подразделений Университета, цеховых профсоюзных организаций, содействовать его реализации на местах.

Обеспечить в каждом структурном подразделении Университета обязательное ознакомление с настоящим Договором всех работников, в том числе впервые принимаемых на работу.

54.2. Совместно контролировать выполнение Договора. Проводить необходимые проверки не менее двух раз в год. Результаты проверок оформлять соответствующим актом.

54.3. Выполнение Договора по итогам полугодия рассматривать на совместном заседании Ректората и Профкома.

Наниматель и председатель Профкома отчитываются о выполнении Договора на профсоюзной конференции Университета не реже двух раз в год.

54.4. Контроль за промежуточным ходом выполнения настоящего Договора и разрешение разногласий, возникающих при его исполнении, осуществляет Совет по трудовым и социальным вопросам Университета, которому Сторонами предоставляется вся необходимая информация.

54.5. Каждая из сторон обеспечивает присутствие своих уполномоченных представителей на заседаниях руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с Договором, а также представляет друг другу необходимые материалы и документы по этим вопросам.

54.6. Представление одной из Сторон информации о недостатках при выполнении настоящего Договора предполагает рассмотрение ее противоположной Стороной в двухнедельный срок и мотивированный ответ в письменной форме.

54.7. Принимать меры дисциплинарной ответственности к виновным в невыполнении обязательств Договора либо уклоняющимся от участия в переговорах.

54.8. За невыполнение обязательств Договора должностные лица Университета и ППО работников несут ответственность в виде:

- лишения надбавок к должностным окладам, премий и других персональных выплат;

- привлечения к дисциплинарной ответственности в соответствии с законодательством о труде.

При этом представление о наложении дисциплинарных взысканий направляется в порядке подчиненности в вышестоящие органы, которые должны информировать коллектив о принятых мерах в месячный срок.

54.9. Сроки ведения коллективных переговоров по заключению Договора не могут превышать 1 месяц.

55. Включить в Договор следующие приложения:

- положение об оплате труда работников БГЭУ (приложение № 1);

- положение о единовременной выплате на оздоровление работникам учреждения образования «Белорусский государственный экономический университет» (приложение № 2);

- положение о материальной помощи работникам учреждения образования «Белорусский государственный экономический университет» (приложение № 3);

- положение о надбавке за характер труда педагогическим работникам учреждения образования «Белорусский государственный экономический университет» (приложение № 4);
- положение о премировании работников учреждения образования «Белорусский государственный экономический университет» (приложение №5);
- положение об установлении надбавки за высокие достижения в труде работникам учреждения образования «Белорусский государственный экономический университет» (приложение № 6);
- перечень профессий и должностей работников, которым бесплатно выдаются средства индивидуальной защиты по установленным нормам (приложение № 7);
- перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными веществами, дающих право на обеспечение молоком в профилактических целях (приложение № 8);
- перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением или осуществляемых в неблагоприятных температурных условиях, дающих право на обеспечение дерматологическими средствами (приложение № 9);
- перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением, дающих право на обеспечение смывающими средствами (приложение № 10);
- перечень должностей (профессий) работников, подлежащих предварительным и периодическим медицинским осмотрам (приложение № 11);
- перечень структурных подразделений для обеспечения медицинскими аптечками для оказания первой помощи при несчастных случаях (приложение № 12);
- перечень вложений, входящих в аптечку первой медицинской помощи (универсальную) (приложение № 13);
- примерный перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми университетом могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности (приложение № 14);
- примерный перечень работ в университете, при выполнении которых может вводиться коллективная материальная ответственность (приложение № 15);
- перечень категорий работников на период отсутствия, которых требуется выполнение их обязанностей с оплатой труда (приложение № 16);

- дополнение к Договору по центру «Торговый комплекс БГЭУ» (приложение № 17);
- положение о «Звании Почетный профессор БГЭУ» (приложение № 18);
- критерии формирования очередности на получение квартир работниками БГЭУ (приложение № 19);

56. Основой для заключения Договора Университета считать Соглашение между Министерством образования и Профсоюзом.

Проект Договора, изменения и дополнения в него направляются до их подписания Сторонами в Профсоюз для экспертизы, позволяющей провести анализ его содержания на соответствие Соглашению.