

Администрация Мясковского района г. Минска
Государственная регистрация
коллективных договоров

№ 6630
" 07 " 06 2024 г.

Подпись: [Подпись]

Государственное учреждение
«Республиканская научная медицинская библиотека»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2024–2027 гг.

Принят на собрании
трудового коллектива 30 мая 2024 года

Минск
2024

СОДЕРЖАНИЕ

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
РАЗДЕЛ 2. ОПЛАТА ТРУДА И ЕЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ	5
РАЗДЕЛ 3. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ	7
РАЗДЕЛ 4. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА	12
РАЗДЕЛ 5. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ	17
РАЗДЕЛ 6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ	19
РАЗДЕЛ 7. МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ. ОРГАНИЗАЦИЯ ОЗДОРОВЛЕНИЯ РАБОТНИКОВ	22
РАЗДЕЛ 8. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА	22
РАЗДЕЛ 9. КУЛЬТУРНО-МАССОВАЯ, ФИЗКУЛЬТУРНО- ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ И СПОРТИВНАЯ РАБОТА	26
РАЗДЕЛ 10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВОВЫХ ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА И ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА	27
РАЗДЕЛ 11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ДОГОВОРА	28
РАЗДЕЛ 12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	29
ПРИЛОЖЕНИЕ ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «РЕСПУБЛИКАНСКАЯ НАУЧНАЯ МЕДИЦИНСКАЯ БИБЛИОТЕКА»	30

От Профкома

От Нанимателя



РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работниками государственного учреждения «Республиканская научная медицинская библиотека» (далее – ГУ РНМБ, библиотека), от имени которых выступает профсоюзный комитет (далее – Профком), представляющий интересы работников (членов профсоюза) в лице председателя Профкома Левшунова Арсения Юрьевича, и государственным учреждением «Республиканская научная медицинская библиотека» (далее – Наниматель) в лице уполномоченного должностного лица Нанимателя директора Шутовой Вероники Валерьевны.

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

3. Целью Договора является обеспечение устойчивого социально-экономического развития, продуктивной занятости работников, уровня их оплаты труда, соответствующего текущему уровню цен и стоимости жизни, безопасных условий труда, эффективной работы учреждения, регулирование трудовых и связанных с ними отношений на основе социального партнерства.

4. Наниматель признает Профком единственным полномочным представителем работников организации в коллективных переговорах по заключению, изменению и дополнению Договора, а также его выполнению.

5. Нормы и положения Соглашения, заключенного между Министерством здравоохранения Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников здравоохранения, обязательны для исполнения Нанимателем и Профкомом (далее – Стороны).

6. Настоящий Договор вступает в силу с 30 мая 2024 г. и действует до заключения нового Договора (но не более трех лет).

7. Изменения и дополнения в Договор вносятся по соглашению Сторон после принятия на собрании, решения которого оформляются протоколом, и являются неотъемлемой частью настоящего Договора.

8. Договор распространяется на Нанимателя и работников, от имени которых он заключен.

Положения Договора о рабочем времени и времени отдыха, регулировании внутреннего трудового распорядка, нормах труда,

От Профкома

От Нанимателя

формах, системах, размере оплаты труда, сроках выплаты и порядке индексации заработной платы, охране труда, гарантиях и компенсациях, предоставляемых в соответствии с законодательством, применяются в отношении всех работников библиотеки.

Действие иных положений Договора распространяется на работников, от имени которых он не заключался (впервые принятых, работников, не являющихся членами профсоюза, а также утративших профсоюзное членство и др.), при условии, что они выразят согласие на это в письменной форме путем подачи заявления, а Стороны примут совместное решение о распространении на них действия таких положений Договора.

Согласие работника оформляется в виде письменного заявления в произвольной форме в адрес Нанимателя и Профкома. По результатам рассмотрения такого обращения Наниматель принимает решение путем учинения соответствующей резолюции на заявлении. Решение Профкома оформляется протоколом заседания.

9. Стороны обязуются:

9.1. При заключении и исполнении Договора руководствоваться принципами социального партнерства:

равноправия Сторон;

соблюдения норм законодательства;

полномочности принятия обязательств;

добровольности принятия обязательств;

учета реальных возможностей выполнения принятых обязательств;

обязательности выполнения договоренностей и ответственности за принятые обязательства;

отказа от односторонних действий, нарушающих договоренности;

взаимного информирования Сторон об изменении ситуации.

9.2. Создать комиссию по коллективным переговорам для разработки, внесения изменений и дополнений в Договор и контроля за его выполнением.

9.3. Не прекращать коллективные переговоры в одностороннем порядке.

9.4. В случае изменения наименования сторон Договор сохраняет свое действие.

В случае реорганизации ГУ РНМБ или Профкома в период действия данного Договора его выполнение гарантируют правопреемники.

От Профкома

От Нанимателя

В течение трех месяцев с момента реорганизации ГУ РНМБ заключить новый Договор, обеспечивающий сохранение трудовых и социально-экономических прав и гарантий на уровне, не ниже достигнутого.

10. Если в течение срока действия Договора законодательством устанавливаются условия, улучшающие положение работников по сравнению с условиями, закрепленными в Договоре, то действуют нормы, предусмотренные законодательством.

11. Наниматель обязуется подать документы на регистрацию подписанного Договора, а также внесенных в него изменений и дополнений, в местный исполнительный или распорядительный орган по месту нахождения (регистрации) Нанимателя (статья 370 Трудового кодекса Республики Беларусь).

РАЗДЕЛ 2. ОПЛАТА ТРУДА И ЕЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ

12. Наниматель обязуется:

12.1. Добиваться улучшения благосостояния работников, повышения жизненного уровня, обеспечивать рост среднемесячной заработной платы по библиотеке в соответствии с утвержденными показателями роста заработной платы.

12.2. Обеспечивать оплату труда работникам не ниже минимальной заработной платы.

12.3. Все вопросы установления и изменения форм, систем и размеров заработной платы, материального стимулирования, материальной помощи, как за счет средств бюджета, так и за счет средств, полученных от приносящей доходы деятельности, решать по согласованию с Профкомом.

12.4. Устанавливать тарифные разряды, оклады работников в соответствии с Тарифной сеткой для оплаты труда работников бюджетных организаций и организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций.

12.5. Относить выполняемые работы к определенным тарифным разрядам (должностям) и присваивать работникам соответствующую квалификацию в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий и Единым квалификационным справочником должностей служащих.

От Профкома

От Нанимателя

12.6. В зависимости от условий труда устанавливать работникам по их письменному заявлению следующие доплаты к окладу:

за совмещение профессий (должностей);

за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ;

за выполнение наряду со своей основной работой обязанностей временно отсутствующего работника – в процентах от оклада отсутствующего работника.

12.7. Производить выплату (премирование) за счет средств от приносящей доходы деятельности работникам, награжденным:

Почетной грамотой ГУ РНМБ в размере трех базовых величин;

Грамотой ГУ РНМБ в размере двух базовых величин;

Благодарностью ГУ РНМБ в размере одной базовой величины.

12.8. Производить премирование работников в соответствии с Положением об оплате труда работников государственного учреждения «Республиканская научная медицинская библиотека», не допуская при этом лишения премий за нарушения, не связанные с выполнением работниками возложенных на них трудовых (служебных) обязанностей.

12.9. Направлять в установленном порядке внебюджетные средства в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации, на дополнительное премирование работников.

12.10. Оказывать материальную помощь в соответствии с Положением об оплате труда работников государственного учреждения «Республиканская научная медицинская библиотека».

12.11. Установить, что условия оплаты труда на основе контракта не могут быть ниже условий, предусмотренных Договором.

12.12. Выплачивать при увольнении работника причитающуюся ему сумму не позднее дня увольнения. Если работник в день увольнения не работал или если трудовой договор с предварительным испытанием расторгается в день истечения срока предварительного испытания, то соответствующие выплаты производить не позднее дня, следующего за днем предъявления работником требования о расчете (статья 77 Трудового кодекса Республики Беларусь).

12.13. Решать вопросы нормирования труда (разработка новых норм труда, пересмотр ранее действующих) в установленном порядке с участием профсоюза; изменение норм труда (выработки), которое ухудшает условия труда работника, производится с экономическим обоснованием и обязательным уведомлением Профкома за один месяц до

От Профкома



От Нанимателя



предполагаемого срока изменения и с его согласия, если иное не установлено законодательством Республики Беларусь.

12.14. Предоставлять по запросу Профкому информацию по вопросам, затрагивающим интересы работников:

о порядке и условиях исчисления заработной платы;

об установлении гарантий и компенсаций работникам;

об использовании фонда заработной платы, в т. ч. использовании средств, запланированных в бюджетной смете и смете доходов и расходов внебюджетных средств на выплаты стимулирующего характера.

12.15. Привлекать Профком к участию в работе комиссий, функционирование которых связано с трудовыми отношениями между работником и Нанимателем.

13. Профком обязуется:

13.1. Отстаивать интересы работников – членов профсоюза по вопросам оплаты труда в соответствии с действующим законодательством и Договором.

13.2. Контролировать соблюдение законодательства по оплате труда, начисление заработной платы, сроки выплаты заработной платы, расчета при увольнении работников.

13.3. Регулировать и обсуждать с Нанимателем вопрос об ответственности лиц, виновных в неправильном начислении заработной платы и несвоевременной ее выплате.

РАЗДЕЛ 3. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

14. Наниматель обязуется:

14.1. Обеспечить оптимальную занятость и использование работающих в библиотеке в соответствии с профессией, специальностью, квалификацией и условиями трудового договора (контракта). Не допускать экономически и социально необоснованного сокращения работников и рабочих мест.

14.2. Уведомлять Профком и работников не менее чем за три месяца о ликвидации, реорганизации учреждения (упразднении структурного подразделения), если это повлечет за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда. Реализацию этих мер осуществлять только после переговоров с Профкомом и выработки согласованной программы по соблюдению прав и интересов работников.

От Профкома

От Нанимателя

14.3. Принять следующие меры в случае, если экономическая необходимость заставит идти на сокращение:

использовать естественное сокращение рабочих мест (ликвидация вакансий, увольнение совместителей, выход работников на пенсию);

сократить административно-управленческие расходы;

не принимать новых работников;

ограничить круг временных работников;

использовать как крайнюю меру установление работникам с их письменного согласия неполного рабочего времени;

оказывать помощь высвобождаемым в связи с сокращением численности (штата работников), ликвидацией организации работникам в переобучении и трудоустройстве.

14.4. В случае сокращения численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации, кроме лиц, предусмотренных законодательством (статья 45 Трудового кодекса Республики Беларусь), предпочтение в оставлении на работе отдается следующим категориям работников, не допускающим нарушений трудовой и исполнительской дисциплины:

имеющим неполную семью (статья 63 Кодекса Республики Беларусь о браке и семье);

воспитывающим детей-инвалидов в возрасте до 18 лет;

одному из двух работающих в учреждении родителей, имеющих несовершеннолетних детей;

матерям (отцам), опекунам (попечителям), на иждивении и воспитании которых находятся двое и более несовершеннолетних детей;

получившим в данном учреждении трудовые увечья или профессиональные заболевания;

женам, мужья которых призваны на срочную военную службу;

лицам предпенсионного возраста (за три года до общеустановленного пенсионного возраста), работающим в учреждении 5 лет и более;

имеющим длительный стаж непрерывной работы в ГУ РНМБ (не менее 10 лет);

работникам, повышающим свою квалификацию без отрыва от производства в высших и средних специальных учреждениях образования по направлению ГУ РНМБ;

лицам, избранным в состав Профкома.

14.5. Предоставлять работникам, в период срока предупреждения о предстоящем увольнении по пункту 1 статьи 42 Трудового кодекса

От Профкома



От Нанимателя



Республики Беларусь, один свободный день в неделю без сохранения заработной платы для решения вопроса о самостоятельном трудоустройстве у других нанимателей.

14.6. Гарантировать работникам, получившим предупреждение о предстоящем их высвобождении в связи с сокращением численности (штата), условия и оплату труда наравне с другими работниками и в соответствии с законодательством.

14.7. Предоставлять преимущественное право при приеме на работу, в случае появления вакансий, работникам, уволенным по сокращению численности или штата работников.

14.8. Осуществлять расторжение трудового договора с работником по инициативе Нанимателя (статья 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, за исключением абзацев 3, 7 и 8 пункта 7) с предварительного согласия профсоюзного комитета.

14.9. Не допускать в случаях и по основаниям, предусмотренным в части 3 статьи 268 Трудового кодекса Республики Беларусь, расторжения трудового договора по инициативе Нанимателя с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до 3 лет, одинокими родителями, имеющими детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов до 18 лет).

14.10. Заключать контракты с работниками, трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, только в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами, в строгом соответствии с действующим законодательством Республики Беларусь.

Контракты с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до 3 лет (детей-инвалидов – до 18 лет), трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, заключать только с их согласия (статья 261-5 Трудового кодекса Республики Беларусь).

14.11. Переводить на контрактную форму найма работников – членов профсоюзного комитета с предварительного, но не позднее чем за один месяц, уведомления Профкома.

14.12. Обсуждать содержание контракта (изменения и дополнения к нему) работника – члена профсоюзного комитета с участием представителя Профкома (по желанию работника).

14.13. Уведомлять работника о переводе на контрактную форму найма не позднее, чем за один месяц до заключения контракта. Одновременно при вручении работнику уведомления о намерении

От Профкома

От Нанимателя

Нанимателя перевести работника на контрактную форму найма представлять работнику проект контракта, предлагаемого для заключения.

14.14. Продлевать с работником контракт в пределах пятилетнего срока его действия по соглашению сторон на срок не менее одного года, а с работниками, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, – на срок до истечения максимального срока действия контракта. На меньший срок контракт продлевается только с письменного согласия работника.

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.

Работником, не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, признается работник, у которого на дату продления, заключения контракта не имеется не снятого или не погашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания

14.15. Устанавливать работникам при заключении контракта дополнительные меры стимулирования труда в соответствии с действующим законодательством Республики Беларусь и локальными правовыми актами Нанимателя.

14.16. Продлевать (заключать новый) контракт с матерью, отцом, опекуном ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или двоих и более детей в возрасте до 16 лет, добросовестно работающим и не допускающим нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, на срок не менее пяти лет, если они не выразили письменно свое согласие на продолжение трудовых отношений на меньший срок.

14.17. С письменного согласия матери (отца ребенка вместо матери, опекуна), находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет, на срок не менее чем до окончания указанных отпусков, а также в случаях, если они приступили к работе до достижения ребенком возраста 3 лет, продлевать (заключать новый контракт) на срок не менее чем до достижения ребенком возраста 5 лет, если они не выразили письменно свое согласие на продолжение трудовых отношений на меньший срок.

От Профкома



От Нанимателя



14.18. Продлевать (заключать новый) контракт с работниками:

- которым осталось три (и менее) года до достижения общеустановленного пенсионного возраста – на срок не менее чем до достижения ими пенсионного возраста (если они не выразили письменно свое согласие на продолжение трудовых отношений на меньший срок),
- у которых супруг проходит срочную военную службу по призыву,
- на срок не менее чем до окончания срока службы.

14.19. Увольнение по истечении срока контракта работников, получивших трудовое увечье или профессиональное заболевание, являющихся инвалидами, одиноких родителей, матерей, отцов, опекунов (попечителей), на иждивении которых находятся двое и более несовершеннолетних детей, а также воспитывающих детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, производить только с предварительного согласия Профкома ГУ РНМБ, если инициатором расторжения является Наниматель.

14.20. При прекращении трудового договора (контракта) по любым основаниям (кроме вызванных виновными действиями) с работником, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание, выплачивать ему выходное пособие в размере не менее среднемесячного заработка.

14.21. Признать уважительными следующие причины для досрочного расторжения контракта по требованию работника:

его болезнь или инвалидность, препятствующие выполнению работ;

необходимость оказания помощи и (или) ухода за больными членами семьи, инвалидом I группы, либо лицом, достигшим 80-летнего возраста и нуждающимся в постоянном уходе;

перевод (направление) супруга или супруги на работу либо для прохождения службы в другую местность, за исключением выпускников, распределенных (направленных), перераспределенных на работу;

избрание на выборную должность;

выход на пенсию;

в случае нарушения Нанимателем законодательства о труде, настоящего Договора, контракта;

переезд на постоянное место жительства в другой населенный пункт, за исключением выпускников, распределенных (направленных), перераспределенных на работу;

От Профкома



От Нанимателя



зачисление на дневную форму обучения в учреждение, обеспечивающее получение высшего или среднего специального образования.

14.22. Расторгать трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также расторгать досрочно контракт с работником только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Республики Беларусь, а также настоящим Договором.

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

14.24. В случае нарушения Нанимателем законодательства о труде, настоящего Договора, трудового договора работнику выплачивается:

при расторжении трудового договора, за исключением контракта, – выходное пособие в размере не менее двухнедельного среднего заработка (часть 2 статьи 48 Трудового кодекса Республики Беларусь);

при досрочном расторжении контракта – минимальная компенсация в размере трех среднемесячных заработков (статья 261-5 Трудового кодекса Республики Беларусь).

14.25. При прекращении трудового договора (контракта) в связи с ликвидацией организации, сокращения численности или штата работников выплачивается выходное пособие в размере трех среднемесячных заработков (часть 3 статьи 48 Трудового кодекса Республики Беларусь).

15. Профком обязуется:

15.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением Нанимателем законодательства Республики Беларусь о труде.

15.2. Содействовать переобучению кадров, трудоустройству высвобождаемых работников-членов профсоюза.

15.3. Не давать согласия на увольнение работников-членов профсоюза по инициативе Нанимателя в связи с сокращением численности (штата работников), прежде чем Нанимателем не будут предложены этим работникам на выбор все имеющиеся вакантные должности.

РАЗДЕЛ 4. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

16. Режим рабочего времени, времени отдыха работников устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Республики

От Профкома

От Нанимателя

Беларусь, Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Нанимателем по согласованию с Профкомом, графиком работы (сменности), положениями настоящего Договора и иными актами законодательства Республики Беларусь.

17. Наниматель обязуется:

17.1. Установить полную норму продолжительности рабочего времени 40 часов в неделю (статья 112 Трудового кодекса Республики Беларусь).

17.2. Установить сокращенную продолжительность рабочего времени в неделю для отдельных категорий работников:

для работников в возрасте от 14 до 16 лет – не более 23 часов в неделю (статья 114 Трудового кодекса Республики Беларусь);

для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю (статья 114 Трудового кодекса Республики Беларусь);

для учащихся, получающих общее среднее, профессионально-техническое образование, специальное образование на уровне общего среднего образования, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время в течение учебного года, за исключением каникул, – не более половины максимальной продолжительности рабочего времени, предусмотренной для лиц соответствующего возраста (статья 114 Трудового кодекса Республики Беларусь);

для инвалидов I и II групп – не более 35 часов в неделю (статья 114 Трудового кодекса Республики Беларусь), при этом оплата их труда производится в таком же размере, как оплата труда работников соответствующих профессий и должностей при полной норме продолжительности рабочего времени (статья 287 Трудового кодекса Республики Беларусь).

17.3. Сократить продолжительность рабочего времени в рабочий день, непосредственно предшествующий государственному празднику или праздничному дню (часть первая статьи 116 Трудового кодекса Республики Беларусь), на один час. Для работников с неполным рабочим временем продолжительность работы в рабочий день, непосредственно предшествующий государственному празднику или праздничному дню, сокращается пропорционально продолжительности неполного рабочего времени.

Если по условиям производства сокращение продолжительности рабочего времени невозможно, переработку компенсировать по соглашению сторон предоставлением дополнительного дня отдыха, оплачиваемого в одинарном размере, по мере накопления этих часов или

От Профкома

От Нанимателя

повышенной их оплатой в размере, установленном для оплаты сверхурочной работы в соответствии с частью первой статьи 69 Трудового кодекса Республики Беларусь.

17.4. Утверждать графики работы (сменности) по согласованию с Профкомом ГУ РНМБ.

17.5. Предоставлять работникам в течение рабочего дня перерыв для отдыха и питания в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка библиотеки, который используется ими по своему усмотрению и в рабочее время не включается (статья 134 Трудового Кодекса Республики Беларусь).

17.6. Устанавливать режим гибкого рабочего времени по индивидуальным или коллективным просьбам в порядке, определенном приказом Нанимателя, при условии, если это учитывает интересы учреждения и не приведет к осложнениям в работе (статья 128 Трудового кодекса Республики Беларусь).

Работники должны быть ознакомлены с условиями и спецификой работы по этому режиму, определенными приказом Нанимателя.

17.7. Предоставлять с согласия работника в случае его привлечения к работе в его выходной день вместо доплаты другой неоплачиваемый день отдыха (часть 3 статьи 69 Трудового кодекса Республики Беларусь).

17.8. Предоставлять работникам следующие виды отпусков согласно статье 150 Трудового кодекса Республики Беларусь:

17.8.1. Трудовой отпуск: основной отпуск не менее 24 календарных дней (в соответствии с действующим законодательством Республики Беларусь и трудовым договором (контрактом)):

- основной отпуск работникам, признанными инвалидами – 30 календарных дней;

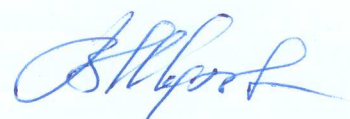
- основной отпуск работникам моложе 18 лет – 30 календарных дней;

- дополнительный поощрительный отпуск работникам, работающим на контрактной форме найма. Продолжительность поощрительного отпуска для каждого работника определяется в пределах, установленных законодательством Республики Беларусь, с учетом сложности и напряженности выполняемой работником работы, а также с учетом оценки деловых качеств конкретного работника и утверждается приказом Нанимателя. Оплата дополнительных поощрительных отпусков работникам, работающим на контрактной форме найма, осуществляется из тех же источников финансирования, из которых производится оплата труда работников;

От Профкома



От Нанимателя



- дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день устанавливается в соответствии с действующим законодательством Республики Беларусь. Продолжительность отпуска за ненормированный рабочий день определяется с учетом необходимости выполнения конкретным работником трудовых обязанностей сверх нормы рабочего времени, а также напряженности и сложности его труда. Перечень профессий и должностей работников, которым устанавливается ненормированный рабочий день и продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день утверждается приказом Нанимателя и прописывается в трудовом договоре (контракте) с работником. Оплата дополнительных отпусков за ненормированный рабочий день производится за счет средств, полученных от приносящей доходы деятельности;

17.8.2. Социальные отпуска:

по беременности и родам;

по уходу за детьми;

в связи с получением образования;

по уважительным причинам личного и семейного характера.

17.9. Присоединять дополнительные отпуска к основному отпуску (статья 162 Трудового кодекса Республики Беларусь).

17.10. Не предоставлять дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день работникам, которым в соответствии с законодательством не устанавливается ненормированный рабочий день.

17.11. Устанавливать очередность предоставления трудовых отпусков работников графиком трудовых отпусков, утверждаемым Нанимателем по согласованию с Профкомом, который должен составляться на календарный год не позднее 5 января каждого года (статья 168 Трудового кодекса Республики Беларусь).

17.12. Запланировать отпуск по желанию Работника при составлении графика трудовых отпусков в соответствии со статьей 168 Трудового кодекса Республики Беларусь.

17.13. Разделять по просьбе работника трудовой отпуск на две и более части. При этом одна часть должна быть не менее 14 календарных дней (статья 174 Трудового кодекса Республики Беларусь).

17.14. Переносить или продлевать трудовой отпуск по письменному заявлению работника и по согласованию с Профсоюзом в соответствии со статьей 171 Трудового кодекса Республики Беларусь.

От Профкома



От Нанимателя



17.15. Производить по соглашению с работником замену части трудового отпуска (основного и дополнительного), превышающей 21 календарный день, денежной компенсацией.

Не допускается замена денежной компенсацией отпусков:

- предоставляемых авансом;
- беременным женщинам;
- работникам, признанным инвалидами;
- работникам моложе 18 лет.

17.16. Предоставлять по письменному заявлению работника кратковременный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней следующим категориям работников:

женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

Героям Беларуси, Героям Советского Союза, Героям Социалистического Труда, полным кавалерам орденов Отечества, Славы, Трудовой Славы;

ветеранам Великой Отечественной войны и ветеранам боевых действий на территории других государств;

лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинской справкой о состоянии здоровья;

работникам, признанным инвалидами.

17.17. Предоставлять по письменному заявлению работника социальный отпуск с сохранением заработной платы, в следующих случаях:

при вступлении в брак – до 3 календарных дней в дни, непосредственно предшествующие либо следующие за днем бракосочетания;

при рождении ребенка – до 3 календарных дней в дни, непосредственно следующие за днем рождения ребенка (матери, отцу);

при организации похорон близких родственников (супруг (супруга), родители, дети, усыновители (удочерители) усыновленные (удочеренные), родные братья и сестры, дед, бабушка, внуки) – до 3 календарных дней в дни, непосредственно предшествующие либо следующие за днем похорон;

в первый день учебного года работнику, ребенок которого идет в первый класс, – 1 календарный день.

Сохранение среднего заработка, осуществляется в пределах средств, предусмотренных в соответствии с законодательством на оплату

От Профкома



От Нанимателя



труда на соответствующий финансовый (календарный) год для ГУ РНМБ.

17.18. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы работникам, обучающимся в учреждениях образования, обеспечивающих получение среднего специального и высшего образования в вечерней, заочной или дистанционной форме получения образования, при отсутствии направления Нанимателя либо заключенных с работниками договоров в сфере образования для сдачи экзаменационной и лабораторно-экзаменационной сессии, на период государственных экзаменов, подготовки и защиты дипломного проекта (работы) (статья 216 Трудового кодекса Республики Беларусь).

17.19. Предоставлять работникам гарантии для совмещения работы с обучением в соответствии с главой 15 Трудового кодекса Республики Беларусь.

18. Наниматель имеет право:

18.1. Предоставлять работникам по их письменным заявлениям отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 60 календарных дней по семейно-бытовым причинам, для работы над квалификационной научной работой (диссертацией), написания учебников и по другим уважительным причинам (статья 190 Трудового кодекса Республики Беларусь). Указанный период включается в рабочий год.

РАЗДЕЛ 5. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ

19. Дополнительно к действующим условиям оплаты труда Наниматель обязуется:

19.1. Определять, в соответствии с медицинскими рекомендациями, рабочие места и виды работ, на которые при необходимости могут переводиться беременные женщины (статья 270 Трудового кодекса Республики Беларусь).

19.2. Предоставлять ежемесячно матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающим (воспитываемому) ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, по ее (его) заявлению один дополнительный свободный от работы день с оплатой в размере среднего дневного заработка за счет средств государственного социального страхования в порядке и на условиях, определяемых республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области труда.

От Профкома

От Нанимателя



19.3. Предоставлять матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо троих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) письменному заявлению один дополнительный свободный от работы день в неделю с оплатой в размере среднего заработка или по согласованию с Нанимателем, если это не препятствует нормальной деятельности организации, сокращать на один час установленную продолжительность работы (смены) с сохранением заработной платы в порядке и на условиях, определяемых республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области труда.

19.4. Предоставлять ежемесячно матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающим (воспитывающему) двоих детей в возрасте до 16 лет, по ее (его) заявлению один дополнительный свободный от работы день без оплаты.

19.5. Право на предоставление дополнительных свободных дней, может быть использовано матерью (мачехой), отцом (отчимом) либо разделено указанными лицами между собой по их усмотрению.

19.6. Если работник одновременно имеет право на дополнительный свободный день в неделю и дополнительный свободный от работы день в месяц, то этот день предоставляется по желанию работника согласно одному из оснований (статья 265 Трудового кодекса Республики Беларусь).

19.7. Предоставлять отцам, воспитывающим детей без матери (в связи с ее длительным (более месяца) пребыванием в организации здравоохранения и по другим причинам), одиноким родителям, а также опекунам (попечителям) детей такие же гарантии, как и работающим женщинам-матерям (статья 271 Трудового кодекса Республики Беларусь).

19.8. Осуществлять выплаты:

- работникам, имеющим детей, на оплату путевки в детские оздоровительные лагеря (при подаче работником заявления) в порядке и размере указанных в разделе 9 «Иные выплаты» Положения об оплате труда работников государственного учреждения «Республиканская научная медицинская библиотека» к коллективному договору;

- в случае смерти работника одному из близких родственников в порядке и размере указанных в разделе 9 «Иные выплаты» Положения об оплате труда работников государственного учреждения

От Профкома

От Нанимателя

«Республиканская научная медицинская библиотека» к коллективному договору.

РАЗДЕЛ 6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ

20. Наниматель обязуется:

20.1. Обеспечить права и гарантии работников на охрану труда, предусмотренные Трудовым кодексом Республики Беларусь, Законом Республики Беларусь от 23 июня 2008 г. № 356-З «Об охране труда», другими нормативными правовыми актами в области охраны труда.

20.2. Обеспечить функционирование системы управления охраной труда (далее – СУОТ) библиотеки и своевременно ее совершенствовать на основе мониторинга факторов, влияющих на охрану труда.

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

20.4. Обеспечивать в необходимом объеме финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в соответствии с ежегодно разрабатываемым планом мероприятий по охране труда с участием профсоюза.

20.5. Разрабатывать ежегодно с участием Профкома и выполнять план мероприятий по охране труда.

20.6. Проводить обучение, повышение квалификации и проверку знаний по вопросам охраны труда работников.

20.7. Информировать каждого работника при приеме на работу и в период работы о состоянии и изменении условий труда на его рабочем месте, компенсациях, предоставляемых в соответствии с требованиями действующего законодательства.

20.8. Осуществлять постоянный контроль за соответствием поступающей для работников спецодежды и других средств индивидуальной защиты стандартам, техническим условиям и другой нормативно-технической документации с оформлением при необходимости актов и претензий поставщикам, изготовителям.

20.9. Предоставлять общественному инспектору по охране труда и представителям первичной профсоюзной организации (в соответствии с согласованным сторонами календарным планом осуществления общественного контроля) при необходимости не менее 2 часов в неделю для осуществления ими общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда, выполнением коллективного договора, участия в работе комиссий, а также освобождать их от работы

От Профкома



От Нанимателя



на время обучения и повышения квалификации с сохранением за эти периоды среднего заработка.

20.10. Регулярно рассматривать на совместных с Профкомом заседаниях вопросы планирования и реализации мероприятий по улучшению условий и охраны труда, соответствия фактической работы по охране труда применяемым законодательным требованиям СУОТ.

20.11. Обеспечивать благоприятные для здоровья работников условия труда и отдыха при эксплуатации здания и оборудования, создавать благоприятные гигиенические условия.

20.12. Разрабатывать и проводить комплексные организационные, инженерно-технические, гигиенические и противоэпидемические мероприятия, направленные на оздоровление условий труда, быта и отдыха работников, обеспечение современного оформления и уровня оснащения санитарно-бытовых и административных помещений.

20.13. Приводить в соответствие требованиям по охране труда рабочие места, технологические процессы, оборудование и другие объекты производственного назначения, выполнять иные мероприятия, направленные на устранение (снижение) профессиональных рисков, улучшение охраны и условий труда.

20.14. Не допускать привлечения женщин к выполнению тяжелых физических работ с превышением установленных законодательством предельно допустимых норм подъема и перемещения тяжести женщинами вручную.

20.14.1. Установить беременным женщинам продолжительность работы с персональными электронно-вычислительными машинами не более 3-х часов в день.

20.15. Создавать необходимые условия для организации питания работников путем оснащения комнат отдыха и приема пищи необходимым инвентарем и оборудованием.

20.16. Обеспечивать санитарно-гигиенические помещения библиотеки за счет собственных средств смывающими средствами, обеспечивать работникам постоянный доступ к ним.

20.17. Своевременно подготавливать здание, изолированные помещения к работе в осенне-зимних условиях в соответствии с требованиями технических нормативных правовых актов.

20.18. Не допускать к работе, отстранять от работы в соответствующий день (смену), не допускать к выполнению работ (оказанию услуг), отстранять от выполнения работ (оказания услуг) работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного,

От Профкома



От Нанимателя



наркотического или токсического опьянения, а также в состоянии, связанном с болезнью, препятствующем выполнению работ (оказанию услуг).

20.19. 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 (учреждение) здравоохранения.

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

21. Профком обязуется:

21.1. Отстаивать права работников на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда, санитарным нормам, правилам и гигиеническим нормативам.

21.2. Осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда, выполнением настоящего Договора, обеспечивать реализацию общественными инспекторами по охране труда их основных задач и функций.

21.3. Привлекать к работе по осуществлению общественного контроля работников профсоюзных органов, профсоюзных активистов и членов профсоюза.

21.4. Организовывать обучение и информирование по вопросам охраны труда общественных инспекторов по охране труда, обеспечивать их нормативными документами, относящимися к предмету контроля.

21.5. Периодически с участием представителя Нанимателя рассматривать на своих заседаниях вопросы, касающиеся состояния условий труда, выполнения требований охраны труда и совместных действий по их обеспечению.

21.6. Проводить для работников семинары, лекции, консультации по вопросам охраны труда, соблюдения трудовой, исполнительской и производственной дисциплины с привлечением специалистов по охране труда, главного технического инспектора труда Белорусского профсоюза работников здравоохранения (по согласованию).

От Профкома

От Нанимателя

РАЗДЕЛ 7.
МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ.
ОРГАНИЗАЦИЯ ОЗДОРОВЛЕНИЯ РАБОТНИКОВ

22. Наниматель обязуется:

22.1. Систематически анализировать заболеваемость работников с временной и стойкой утратой трудоспособности.

22.2. Совместно с Профкомом:

организовывать оздоровление и санаторно-курортное лечение работников, создав для этого комиссию по оздоровлению и санаторно-курортному лечению;

информировать работников об имеющихся возможностях их оздоровления.

22.3. Освобождать работников от работы для прохождения диспансеризации на основании письменного заявления по согласованию с Нанимателем на следующих условиях:

22.3.1. на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы, должности служащего (профессии рабочего) и среднего заработка по месту работы, работников, в возрасте с 18 лет до 40 лет;

22.3.2. на один рабочий день один раз в год с сохранением места работы, должности служащего (профессии рабочего) и среднего заработка по месту работы, работников, достигших возраста сорока лет, за исключением работников, указанных в п. 22.3.3. коллективного договора;

22.3.3. на два рабочих дня один раз в год с сохранением места работы, должности служащего (профессии рабочего) и среднего заработка по месту работы, работников достигших общеустановленного пенсионного возраста, а также в течение пяти лет до достижения такого возраста при прохождении диспансеризации.

23. В случае освобождения работников от работы для прохождения диспансеризации, Работники обязаны предоставить Нанимателю документы, подтверждающие прохождение ими диспансеризации.

РАЗДЕЛ 8.
СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА

ГЛАВА 1. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

24. В целях социальной защиты молодежи, создания необходимых правовых, экономических, бытовых условий и гарантий для

От Профкома



От Нанимателя



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

24.1. Предоставлять первое рабочее место выпускникам учреждений образования, обеспечивающих получение высшего, среднего специального, профессионально-технического образования, распределенных (направленных), перераспределенных на работу в соответствии с полученной специальностью, профессией и квалификацией, а также военнослужащим срочной военной службы, уволенных из Вооруженных Сил Республики Беларусь (призванных в армию после окончания учреждений образования) и не имевших на момент призыва рабочего места, в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

24.2. При невозможности принятия на работу в соответствии с полученной специальностью и присвоенной квалификацией и (или) степенью прибывшего по направлению выпускника, а также обеспечения условий, указанных в свидетельстве о направлении на работу, в течение трех рабочих дней со дня прибытия выпускника к месту работы выдает ему под роспись письменный отказ в приеме на работу с указанием причин.

24.3. В случае приема на работу выпускника, который имеет право на самостоятельное трудоустройство, в течение двух лет после получения им высшего или среднего специального образования и одного года после получения профессионально-технического образования Наниматель в месячный срок со дня заключения трудового договора направляет в учреждение образования, выдавшее выпускнику справку о самостоятельном трудоустройстве, подтверждение прибытия к справке о самостоятельном трудоустройстве.

24.4. Обеспечить молодого специалиста работой по специальности, не переводить молодого специалиста на работу, не связанную с полученной специальностью и квалификацией.

24.5. Установить молодым специалистам надбавки к окладу:

выпускникам, получившим высшее и среднее специальное образование, место работы которым предоставлено путем распределения, направления на работу – в размере 20 процентов от оклада;

работникам, оклады которым сформированы в соответствии с нормами Министерства культуры Республики Беларусь в части оплаты труда работников в сфере культуры, из числа выпускников, получивших высшее образование, включенных в банки данных одаренной и

От Профкома



От Нанимателя



талантливой молодежи, которым место работы предоставлено путем распределения (перераспределения), направления на работу (последующего направления на работу), в течение двух лет с даты приема их на работу по распределению (направлению) – в размере 40 процентов от оклада. В случае приема на работу выпускников до момента выдачи свидетельства о направлении на работу (при распределении (направлении) указанная надбавка устанавливается в течение двух лет с даты выдачи свидетельства о направлении на работу (при распределении (направлении)).

24.6. Предоставлять минимальные льготы, предусмотренные Трудовым кодексом Республики Беларусь, для работников, обучающихся в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального и высшего образования, в вечерней, заочной или дистанционной форме получения образования.

24.7. Способствовать созданию надлежащих условий для повышения квалификации и общеобразовательного уровня молодежи.

24.8. Разрабатывать и внедрять совместные программы адаптации на рабочих местах, развивать наставничество в работе с молодыми специалистами, осуществлять выплаты наставникам молодых специалистов в соответствии с Положением о наставничестве в ГУ РНМБ.

24.9. Поощрять молодых работников, успешно окончивших высшие и средние специальные учебные заведения.

25. Профком обязуется:

25.1. Осуществлять контроль за соблюдением законодательных норм по предоставлению первого рабочего места выпускникам высших, средних специальных учебных заведений Республики Беларусь, по охране труда и режиму рабочего времени молодежи.

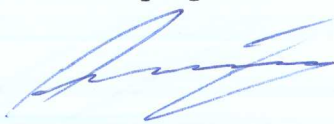
25.2. Выделять средства из профсоюзного бюджета на поддержку молодежных инициатив, выполнение молодежных программ, развитие самостоятельного художественного творчества.

25.3. Способствовать созданию надлежащих условий для повышения квалификации и общеобразовательного уровня молодежи.

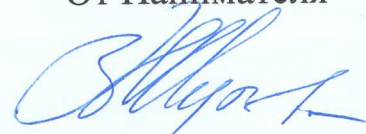
25.4. Разрабатывать и внедрять совместные программы адаптации на рабочих местах, развивать наставничество в работе с молодыми специалистами, проводить торжественные мероприятия «Посвящение в профессию».

25.5. Поощрять молодых работников, успешно окончивших высшие и средние специальные учебные заведения.

От Профкома



От Нанимателя



ГЛАВА 2. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА БЫВШИХ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

26. Для решения социальных проблем и для поддержки бывших работников учреждения, вышедших на пенсию, в том числе инвалидов, малоимущих престарелых граждан, ветеранов труда, внесших значительный вклад в развитие учреждения Наниматель и Профком при наличии собственных денежных средств, берут на себя ниже перечисленные обязательства.

26.1. Наниматель обязуется:

26.1.1. при наличии средств оказывать выплату бывшим работникам, уволившимся из учреждения после достижения пенсионного возраста, ветеранам труда, внесшим значительный вклад в развитие учреждения, а также инвалидам, малоимущим престарелым гражданам – в порядке и размере указанных в разделе 9 «Иные выплаты» Положения об оплате труда работников государственного учреждения «Республиканская научная медицинская библиотека» к коллективному договору;

26.1.2. при наличии средств оказывать выплату семьям (одному из родственников) в случае смерти работников, уволившихся после достижения пенсионного возраста, со стажем работы в учреждении не менее 20 лет и внесших значительный вклад в развитие учреждения, на основании документов, подтверждающих факт смерти и родство, при обращении с заявлением в срок не позднее 2-х месяцев с даты выдачи документа, подтверждающего факт смерти – в порядке и размере указанных в разделе № 9 «Иные выплаты» Положения об оплате труда работников государственного учреждения «Республиканская научная медицинская библиотека» к коллективному договору;

26.2. Профком обязуется:

26.2.1. Приглашать работников, уволившихся из учреждения после достижения пенсионного возраста на культурно-массовые и другие мероприятия, проводимые учреждением.

26.2.2. Принимать активное участие в чествовании бывших работников, уволившихся из учреждения после достижения пенсионного возраста, внесших значительный вклад в развитие библиотеки, к юбилейным, памятным датам и государственным праздникам.

От Профкома



От Нанимателя



РАЗДЕЛ 9.
КУЛЬТУРНО-МАССОВАЯ, ФИЗКУЛЬТУРНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ
И СПОРТИВНАЯ РАБОТА

27. Наниматель обязуется:

27.1. Предоставлять в пользование помещения для занятий коллективов художественной самодеятельности, любительских объединений и клубов по интересам, спортивных секций и кружков.

27.2. Способствовать популяризации здорового образа жизни и возрождению национальной культуры, проведению социально значимых мероприятий.

27.3. Выделять денежные средства профсоюзной организации для проведения культурно-массовых и спортивных мероприятий, спортивных мероприятий, новогодних елок и удешевления стоимости детских новогодних подарков, пропаганды здорового образа жизни, оздоровления и реабилитации работников, возрождения национальной культуры, проведения туристско-экскурсионных мероприятий и на иные социально значимые цели в размере не менее 0,15 процента от суммы внебюджетных средств в части превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации.

28. Наниматель имеет право:

28.1. Обеспечивать возможность использования помещений для занятий спортом в свободное от основной работы время в целях оздоровления работников.

28.2. Содействовать обеспечению команд, участников спортивно-массовых мероприятий спортивной формой и спортивным инвентарем.

29. Профком имеет право с учетом своих финансовых возможностей:

29.1. Производить выдачу подарков стоимостью, не превышающей пятикратный размер установленной законодательством базовой величины, ко Дню защитников Отечества и Вооруженных Сил Республики Беларусь, Дню женщин, Новому году.

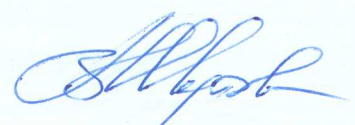
29.2. Применять меры морального и материального поощрения работников, ведущих здоровый образ жизни, регулярно занимающихся спортом, туризмом, художественной самодеятельностью, участвующих в общественной жизни коллектива, в том числе:

29.2.1. Награждать грамотами, дипломами, кубками лиц, принимавших участие в спортивных соревнованиях, творческих конкурсах.

От Профкома



От Нанимателя



29.2.2. Производить денежные поощрения работников за выполнение ими на общественных началах функций по организации физкультурно-оздоровительной, спортивно-массовой, культурно-массовой работы.

29.2.3. Выделять денежные средства на аренду спортивных залов, бассейнов и др. (для подготовки к Спартакиадам, проведения спортивных состязаний).

29.3. Применять меры материального стимулирования активистов донорского движения, общественных инспекторов по охране труда, других работников, которые сотрудничают с Нанимателем в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда.

30. Профком имеет право осуществлять контроль за выделением Нанимателем и использованием по назначению средств на проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

31. Профком обязуется организовывать и проводить культурно-массовые и спортивные мероприятия, туристические и досуговые поездки согласно разработанным и утвержденным Нанимателем и Профкомом планам.

РАЗДЕЛ 10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВОВЫХ ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА И ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА

32. Наниматель обязуется:

32.1. Соблюдать права профсоюзов в соответствии с Законом Республики Беларусь «О профессиональных союзах», предоставлять профсоюзу, действующему в ГУ РНМБ, в пользование необходимые для его деятельности оборудование, помещения, транспортные средства и средства связи.

32.2. Обеспечивать организацию безналичной системы удержания из заработной платы работников (членов профсоюза) по их письменному заявлению профсоюзных взносов и перечислять их на счет Профкома и вышестоящего профоргана.

32.3. Предоставлять Профкому информацию, необходимую для реализации его полномочий по защите трудовых прав и социально-экономических интересов работников.

32.4. Сохранять средний заработок участвующим в коллективных переговорах на весь период переговоров.

От Профкома

От Нанимателя

32.5. Расторжение трудового договора по инициативе Нанимателя (за исключением случаев, вызванных виновными действиями работника), а также наложение дисциплинарных взысканий, лишение премий, изменение существенных условий труда с работниками, избранными руководителями профсоюзных органов и не освобожденными от работы, осуществлять только с согласия вышестоящего профсоюзного органа, а с работниками, избранными в состав Профкома и общественными инспекторами по охране труда, уполномоченными представителями профсоюза на осуществление общественного контроля за соблюдением законодательства о труде, – с согласия Профкома, в котором они состоят на профсоюзном учете. При переводе таких работников на контрактную форму найма контракт с ними заключать на срок их полномочий в профсоюзном органе.

32.6. Предоставлять работникам, избранным в состав профсоюзных органов, преимущественное право при прочих равных условиях в оставлении на работе при сокращении численности или штата.

32.7. Предоставлять возможность (время) не освобожденным от основной работы членам профсоюзных органов, общественным инспекторам по охране труда, представителям – членам профсоюза, членам общественного объединения «Белорусский республиканский союз молодежи», членам общественного объединения «Белая Русь», участвовать в работе этих органов, выполнять общественные обязанности в интересах коллектива, принимать участие в обучающих семинарах для профсоюзных кадров и актива, а также в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, других мероприятий, проводимых профсоюзом, с сохранением среднего заработка.

32.8. Рассматривать предложения Профкома по привлечению к ответственности должностных лиц, виновных в невыполнении положений настоящего Договора, и информировать трудовой коллектив и профсоюзный комитет о принятых мерах.

РАЗДЕЛ 11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ДОГОВОРА

Контроль за выполнением Договора осуществляется Профкомом, Нанимателем, комиссией по ведению коллективных переговоров.

33. Наниматель:

33.1. Берет на себя ответственность за своевременное и полное выполнение обязательств и мероприятий, принятых в Договоре.

От Профкома

От Нанимателя

33.2. Знакомит всех работников, в том числе впервые принятых, с содержанием Договора, изменениями и дополнениями, внесенными в него.

33.3. Обязуется в семидневный срок рассматривать представление Профкома об имеющихся недостатках в выполнении Договора и давать Профкому мотивированный ответ в письменной форме, применять меры дисциплинарной, материальной ответственности к виновным в невыполнении обязательств Договора либо уклоняющимся от участия в переговорах.

34. За неисполнение норм и обязательств Договора Стороны несут ответственность в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

РАЗДЕЛ 12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

35. Контроль за выполнением Договора осуществляется Профкомом и Нанимателем.

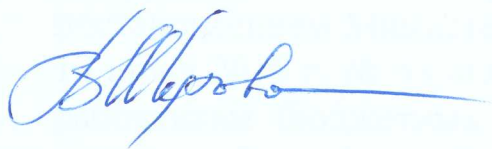
36. При осуществлении контроля Стороны обязаны предоставлять всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию.

37. По итогам полугодия на расширенных заседаниях Профкома с участием Нанимателя рассматривается ход выполнения Договора.

38. По итогам года на общем собрании коллектива рассматривается ход выполнения Договора.

«30» мая 2024 г.

Наниматель

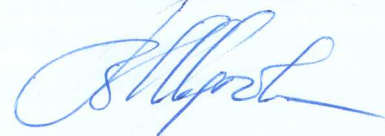


Председатель профсоюзного
комитета

От Профкома



От Нанимателя



Приложение

к Коллективному договору
на 2024–2027 гг.

Положение об оплате труда
работников государственного учреждения
«Республиканская научная медицинская библиотека»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение об оплате труда работников государственного учреждения «Республиканская научная медицинская библиотека» (далее – Положение) разработано в целях создания возможностей для роста заработной платы и достижения лучших результатов деятельности и повышения качества выполняемых работ.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-3, Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины», постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 28 февраля 2019 г. № 138 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 03 апреля 2019 г. № 13 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 13 июня 2019 г. № 53 «О стимулирующих и компенсирующих выплатах работникам бюджетных организаций», постановлением Министерства культуры Республики Беларусь от 13 июня 2019 г. № 32 «Об оплате труда работников в сфере культуры», постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 19 июля 2013 г. № 641 «О внебюджетных средствах бюджетных организаций».

2. СИСТЕМА И СОСТАВ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

2.1. Оплата труда работников ГУ РНМБ производится на основе тарифной системы, которая включает базовую ставку и 18-разрядную

От Профкома



От Нанимателя



тарифную сетку, устанавливаемые Советом Министров Республики Беларусь.

2.2. Заработная плата работников ГУ РНМБ состоит из оклада, стимулирующих выплат (надбавка за стаж работы в бюджетных организациях; надбавка за работу по контракту; надбавка молодым специалистам; надбавка за сложность и напряженность работы; надбавка за особенности профессиональной деятельности; премия; надбавка за обеспечение показателей деятельности руководителю ГУ РНМБ) и компенсирующих выплат (доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ); исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, должностной (рабочей) инструкцией).

2.3. Оклады работников определяются путем умножения базовой ставки на коэффициенты тарифных разрядов тарифной сетки кратные размеры базовой ставки.

2.4. Основные сведения о заработной плате по должностям работников содержатся в штатном расписании учреждения.

2.5. Для начисления стимулирующих выплат, материальной помощи и иных выплат работникам ГУ РНМБ приказом Нанимателя создается и утверждается постоянно действующая комиссия по оплате труда (далее — Комиссия). Результаты работы Комиссии оформляются протоколом, который в 3-дневный срок передается руководителю для принятия решения. Решение руководителя оформляется приказом.

3. ПОРЯДОК ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И УДЕРЖАНИЙ ИЗ НЕЕ

3.1. Заработная плата выплачивается работникам за выполненную работу в зависимости от ее сложности, количества, качества, условий труда и квалификации работника с учетом фактически отработанного времени, а также за периоды, включаемые в рабочее время.

3.2. В качестве нижней границы оплаты труда работников в нормальных условиях в течение нормальной продолжительности рабочего времени при выполнении обязанностей работника, вытекающих из законодательства, локальных правовых актов и трудового договора, в учреждении применяется минимальная заработная плата.

3.3. Выплата заработной платы производится путем зачисления на карт-счета работников денежных средств не менее двух раз в месяц в

От Профкома



От Нанимателя



следующие сроки: за первую половину текущего месяца – 21 числа и окончательный расчет – 6 числа месяца, следующего за отчетным. При совпадении сроков выплаты заработной платы с выходными днями или государственными праздниками и праздничными днями выплата заработной платы производится накануне.

Заработная плата за первую половину текущего месяца выплачивается в размере не более 45 процентов от оклада. Размер заработной платы за первую половину текущего месяца может быть изменен по личному заявлению работника в письменной форме.

3.4. Выдача работникам расчетных листов производится не позднее, чем за один день до установленного срока выплаты заработной платы.

3.5. Индексация заработной платы работников производится в соответствии с действующим законодательством (статья 58 Трудового кодекса Республики Беларусь).

3.6. Средний заработок за время трудового отпуска выплачивается 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.

3.7. Начисление средней заработной платы для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные дни отпуска, оплаты по листкам временной нетрудоспособности, оплаты за время нахождения на курсах повышения квалификации производится в соответствии с Порядком исчисления среднего заработка, утверждаемого Правительством Республики Беларусь.

3.8. Выплата работникам пособий по временной нетрудоспособности производится одновременно с выплатой заработной платы в установленные сроки.

3.9. Заработная плата, излишне выплаченная работнику Нанимателем, в том числе при неправильном применении закона, не может быть взыскана с работника, за исключением случаев счетной ошибки (по заявлению работника).

3.10. Удержания из заработной платы производятся в соответствии с действующим законодательством (статьи 107, 108 Трудового кодекса Республики Беларусь).

При выплате заработной платы общий размер всех удержаний не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных

От Профкома



От Нанимателя



законодательством, – 50 процентов заработной платы, причитающейся к выплате работнику. Указанные ограничения не распространяются на удержания из заработной платы при взыскании алиментов на несовершеннолетних детей и расходов, затраченных государством на содержание детей, находящихся на государственном обеспечении.

За работником в таком случае должно быть сохранено не менее 30 процентов заработка.

3.11. При введении новых или изменении действующих условий оплаты труда работники учреждения должны быть извещены не позднее чем за один месяц.

4. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ

4.1. Стимулирующие выплаты включают в себя надбавки, премии.

4.2. Работникам учреждения устанавливаются следующие надбавки:

4.2.1 надбавка за стаж работы в следующих размерах от базовой ставки при стаже работы (Указ Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. № 27):

до 5 лет – 10 процентов,

от 5 до 10 лет – 15 процентов,

от 10 до 15 лет – 20 процентов,

от 15 лет и более – 30 процентов;

4.2.2 работникам устанавливается надбавка к окладу в размере от 10 до 50 процентов за работу на условиях контрактной формы найма;

4.2.3 молодым специалистам надбавки к окладу:

выпускникам, получившим высшее и среднее специальное образование, место работы которым предоставлено путем распределения, направления на работу – в размере 20 процентов от оклада,

работникам, оклады которым сформированы в соответствии с нормами постановления Министерства культуры Республики Беларусь от 13 июня 2019 г. № 32 «Об оплате труда работников в сфере культуры», из числа выпускников, получивших высшее образование, включенных в банки данных одаренной и талантливой молодежи, которым место работы предоставлено путем распределения (перераспределения), направления на работу (последующего направления на работу), в течение двух лет с даты приема их на работу по распределению (направлению) – в размере 40 процентов от оклада.

От Профкома

От Нанимателя

В случае приема на работу выпускников до момента выдачи свидетельства о направлении на работу (при распределении, направлении) указанная надбавка устанавливается в течение двух лет с даты выдачи свидетельства о направлении на работу (при распределении, направлении) (постановление Министерства культуры Республики Беларусь от 13 июня 2019 г. № 32 «Об оплате труда работников в сфере культуры»);

4.2.4 надбавка за сложность и напряженность работы работникам ГУ РНМБ устанавливается в пределах бюджетных средств, предусмотренных на данные цели на основании протокола заседания Комиссии и приказа Нанимателя. Надбавка за сложность и напряженность работы устанавливается конкретным работникам за качественное выполнение работ на протяжении длительного периода, систематическое достижение более высоких показателей в труде (более высокая, чем у остальных, выработка, производительность труда).

4.2.5 надбавка за особенности профессиональной деятельности работникам ГУ РНМБ устанавливается в соответствии с законодательством.

4.3. Установление выплат стимулирующего характера директору ГУ РНМБ осуществляется на основании приказа вышестоящего органа.

4.4. Стимулирующие выплаты, в том числе руководителям, с учетом объемов и качества работ могут устанавливаться по двум и более основаниям.

4.5. Работникам, проработавшим неполный месяц в связи с поступлением в учебное заведение, уходом на пенсию, увольнением по соглашению сторон, истечением срока действия контракта, сокращением штатов и по другим уважительным причинам, выплата надбавок производится за фактически отработанное время.

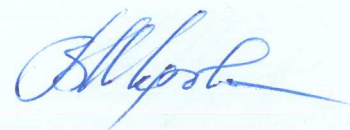
5. КОМПЕНСИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ

5.1. Работникам устанавливаются следующие компенсирующие выплаты: доплата за совмещение должностей служащих (профессий рабочих), расширение зон обслуживания (увеличение объема работы), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, должностной (рабочей) инструкцией, – в размере до 100 процентов (включительно) оклада в зависимости от объема выполняемых работ, рассчитанного по должности служащего (профессии рабочего), по

От Профкома



От Нанимателя



которой производится совмещение, расширение зон обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполняются обязанности временно отсутствующего работника.

6. ИСТОЧНИКИ, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ

6.1. Основным источником премирования являются средства в размере 20 процентов от суммы оклада работников и неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда.

6.2. Дополнительными источниками средств, направляемых на премирование, являются:

внебюджетные средства в части сумм превышения доходов над расходами, остающиеся в распоряжении учреждения,

средства из иных источников, не запрещенных законодательством, если иное не установлено Президентом Республики Беларусь.

6.3. Плановые годовые объемы средств, предусматриваемые в бюджетной смете на премирование, определяются от суммы окладов работников в размере, установленном законодательством, согласно Инструкции о порядке расчета планового фонда оплаты труда работников.

6.4. При определении суммы неиспользованных средств на оплату труда не учитываются средства, предусмотренные на оказание материальной помощи и на осуществление единовременной выплаты на оздоровление.

6.5. Премирование директора ГУ РНМБ осуществляется на основании приказа вышестоящего органа.

6.6. При выплате премий в приказе указывается источник финансирования, за счет которого осуществляется премирование.

6.7. Премия начисляется ежемесячно в процентах от окладов работников за фактически отработанное время. Премия не начисляется за периоды, не относящиеся к фактически отработанному времени:

временной нетрудоспособности,

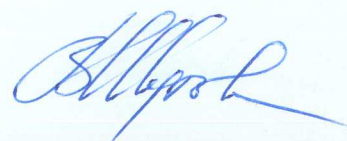
трудовых, социальных отпусков, отпуска без сохранения или с частичным сохранением заработной платы, в связи с получением образования,

повышения квалификации, переподготовки, профессиональной подготовки и стажировки,

другие периоды, когда за работником сохраняется либо не сохраняется средняя заработная плата.

От Профкома

От Нанимателя



6.8. Премии начисляются как по основной должности работника, так и по должности, занимаемой на условиях совместительства.

6.9. Премирование работников ГУ РНМБ осуществляется при условии выполнения следующих показателей:

6.9.1 своевременное и эффективное выполнение плановых показателей ГУ РНМБ (структурных подразделений) за отчетный период;

6.9.2 добросовестное и качественное выполнение работ согласно должностным обязанностям;

6.9.3 соблюдение норм, стандартов и технических условий при выполнении работ;

6.9.4 рациональное использование, экономия материальных, денежных и энергетических ресурсов ГУ РНМБ;

6.9.5 соблюдение финансово-хозяйственной, трудовой дисциплины;

6.9.6 выполнение работ, оказание услуг (в том числе по хозяйственным договорам) в установленные сроки и в запланированном объеме;

6.9.7 укрепление материально-технической базы библиотеки;

6.9.8 своевременное и квалифицированное выполнение приказов и устных распоряжений руководства, соответствующих должностным обязанностям работника и действующему законодательству.

6.10. За отдельные упущения в работе размер премии может быть уменьшен либо работник может быть лишен премии полностью по решению Комиссии. К таким упущениям, в частности, относятся:

6.10.1 неисполнение либо ненадлежащее исполнение должностных обязанностей;

6.10.2 невыполнение либо ненадлежащее выполнение приказов, распоряжений директора и поручений руководителя структурного подразделения;

6.10.3 нарушение сроков завершения и сдачи работ (услуг);

6.10.4 нарушение трудовой и исполнительской дисциплины;

6.10.5 нарушение норм и правил охраны труда и техники безопасности;

6.10.6 невыполнение производственного (личного) плана;

6.10.7 низкая производительность труда за отчетный период;

6.10.8 нарушение производственных и технологических инструкций;

6.10.9 прогул;

От Профкома

От Нанимателя



6.10.10 отсутствие на рабочем месте более 3 часов в течение рабочего дня без уважительных причин;

6.10.11 приписки и искажения в финансовой, отчетно-плановой и иной документации;

6.10.12 неисполнение законодательства о коррупции и Директив Президента Республики Беларусь.

6.11. Дисциплинарные взыскания являются основанием для снижения размера премии работнику:

до 50 процентов – при объявлении замечания,

от 50 до 100 процентов – при объявлении выговора.

Если работник занимает разные должности, то лишение или снижение премии производится только по той должности, на которой к работнику было применено дисциплинарное взыскание;

6.12. Снижение (лишение) премии работнику осуществляется за тот период, в котором было соответствующее упущение в работе, и оформляется приказом с обязательным указанием причин.

6.13. Снижение (лишение) премии осуществляется в отношении работника, допустившего предоставление недостоверной информации в вышестоящий орган управления и в отношении руководителя структурного подразделения ГУ РНМБ, в котором работает данный работник.

Лишение стимулирующих выплат на срок до 12 месяцев (т. ч. и премии) может применяться только как мера дисциплинарного взыскания.

6.14. При исчислении суммы премии в процентах учитывается только оклад работника за фактически отработанное время. На другие выплаты премия не начисляется.

6.15. Дополнительное премирование работников ГУ РНМБ осуществляется за счет неиспользованных средств, предусмотренных на оплату труда за фактически отработанное время или конкретно выполненную работу:

6.15.1 качественное и своевременное выполнение внеплановых показателей, заданий и поручений (не предусмотренных должностной инструкцией) в интересах ГУ РНМБ;

6.15.2 выполнение и перевыполнение установленных технически обоснованных норм труда;

6.15.3 проявление профессиональной инициативы и обеспечение высокой эффективности труда;

От Профкома



От Нанимателя



6.15.4 выполнение поручений вышестоящих органов управления, срочных и важных заданий, требующих оперативности, высокой квалификации, повышенной интенсивности труда, дополнительных затрат времени;

6.15.5 организацию и проведение социально-значимых мероприятий, и выполнение общественных поручений в интересах коллектива;

6.15.6 передачу навыков и знаний молодым специалистам, а также содействие профессиональному становлению, развитию и адаптации молодых специалистов (наставничество);

6.15.7 проведение и участие в мероприятиях библиотеки, района, города, республики;

6.15.8 активное участие в спортивных соревнованиях района, города, республики;

6.15.9 разработку и внедрение инновационных технологий, новых направлений в работу библиотеки;

6.15.10 сокращение сроков освоения инновационных технологий, современного высокопроизводительного оборудования и технологий;

6.15.11 организационно-методическую работу (организация, проведение или участие в съездах, конференциях, симпозиумах совещаниях, семинарах, коллегиях и т. д.) по вопросам, связанным с деятельностью библиотеки;

6.15.12 развитие деловой активности, высокий уровень культуры обслуживания, наличие благодарностей и отсутствие жалоб посетителей;

6.15.13 за активное участие в деятельности общественных объединений и организаций (Общественное объединение «Белорусский республиканский союз молодежи», Белорусская партия «Белая Русь», профсоюз и др.).

6.16. Из средств, полученных от приносящей доходы деятельности, производится премирование:

6.16.1 работников, непосредственно осуществляющих внебюджетную деятельность (оказание платных библиотечно-библиографических, информационных и музейных услуг, в том числе на экспорт), в зависимости от вклада в общий доход;

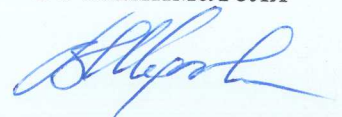
6.16.2 работников, содействующих развитию внебюджетной деятельности, в том числе административно-управленческих и хозяйственно-обслуживающих работников;

6.16.3 заместители директора ГУ РНМБ и главный бухгалтер при непосредственном участии в выполнении работ в осуществлении

От Профкома



От Нанимателя



внебюджетной деятельности могут быть также премированы за счет средств от этой деятельности в установленном порядке;

6.16.4 конкретные размеры премий работникам начисляются с учетом выполненных объемов и качества работ и максимальными размерами не ограничиваются;

6.16.5 работники, не допускающие нарушения производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, могут быть премированы дополнительно без ограничения размера премии за счет средств от приносящей доходы деятельности, остающихся в распоряжении библиотеки после уплаты обязательных платежей в бюджет по решению Комиссии (п. 3.1. Декрета Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 №5);

6.16.6 премирование за счет средств от приносящей доходы деятельности, как правило, производится по итогам работы за квартал (полугодие, год) независимо от фактически отработанного времени;

6.16.7 начисление и выплата премии за счет средств от приносящей доходы деятельности осуществляется в дни выплаты заработной платы;

6.16.8 премия за счет средств от приносящей доходы деятельности выплачивается работникам, состоящим в штате ГУ РНМБ на дату создания приказа Нанимателя о премировании и отработавшим не менее одного месяца.

7. ОКАЗАНИЕ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

7.1. Порядок и условия выплаты материальной помощи применяются в отношении всех работников ГУ РНМБ.

7.2. Годовой размер средств на оказание материальной помощи формируется, исходя из окладов работников, в размере 0,3 среднемесячной суммы окладов работников (абзац 3 пункта 4 Указа Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. № 27).

7.3. Расчет фонда средств, направляемого для оказания материальной помощи работникам, производится бухгалтерией ежемесячно.

7.4. Получателями материальной помощи являются работники ГУ РНМБ в случаях и по основаниям, установленным настоящим Положением и (или) иными локальными правовыми актами ГУ РНМБ.

7.5. Основания и размеры оказания материальной помощи (решение о размере материальной помощи по основаниям принимается Комиссией) из бюджетных средств:

От Профкома

От Нанимателя

7.5.1 материальная помощь оказывается по заявлению работника в следующих случаях:

7.5.1.1 в случае длительной болезни (21 день и более) работника либо после перенесенной операции – в размере до 7 базовых величин,

7.5.1.2 в случае длительной болезни (21 день и более) несовершеннолетнего ребенка работника либо после перенесенной операции – в размере до 7 базовых величин,

7.5.1.3 в случае стихийного бедствия (пожар, затопление и др.) – в размере до 10 базовых величин,

7.5.1.4 в случае смерти близких родственников (супруг (супруга), родители, дети, усыновители (удочерители), усыновленные (удочеренные), родные братья и сестры, дед, бабушка, внуки) работника – в размере 10 базовых величин,

7.5.1.5 работникам, воспитывающим несовершеннолетних детей в неполной семье – в размере от 2 базовых величин один раз в год,

7.5.1.6 при рождении ребенка – 7 базовых величин,

7.5.1.7 родителям, имеющим ребенка-инвалида – 7 базовых величин один раз в год,

7.5.1.8 в других случаях – при подаче работником аргументированного заявления либо по ходатайству Профкома.

7.6. Порядок оказания материальной помощи:

7.6.1 материальная помощь работникам ГУ РНМБ оказывается при наличии оснований, указанных в пунктах 7.5 настоящего Положения, с соблюдением установленного порядка оказания материальной помощи;

7.6.2 материальная помощь выплачивается работникам ГУ РНМБ на основании личного заявления работника, ходатайства председателя Профкома ГУ РНМБ, докладной записки руководителя структурного подразделения, заместителя директора с указанием основания для выплаты материальной помощи. К заявлению либо докладной записке прилагаются копии подтверждающих документов;

7.6.3 материальная помощь работникам ГУ РНМБ оказывается по решению Комиссии, оформляется Протоколом заседания Комиссии, который является основанием для издания приказа об оказании материальной помощи;

7.6.4 выплата материальной помощи может осуществляться как в дни выплаты заработной платы, так и в иные дни (сроки).

7.6.5. При не использовании фонда материальной помощи остаточная сумма денежных средств выплачивается в конце года в равных частях всем работникам библиотеки (кроме работников,

От Профкома

От Нанимателя

находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет), пропорционально занимаемой ставки, но не более чем на 1,0 ставку. Работникам, принятым в течение календарного года материальная помощь выплачивается за фактически отработанные полные календарные месяцы в календарном году.

8. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ ВЫПЛАТА НА ОЗДОРОВЛЕНИЕ

8.1. На осуществление единовременной выплаты на оздоровление работникам направляются средства, выделяемые из бюджета в соответствии с действующим законодательством (абзац 2 пункта 4 Указа Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. № 27).

8.2. Годовой размер средств на выплату формируется из расчета 1 оклада.

8.3. Единовременная выплата на оздоровление, как правило, осуществляется при уходе в трудовой отпуск.

8.4. Размеры единовременной выплаты на оздоровление:

8.4.1 единовременная выплата на оздоровление осуществляется из расчета 1 оклада;

8.4.2 размер оклада работника, из которого исчисляется единовременная выплата на оздоровление, определяется на дату написания работником заявления;

8.4.3 если в течение года размер оклада работника изменился, а выплата уже была произведена, то перерасчет и доплата единовременной выплаты на оздоровление работнику не производятся;

8.4.4 единовременная выплата на оздоровление рассчитывается пропорционально полным календарным месяцам работы в учреждении, отработанным в текущем календарном году, в следующих случаях:

8.4.4.1 работник принят на работу в текущем календарном году и отработал 11 полных месяцев и менее;

8.4.4.2 работнику до увольнения не выплачивалась единовременная выплата на оздоровление;

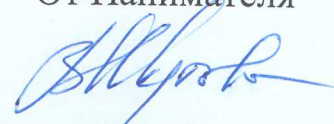
8.4.4.3 единовременная выплата на оздоровление внешним и внутренним совместителям осуществляется из расчета 0,5 или 0,25 ставки от соответствующего оклада совместителя;

8.4.4.4 единовременная выплата на оздоровление выплачивается работникам с неполным рабочим временем пропорционально занимаемой должности.

От Профкома



От Нанимателя



8.4.4.5 работникам, вышедшим на работу в текущем календарном году после отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

8.4.4.6 при предоставлении работнику отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

8.5. Порядок осуществления единовременной выплаты на оздоровление:

8.5.1 единовременная выплата на оздоровление осуществляется на основании письменного заявления работника;

8.5.2 единовременная выплата на оздоровление осуществляется без предъявления работниками документов, подтверждающих оздоровление (санаторно-курортное лечение);

8.5.3 единовременная выплата на оздоровление выплачивается в установленном размере в конце календарного года работникам, которым в текущем календарном году единовременная выплата на оздоровление не производилась.

9. ИНЫЕ ВЫПЛАТЫ

9.1. Дополнительные выплаты (премирование) из средств, полученных от приносящей доходы деятельности, работникам учреждения, за исключением работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, производятся в следующих случаях:

9.1.1 в связи с юбилейной датой со дня рождения (25, 30, 35, 40, 45, 50, 55, 60, 65, 70-летием и т. д.) – 5 базовых величин,

9.1.2 в связи с выходом на пенсию по возрасту – 10 базовых величин,

9.1.3 при вступлении работника в брак – 5 базовых величин,

9.1.4 к Новому году – от 1 базовой величины (исходя из финансовых возможностей),

9.1.5 ко Дню защитников Отечества и Вооруженных Сил Республики Беларусь – от 1 базовой величины (исходя из финансовых возможностей),

9.1.6 ко Дню женщин – от 1 базовой величины (исходя из финансовых возможностей),

9.1.7 ко Дню библиотек – от 1 базовой величины (исходя из финансовых возможностей),

9.1.8 ко Дню медицинских работников – от 1 базовой величины (исходя из финансовых возможностей).

От Профкома

От Нанимателя

9.2. Осуществлять выплаты из средств, полученных от приносящей доходы деятельности в следующих случаях:

9.2.1 работникам, имеющим детей, на оплату путевки в детские оздоровительные лагеря (при подаче работником заявления) – в размере до 5 базовых величин;

9.2.2 в случае смерти работника его близким родственникам – в размере 10 базовых величин.

Получателем выплаты является один из близких родственников (супруг (супруга), родители, дети, усыновители (удочерители), усыновленные (удочеренные), родные братья и сестры, дед, бабушка, внуки). При получении выплаты близкие родственники должны предъявить документы (их копии), подтверждающие факт смерти и родственную связь с работником (свидетельство о рождении, свидетельство о браке и др.), а также документ, удостоверяющий личность получателя.

9.2.3 при наличии средств оказывать выплату бывшим работникам, уволившимся из учреждения после достижения пенсионного возраста, ветеранам труда, внесшим значительный вклад в развитие учреждения, а также инвалидам, малоимущим престарелым гражданам – в размере 2 базовых величин.

9.2.4 при наличии средств оказывать выплату семьям (одному из родственников) в случае смерти работников, уволившихся после достижения пенсионного возраста, со стажем работы в учреждении не менее 20 лет и внесших значительный вклад в развитие учреждения, на основании документов, подтверждающих факт смерти и родство, при обращении с заявлением в срок не позднее 2-х месяцев с даты выдачи документа, подтверждающего факт смерти – 5 базовых величин.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Вопросы оплаты труда работников ГУ РНМБ, не урегулированные настоящим Положением, регулируются в соответствии с действующим законодательством Республики Беларусь.

10.2. Настоящее Положение может быть изменено или дополнено в связи с изменением законодательства Республики Беларусь в том же порядке, как и принималось.

От Профкома

От Нанимателя



Всего прошито пронумеровано
и скреплено печатью на 43 (Сорока трех) листах
Директор



В.В.Шутова