

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администрацией и первичной профсоюзной организацией
Государственного учреждения культуры «Брестская центральная городская
библиотека им. А.С. Пушкина» Белорусского профессионального союза
работников культуры, информации, спорта и туризм
на 2018-2021 г. г.

г. БРЕСТ

25 ЯНВАРЯ 2018 г.

1. Общие положения

1.1. Первичная профсоюзная организация Государственного учреждения культуры «Брестская центральная городская библиотека им. А.С. Пушкина» Белорусского профессионального союза работников культуры, информации, спорта и туризма, именуемая в дальнейшем «Профком», в лице председателя Фоминой Ирины Степановны, действующего на основании Устава, и Государственное учреждение культуры «Брестская центральная городская библиотека им. А. С. Пушкина», именуемое в дальнейшем «Наниматель», в лице директора Городецкой Светланы Ивановны, действующего на основании Устава, заключили настоящий коллективный договор, в дальнейшем - «Договор» о нижеследующем:

1.2. Договор является локальным нормативным правовым актом, регулирующим трудовые и социально – экономические отношения между Нанимателем и работниками.

1.3. Целью Договора является обеспечение устойчивого социально–экономического положения организации, продуктивной занятости работников, уровня оплаты их труда, безопасных условий труда, эффективности работы организации, регулирование трудовых и связанных с ними отношений на основе социального партнёрства.

1.4. Наниматель признаёт Профком единственным полномочным представителем работников организации в коллективных переговорах по заключению, изменению и (или) дополнению, соблюдению Договора.

1.5. Договор вступает в силу с 26 января 2018 года и действует до 25 января 2021 года.

1.6. Изменения и (или) дополнения в Договор вносятся по взаимному согласию Сторон после принятия на собрании, оформляются протоколом и являются неотъемлемой частью настоящего Договора.

Профком

Наниматель

_____ И.С. Фомина

_____ С.И. Городецкая

1.7. Условия настоящего Договора распространяются на Нанимателя, всех работников организации, от имени которых он заключён.

1.8. Распространение действия Договора на работников, от имени которых он не заключался (вновь принятых, не членов профсоюза и др.) по письменному заявлению этих работников.

1.9. Стороны обязуются:

1.9.1. При заключении, изменении и (или) дополнении, исполнении Договора руководствоваться основными принципами социального партнёрства:

- равноправие;
- соблюдение норм законодательства;
- добровольность принятия обязательств;
- полномочность принятия обязательств;
- учёт реальных возможностей выполнения принятых обязательств;
- обязательность выполнения договорённостей и ответственности за принятые обязательства;
- отказ от односторонних действий, нарушающих договорённости;
- взаимное информирование об изменении ситуации;

1.9.2. Не прекращать в одностороннем порядке коллективные переговоры.

1.9.3. Не прекращать действие настоящего Договора при изменении наименования Сторон. В случае реорганизации организации (Нанимателя) или профсоюзной организации в период действия данного Договора его выполнение гарантируют правопреемники.

1.9.4. В течение трёх месяцев с момента окончания реорганизации заключить новый коллективный договор, обеспечивающий сохранение социально – экономических прав и гарантий на уровне, не ниже закреплённого в Договоре.

1.9.5. Стороны обязуются зарегистрировать Договор, а также внесённые в него изменения и (или) дополнения в течение двух недель со дня подписания в местном исполнительном или распорядительном органе по месту нахождения (регистрации) Нанимателя.

Производственно – экономическая деятельность организации

2.1. Признавая, что развитие и укрепление экономического потенциала Нанимателя является основой повышения благосостояния работников и отвечает интересам всего общества, Стороны прилагают взаимные усилия для осуществления модернизации и технического перевооружения объектов, совершенствование маркетинга, укрепления трудовой и исполнительской дисциплины, экономии и эффективного использования трудовых, материальных и энергетических ресурсов.

2.2. Наниматель обязуется:

2.2.1. Проводить работу по изучению рынка, восстановлению прежних и поиску новых источников платных услуг.

2.2.2. Совершенствовать структуру управления, обеспечивать рациональное и эффективное использование кадров в целях получения плановой прибыли, на этой основе дальнейшего развития производства, повышения благосостояния всех работников.

2.2.3. Ежеквартально информировать работников, Профком о финансовом положении организации, использовании прибыли.

2.2.4. Обеспечить материальную и моральную заинтересованность в нововведениях согласно Положению о материальном стимулировании работников ГУК «Брестская центральная городская библиотека им. А. С. Пушкина».

2.3. Работники организации обязуются:

2.3.1. Выполнять производственные задания в доведённых администрацией объёмах, исходя из плановых показателей.

2.3.2. Активно участвовать в мероприятиях по повышению производительности труда.

2.3.3. Соблюдать производственную, трудовую, технологическую дисциплину, бережно относиться к имуществу Нанимателя.

2.3.4. Выполнять правила охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности и производственной санитарии.

2.4. Профком обязуется:

2.4.1. Способствовать укреплению трудовой и производственной дисциплины. Не реже одного раза в год анализировать её состояние, результаты обсуждать на заседании профкома, по результатам вносить свои предложения администрации.

2.4.2. Активно участвовать в подготовке и проведении различных конкурсов.

2.4.3. Организовывать и проводить спортивно – оздоровительные и культурно – массовые мероприятия.

Профком

И.С. Фомина

Наниматель

С.И. Городецкая

2.4.4. Поздравлять членов коллектива с юбилейными и праздничными датами.

2.4.5 Наниматель и Профком организуют проведение конкурсов профессионального мастерства, производственно–экономической учёбы и аттестации кадров, обмен передовым опытом, повышение квалификации работников.

3. Оплата труда и её регулирование

3.1. Наниматель обязуется:

3.1.1. Условия оплаты труда работников устанавливаются в соответствии с действующим законодательством. Вопросы нормирования и премирования решать по согласованию с профкомом.

3.1.2. Устанавливать тарифные разряды, тарифные ставки и оклады работающих в соответствии с Единой тарифной сеткой работников Республики Беларусь, действующими на момент заключения Договора.

Указанные государством размеры тарифных ставок и окладов считать социальными гарантиями минимальных уровней оплаты труда по профессионально – квалифицированным группам работников.

3.1.3. Обеспечивать выплату заработной платы работникам, в том числе работникам, работающим в режиме суммированного учёта рабочего времени, в размере не ниже минимальной заработной платы, установленной Правительством Республики Беларусь, рассчитанной за истекший месяц за работу в нормальных условиях, при соблюдении установленной продолжительности рабочего времени и выполнении нормы труда.

3.1.4. Применять повременную форму оплаты труда (статья 63 Трудового кодекса Республики Беларусь).

3.1.5. Выплату заработной платы производить 2 раза в месяц: 2 и 17 числа. При совпадении сроков выплаты заработной платы с выходными днями она должна производиться накануне (статья 73 Трудового кодекса Республики Беларусь).

3.1.6. Производить индексацию заработной платы согласно Указа Президента Республики Беларусь «О нормативе индексации денежных доходов населения с учётом инфляции».

3.1.7. Выдавать работникам расчётные листки не позднее, чем за 1 день до установленного срока выплаты заработной платы в соответствии со статьёй 80 Трудового кодекса Республики Беларусь.

3.1.8. Выплату среднего заработка, сохраняемого за период трудового отпуска, производить не позднее чем за 2 дня до начала отпуска (статья 176 Трудового кодекса Республики Беларусь).

Профком

_____ И.С. Фомина

Наниматель

_____ С.И. Городецкая

3.1.9. Устанавливать доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания. Размеры доплат устанавливаются персонально согласно приказа директора по предоставлению руководителей структурных подразделений.

3.1.10. Для подтверждения соответствия квалификационных навыков работника, проводится аттестация согласно Положения о порядке аттестации библиотечных сотрудников ГУК «Брестская центральная городская библиотека им. А. С. Пушкина». С этой целью наниматель создает аттестационную комиссию, в которую в обязательном порядке входит представитель профкома. Работник извещается о предстоящей аттестации не позднее чем за месяц.

3.1.11. Устанавливать надбавки за стаж работы. Размер надбавок и порядок исчисления стажа определять в соответствии с Положением, утверждённым постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 12.01.2000г. № 4 согласно Положения о стимулировании работников ГУК «Брестская центральная городская библиотека им. А. С. Пушкина».

3.1.12. Материальную помощь из средств бюджета в размере 5 % оказывается работникам организации ежемесячно к заработной плате согласно Постановлению Министерства труда Республики Беларусь от 21.01.2000г. № 6, в ред. от 17.06.2013г.

3.1.13. При увольнении работника все причитающиеся выплаты производить в день увольнения. При невыплате по вине Нанимателя причитающихся работнику сумм за каждый день их задержки выплачивается средний заработок, а в случае невыплаты части суммы – пропорционально невыплаченным при расчёте денежным суммам (статьи 77, 78 Трудового кодекса Республики Беларусь).

3.1.14. Установить, что условия индивидуальных контрактов по оплате труда не могут быть хуже условий, установленных Договором.

3.2. Дополнительные льготы и гарантии работникам

Наниматель обязуется:

Установить для работников за счёт собственных средств:

3.2.1. Вознаграждения, доплаты и выплаты при наличии финансовой возможности:

- при достижении 50 – летнего и 55 - летнего возрастов – в размере до 3 базовых величин.
- при вступлении в брак – в размере до 2-х базовых величин. Если оба вступающие в брак, работают в одной организации, выплата производится обоим членам профсоюза.

Профком

И.С. Фомина

Наниматель

С.И. Городецкая

- при рождении ребёнка – в размере до 2-х базовых величин. Если оба родителя работают в одной организации, выплата производится обоим членам профсоюза.

3.2.2. Матерям (отцу, опекуну, попечителю), воспитывающим двоих и в возрасте до 16 лет предоставлять один дополнительный выходной день в месяц по их заявлению с сохранением заработной платы. Матерям (отцу, опекуну, попечителю), воспитывающим троих и более детей в возрасте до 16 лет предоставлять один дополнительный выходной день в неделю по их заявлению с сохранением заработной платы.

3.2.3. Установить продолжительность рабочего времени для инвалидов в соответствии с требованиями МРЭК.

3.3. Профком обязуется:

3.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением установленных форм и систем оплаты труда, начислением и сроками выплаты заработной платы, других видов доходов работников.

3.3.2. Вносить предложения Нанимателю о привлечении к дисциплинарной ответственности должностных лиц, виновных в несвоевременной выплате заработной платы.

4.Режим труда и отдыха

4.1. Наниматель обязуется:

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

4.1.2. Наниматель обязуется предоставлять работникам следующие виды отпусков:

ТРУДОВЫЕ отпусков:

-основной отпуск – продолжительностью не менее 24 календарных дней (статья 155 Трудового кодекса Республики Беларусь);

-дополнительный отпуск согласно контракту.

СОЦИАЛЬНЫЕ отпусков:

-по беременности и родам (статья 184 Трудового кодекса Республики Беларусь);

-по уходу за детьми до 3 лет и (или) по инвалидности (статья 185 Трудового кодекса Республики Беларусь);

-в связи с обучением (статьи 208,211, 212, 214, 216, 219 Трудового кодекса Республики Беларусь);

-по уважительным причинам личного и семейного характера (статьи 189, 190 Трудового кодекса Республики Беларусь).

Профком

И.С. Фомина

Наниматель

С.И. Городецкая

4.1.3. По письменному заявлению работника в обязательном порядке предоставлять отпуск с **сохранением заработной платы в следующих случаях:**

- бракосочетание работника или его детей – 3 дня;
- смерть членов семьи или близких родственников – 3 дня;

Без сохранения заработной платы:

- социальный отпуск по семейно–бытовым и другим уважительным причинам – 30 календарных дней в год, свыше данного срока – на усмотрение Нанимателя;

- работникам, обучающимся в заочных высших и средних специальных учебных заведениях дополнительно предоставлять в период учебного года без ущерба для производственной деятельности по желанию сроком до 30 дней в году, сверх установленного срока – по усмотрению Нанимателя;

4.1.4. Составить график трудовых отпусков на календарный год не позднее 5 января текущего года, довести до сведения работников (статья 168 Трудового кодекса Республики Беларусь).

4.1.5. При составлении графика трудовых отпусков запланировать отпуск в летнее или другое удобное время следующим категориям работников:

- работникам, супруги которых находятся в отпуске по беременности и родам – в период этого отпуска;

работающим по совместительству – одновременно с трудовым отпуском по основной работе;

- супругам, работающим в одном учреждении, по их заявлению одновременно;

- женщинам, имеющим двух и более детей до 14 лет или ребёнка – инвалида в возрасте до 18 лет, одиноким матерям, разведённым женщинам и вдовам, имеющим по одному и более ребёнку до 14 лет;

4.1.6. Трудовой отпуск может быть перенесён или продлён в следующих случаях:

- при временной нетрудоспособности работника;
- при наступлении срока отпуска по беременности и родам;
- в случае привлечения работника к выполнению государственных обязанностей с правом на освобождение от работы;

- при совпадении трудового отпуска с отпуском в связи с обучением (если работник оформил такой отпуск перед трудовым отпуском или во время последнего после получения вызова учреждения образования);

- с согласия сторон.

Профком

И.С. Фомина

Наниматель

С.И. Городецкая

4.1.7. По просьбе работника разделять трудовой отпуск на две части. При этом одна часть не может быть менее 14 календарных дней (статья 174 Трудового кодекса Республики Беларусь).

4.1.8. При отзыве работника с его согласия из трудового отпуска неиспользованная в связи с этим часть отпуска предоставляется работнику в соответствии с его желанием (статья 174 Трудового кодекса Республики Беларусь).

5. Улучшение условий и охрана труда

5.1. Наниматель обязуется:

5.1.1. Предусмотреть обеспечение технических работников спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты за счёт средств организации.

5.1.2. Выполнять в установленные сроки, запланированные мероприятия по подготовке к работе в осеннее - зимний период.

5.1.3. Содействовать улучшению санитарных норм в библиотеках ГУК «Брестская центральная городская библиотека им. А. С. Пушкина».

5.1.4. Осуществлять постоянный административно-общественный контроль за состоянием условий и охраны труда.

5.1.5. Стимулировать работников за соблюдение требований охраны труда и трудовой дисциплины согласно Положения о стимулировании работников ГУК «Брестская центральная городская библиотека им. А. С. Пушкина».

5.1.6. Обеспечивать охрану труда работников в соответствии с требованиями статей 226, 49 Трудового кодекса Республики Беларусь и действующего законодательства об охране труда

5.2. Профком обязуется:

5.2.1 проводить в установленные сроки выборы общественного инспектора по охране труда;

6. Гарантии занятости

6.1. Наниматель обязуется:

6.1.1. При увольнении работников в связи с сокращением численности или штата осуществлять следующие упреждающие меры:

- использовать естественное сокращение рабочих мест (сокращение вакансий, увольнение по собственному желанию, увольнение совместителей, выход на пенсию и др.);
- не принимать новых работников;

Профком

_____ И.С. Фомина

Наниматель

_____ С.И. Городецкая

- провести внутрипроизводственные переводы намеченных к увольнению работников;
- провести временное, с согласия работников, распределение имеющегося объёма работ между всеми работниками;
- использовать как крайнюю меру установление работникам с их согласия неполного рабочего времени;
- предоставлять работникам с их согласия отпуска без сохранения или с частичным сохранением заработной платы (статья 191 Трудового кодекса Республики Беларусь).

6.1.2. При сокращении численности или штата работников наряду с определёнными в статье 45 Трудового кодекса Республики Беларусь категориями работников предоставить право преимущественного оставления на работе следующим категориям:

- одиноким женщинам, имеющим несовершеннолетних детей, и иным лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в данной организации трудовое увечье;
- женщинам, мужья которых призваны на действительную срочную военную службу;
- лицам, избранным председателями профсоюзных комитетов;
- работникам, обучающимся без отрыва от производства по направлению данной организации;
- работникам, которым до пенсии осталось 5 и менее лет.

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

7. Обеспечение режима экономии и бережливости

7.1. Стороны обязуются:

7.1.1. Разработать и утвердить План мероприятий по усилению экономии всех видов энергоресурсов, сырья и материалов.

7.1.2. Создать совместную комиссию по контролю за соблюдением режима экономии и бережливости в организации.

7.1.3. Осуществлять совместный контроль за экономией всех видов энергоресурсов, сырья и материалов.

7.2. Наниматель обязуется:

7.2.1. При проведении текущих и капитальных ремонтов зданий использовать материалы, обеспечивающие экономию тепловых и других энергоресурсов.

Профком

_____ И.С. Фомина

Наниматель

_____ С.И. Городецкая

7.2.2. Стимулировать рационализаторскую работу работников, направленную на экономию сырья, материалов и энергоресурсов.

7.3. Профком обязуется:

7.3.1. Оказывать содействие Нанимателю в организации работы по усилению экономии всех видов энергоресурсов, сырья и материалов.

7.3.2. Осуществлять общественный контроль за экономией всех видов энергоресурсов, сырья и материалов.

8. Применение контрактной формы найма

8.1. Стороны определили, что контрактная форма найма применяется в целях наиболее рационального использования труда работников, индивидуализации и совершенствования форм материального стимулирования за результаты работы.

8.2. Установить следующие минимальные размеры дополнительных мер стимулирования труда:

- предоставление дополнительного поощрительного отпуска продолжительностью 1 день.

- доплата за работу по контрактной форме найма не менее 10%.

8.3. Стороны контракта письменно предупреждают друг друга о решении продолжить или прекратить трудовые отношения не позднее, чем за 1 месяц до истечения срока действия контракта.

8.6. Продлевают (заключают) контракты:

8.6.1. с работниками, надлежащим образом выполнявшими свои обязанности и не имевшими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествующего дате окончания контракта, если они выразили согласие на продление трудовых отношений:

- на срок не менее одного года (за исключением лиц, достигших общеустановленного пенсионного возраста и получающих пенсию);

- на срок до пяти лет – при наличии высокого профессионального уровня и квалификации работника (за исключением лиц, достигших общеустановленного пенсионного возраста и получающих пенсию);

- на срок не менее чем до достижения пенсионного возраста – за 5 и менее лет до достижения работником общеустановленного пенсионного возраста;

- на срок не менее пяти лет – с матерью (отцом, опекуном), усыновителем, попечителем ребёнка – инвалида в возрасте до 18 лет или двоих и более детей в возрасте до 16 лет;

Профком

И.С. Фомина

Наниматель

С.И. Городецкая

- на срок не менее пяти лет – с матерью (отцом) в неполных семьях (одиноким матери, отцы, вдовы (вдовцы), расторгнувшие брак) – до достижения детьми (младшим из них) возраста 16 лет;

- до достижения совершеннолетия находящихся на иждивении детей, а также (или) до достижения возраста 23 лет детьми, обучающимися на дневной форме обучения в учреждениях образования для получения первого высшего или среднего специального образования – с лицами, достигшими общеустановленного пенсионного возраста;

8.6.2. или заключают трудовой договор на неопределённый срок по окончании срока действия контракта по письменному заявлению работника, не допускающего нарушений трудовой дисциплины и проработавшего у данного Нанимателя не менее 5 лет.

8.7. Досрочное расторжение контракта по требованию работника производится в случаях:

- беременность женщины;
- необходимость ухода за больным членом семьи (по медицинскому заключению);

- переезда супруга на новое место службы или работы в другую местность;

- с наличием у женщины (отца, воспитывающего ребёнка без матери) детей до 14 лет;

- с зачислением в учебное заведение;

- по состоянию здоровья на основании медицинского заключения;

- приглашение на более высокооплачиваемую работу с более благоприятными условиями труда;

- с трудоустройством к другому Нанимателю на полную ставку, если работник работает на неполную ставку.

8.8. Наниматель имеет право немедленного расторжения контрактов с работниками:

- За нарушение правил охраны труда и техники безопасности, повлекшее увечье или смерть;

- За причинение государству, юридическим или физическим лицам имущественного ущерба;

- За распитие спиртных напитков в рабочее время или по месту работы;

- За систематическое нарушение правил внутреннего распорядка.

9. Медицинское обслуживание. Организация отдыха и санаторно-курортного лечения.

9.1. Наниматель обязуется совместно с Профкомом:

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

10. Социальная защита молодёжи

10.1. В целях социальной защиты молодёжи, создания необходимых правовых, экономических, бытовых и организационных условий и гарантий для профессионального становления молодых работников, содействия их духовному, культурному и физическому развитию

10.2. Наниматель обязуется:

10.2.1. обеспечивать предоставление первого рабочего места выпускникам учреждений, обеспечивающих получение высшего, среднего специального и профессионально-технического образования, направленным на работу в соответствии с заключёнными с указанными учебными заведениями договорами (заявками);

10.2.2. обеспечивать предоставление рабочих мест учащимся соответствующих профильных учреждений для прохождения практики.

10.3. Профком обязуется:

10.3.1. осуществлять контроль за соблюдением законодательства, регулирующего труд молодёжи;

10.3.2. способствовать улучшению жилищных условий молодёжи;

10.3.3. добиваться сохранения и укрепления базы досуга, отдыха и оздоровления молодёжи и детей работников организации.

11. Социальная защита пожилых людей, ветеранов организации, Великой Отечественной войны и локальных войн, пенсионеров, инвалидов

11.1. Для решения социальных проблем инвалидов, малоимущих и престарелых граждан, ветеранов

Наниматель обязуется:

11.1.1. поздравлять бывших работников с Днём библиотек Республики Беларусь, привлекать их к проведению торжественных мероприятий, связанных с государственными праздниками.

Профком

_____ И.С. Фомина

Наниматель

_____ С.И. Городецкая

Профком обязуется:

11.1.2. в случае смерти работника (в том числе бывшего), выделять средства на частичное возмещение ритуальных услуг по его погребению за счет средств Профкома в размере до 2 базовых величин.

12. Обеспечение правовых гарантий деятельности Профкома и профсоюзного актива**12.1. Наниматель обязуется:**

12.1.1. рассматривать и принимать меры по обоснованным требованиям, критическим замечаниям и предложениям, высказанным работникам и касающимся трудовых отношений;

12.1.2. предоставлять Профкому информацию, необходимую для реализации его полномочий по защите трудовых и социально-экономических прав и интересов работников;

12.1.3. предоставлять Профкому для использования в профсоюзной деятельности имеющуюся в организации информационную базу (сайт, информационные стенды и пр.);

12.1.4. предоставлять в безвозмездное пользование Профкому необходимые для осуществления его деятельности оборудование, оргтехнику, средства связи, а также создавать иные необходимые для деятельности профсоюзов условия в соответствии с законодательством и условиями соглашений;

12.1.5. обеспечить ежемесячное безналичное удержание членских взносов из заработной платы работников – членов профсоюза по их письменным заявлениям и перечисление их в установленных руководящими органами профсоюза размерах на счета профсоюзных органов.

12.2. Профсоюзному активу, избранными в профсоюзные органы и не освобождённым от основной работы, предоставляются следующие гарантии:

12.2.1. срок контракта не может быть меньше срока полномочий профсоюзного органа, членами которого они являются;

12.2.2. лицам, избранным в состав профсоюзных органов, предоставляется преимущественное право оставления на работе при сокращении численности или штата работников при прочих равных условиях;

12.2.3. членам профсоюзных органов, не освобождённых от основной работы, предоставляется возможность участвовать в работе этих

Профком

И.С. Фомина

Наниматель

С.И. Городецкая

органов, в качестве делегатов на конференциях, пленумах, а также в профсоюзной учёбе с сохранением среднего заработка.

13. Порядок разрешения коллективных трудовых споров

13.1. Для разрешения коллективного трудового спора Наниматель и Профком обязуются:

13.1.1. В трехдневный срок с момента возникновения коллективного трудового спора (отказа от удовлетворения всех (части) предъявленных требований или не уведомления о решении по предъявленным требованиям в десятидневный срок) создать на равноправной основе примирительную комиссию и, в зависимости от масштаба и сложности коллективного трудового спора, назначить в ее состав своих представителей (не менее 2-х человек от каждой стороны).

13.1.2. Назначение представителей сторон спора в состав примирительной комиссии оформить соответствующим приказом Нанимателя и решением Профкома (протоколом).

13.1.3. На время участия в работе примирительной комиссии за ее членами сохранить место работы (должность) и среднюю заработную плату.

13.1.4. Своевременно производить замену выбывших членов из состава примирительной комиссии. Замена оформляется соответствующим приказом Нанимателя, решением Профкома.

13.1.5. Порядок формирования и работы примирительной комиссии осуществлять в соответствии со статьями 380-381 Трудового кодекса Республики Беларусь.

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

13.1.7. Наниматель предоставляет помещение на период работы примирительной комиссии, обеспечивает ее членов необходимыми техническими средствами связи, канцелярскими принадлежностями, соответствующей нормативной правовой документацией.

13.1.8. Право на забастовку, как способ разрешения коллективного трудового спора, реализуется работниками в соответствии с действующим законодательством, (статьи 388-399 Трудового кодекса Республики Беларусь).

Профком

И.С. Фомина

Наниматель

С.И. Городецкая

14. Заключительные положения

14.1. Стороны несут ответственность за неисполнение (нарушение) условий Договора.

14.2. Наниматель обязуется в двухнедельный срок рассмотреть рекомендацию Профкома об имеющихся недостатках в выполнении Договора и дать Профкому мотивированный ответ в письменной форме, применять меры к виновным в невыполнении обязательств Договора либо уклоняющимся от участия в переговорах.

14.3. Наниматель (Профком) знакомит всех работников, в том числе впервые принятых, с содержанием Договора, изменениями и дополнениями, внесёнными в него.

15. Контроль за исполнением коллективного договора

15.1. Контроль за исполнением Договора осуществляется Профкомом, Нанимателем, постоянной комиссией по разработке и контролю за исполнением Договора.

15.2. При осуществлении контроля Стороны обязаны представлять всю необходимую для этого имеющуюся информацию.

Коллективный договор подписан
25 января 2018 года

Директор

С.И. Городецкая

Председатель

И.С. Фомина

Профком

И.С. Фомина

Наниматель

С.И. Городецкая