

Зарегистрирован  
Рогачевским районным  
исполнительным комитетом  
от «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г.

Принят «13» мая 2021 г.  
на конференции КЖЭУП «Рогачев»

Регистрационный № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ 2021г.

## **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**АДМИНИСТРАЦИИ И ПЕРВИЧНАЯ ПРОФСОЮЗНАЯ  
ОРГАНИЗАЦИЯ**

**КЖЭУП «РОГАЧЕВ»**

на 2021–2024 гг.

Коллективный договор

подписан «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г

От администрации  
договор подписал

От имени трудового коллектива  
договор подписал

директор КЖЭУП «Рогачев»

председатель ППО КЖЭУП «Рогачев»

\_\_\_\_\_ А.Е.Буянов

\_\_\_\_\_ М.А.Збродова

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работниками коммунального жилищного эксплуатационного унитарного предприятия «Рогачев» и Нанимателем на 2021-2024 годы

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между Коммунальным жилищно-эксплуатационным унитарным предприятием «Рогачев» (далее – Наниматель) в лице уполномоченного должностного лица Нанимателя, директора Буянова Алексея Евгеньевича, и работниками коммунального жилищно-эксплуатационного унитарного предприятия «Рогачев», - членами Белорусского профсоюза работников местной промышленности и коммунально-бытовых предприятий, от имени которых выступает Первичная Профсоюзная организация КЖЭУП «Рогачев» (далее - ППО КЖЭУП «Рогачев»), представляющая интересы работников - членов профсоюза, в лице председателя ППО КЖЭУП «Рогачев» Збродовой Марины Александровны.

1.2. Настоящий Договор является локальным нормативным правовым актом, регулирующим трудовые и социально-экономические отношения между Нанимателем и работающими на предприятии работниками - членами профсоюза.

1.3. Договор заключен Сторонами на добровольной и равноправной основе в целях повышения эффективности производства, защиты социально-экономических и трудовых прав работников в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь «О развитии социального партнерства в Республике Беларусь» от 15.07.1995 № 278, Трудовым кодексом Республики Беларусь, Соглашением между Министерством жилищно-коммунального хозяйства Республики Беларусь и Белорусским профсоюзом работников местной промышленности коммунально-бытовых предприятий, Генеральным соглашением между Правительством Республики Беларусь, республиканскими союзами нанимателей и профсоюзов и другими нормативными и правовыми актами, в целях установления дополнительных по сравнению с законодательством преимуществ, гарантий и льгот в области организации и оплаты труда, занятости работников, охраны труда, производственной безопасности, медицинского обслуживания, санаторно-курортного лечения, обеспечения жильем и защиты материнства и детства, а также:

\_\_\_\_\_ А.Е.Буянов

\_\_\_\_\_ М.А.Збродова

- создания условий для качественной, производительной работы предприятия, обеспечение его устойчивого экономического и финансового состояния;
- повышения объемов, качества, конкурентоспособности выпускаемой продукции, производимых работ, снижения их энергоемкости, своевременного и полного качественного представления потребителям необходимого комплекса жилищно-коммунальных услуг;
- обеспечения достойного уровня заработной платы, своевременности её выплаты;
- создания здоровых и безопасных условий труда и быта на производстве, профилактики и предупреждения травматизма;
- соблюдения прав работников – членов профсоюза в сфере трудовых и связанных с ними отношений;
- осуществления мер, направленных на обеспечение полной занятости работающих, эффективное использование имеющихся и создание новых рабочих мест;
- создания в трудовых коллективах здорового морально-психологического климата и нормальной рабочей обстановки;
- организации на должном уровне культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы, пропаганды здорового образа жизни;
- формирования условий для эффективной работы органов профсоюза всех уровней, профсоюзных работников и активистов.

1.4. Наниматель признает Профком единственным полномочным представителем работников предприятия – членов профсоюза в коллективных переговорах по заключению, изменению и (или) дополнению, соблюдению Договора.

1.5. Нормы и положения Генерального, отраслевого и местного соглашений обязательны для исполнения Нанимателем и Профкомом (далее - Стороны).

1.6. Стороны установили, что действие коллективного договора распространяется на нанимателя и работников, от имени которых он заключен.

Положения коллективного договора о рабочем времени и времени отдыха, регулировании внутреннего трудового распорядка, нормах труда, формах, системах, размерах оплаты труда, сроках

\_\_\_\_\_ А.Е.Буянов

\_\_\_\_\_ М.А.Збродова

выплаты и порядке индексации заработной платы, охране труда, гарантиях и компенсациях, предоставляемых в соответствии с законодательством, применяются в отношении всех работников организации. При этом в соответствии с частью второй статьи 365 Трудового кодекса Республики Беларусь заявления работников о распространении на них указанных положений коллективного договора не требуется.

Действие иных положений коллективного договора, предусматривающих дополнительные по сравнению с законодательством гарантии, компенсации, выплаты социального характера, будет распространяться на работников (от имени которых он не заключен, вновь принятых, не членов профсоюза и др.) согласно следующей процедуре:

первый этап: выражение письменного согласия работников на распространение на них действия коллективного договора путем подачи заявлений соответствующего содержания нанимателю и профкому;

второй этап: рассмотрение нанимателем и профкомом заявлений и вынесение ими совместного решения о распространении (нераспространении) действия коллективного договора на работников.

На работников, вступивших в профсоюз после подписания коллективного договора, его положения распространяются в полном объеме со дня вступления в профсоюз.

В случае утраты работником профсоюзного членства в период действия коллективного договора дальнейшее распространение на него положений коллективного договора, кроме указанных в части второй статьи 365 Трудового кодекса Республики Беларусь, будет осуществляться в порядке и на условиях, предусмотренных для работников, от имени которых он не заключался.

1.7. Настоящий Договор заключен на 2021-2024 годы, вступает в силу с момента его подписания Сторонами и действует до принятия нового.

В случае реорганизации предприятия Договор сохраняет свое действие в течение срока, на который он заключен, если Стороны не приняли иного решения.

При смене собственника имущества организации действие коллективного договора сохраняется в течение трёх месяцев. Изменения в названии Сторон не прекращают действие Договора.

1.8. Изменения и (или) дополнения в Договор вносятся по соглашению Сторон и принимаются на совместных заседаниях Нанимателя, ППО КЖЭУП «Рогачев» либо на конференции путем оформления

\_\_\_\_\_ А.Е.Буянов

\_\_\_\_\_ М.А.Збродова

протоколов, которые являются неотъемлемой частью настоящего Договора.

1.9. При заключении, изменении и (или) дополнении, исполнении Договора Стороны должны руководствоваться основными принципами социального партнерства:

- равноправие;
- соблюдение норм действующего законодательства Республики Беларусь;
- полномочность принятия обязательств;
- добровольность принятия обязательств;
- учет реальных возможностей выполнения принятых обязательств сторонами;
- обязательность выполнения договоренностей и ответственности за принятые обязательства;
- отказ от односторонних действий, нарушающих договоренности;
- взаимное информирование об изменении ситуации.

1.10. Порядок действия в случае внесения изменений:

1.10.1. Стороны должны создать совместную комиссию по коллективным переговорам для разработки, внесения изменений и (или) дополнений в Договор и контроля за его выполнением в составе от Нанимателя и от ППО КЖЭУП «Рогачев» (не менее пяти человек от каждой из Сторон).

1.10.2. Не прекращать в одностороннем порядке коллективные переговоры, не урегулировав все спорные вопросы;

1.10.3. Ни одна из Сторон не может в одностороннем порядке изменить содержание и срок исполнения принятых на себя обязательств, если иное не предусмотрено действующим законодательством Республики Беларусь;

1.10.4. Не менее двух раз в год проводить проверку выполнения Договора и по ее результатам отчитываться на совместном заседании Нанимателя и ППО КЖЭУП «Рогачев».

1.11. Наниматель обязуется:

\_\_\_\_\_ А.Е.Буянов

\_\_\_\_\_ М.А.Збродова

1.11.1. В двухнедельный срок рассматривать представления ППО КЖЭУП «Рогачев» об имеющихся недостатках в выполнении Договора и давать ему мотивированный ответ в письменной форме;

1.11.2. Зарегистрировать подписанный Договор, а также внесенные в него изменения и дополнения в Рогачевском районном исполнительном комитете в соответствии со ст. 370, 371 Трудового кодекса Республики Беларусь;

1.11.3. Вновь принятые работники предприятия должны быть ознакомлены с коллективным договором под роспись в день принятия на работу.

1.12. Текст Договора (без приложений) тиражируется Нанимателем путем изготовления копий по количеству структурных подразделений предприятия.

1.13. Стороны обязуются разъяснять положения настоящего Договора работникам, содействовать его реализации.

## **2. ПРОИЗВОДСТВЕННО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПРЕДПРИЯТИЯ**

Признавая, что развитие и укрепление экономического потенциала Нанимателя является основой повышения благосостояния работников и отвечает интересам всего коллектива, Стороны будут добиваться осуществления модернизации и технического перевооружения предприятия, увеличения объемов оказания услуг и повышения их качества, роста производительности труда, укрепления трудовой и исполнительской дисциплины, экономии и эффективного использования трудовых, материальных и энергетических ресурсов.

Наниматель обязуется:

2.1.1. Своевременно и в полном объеме заключать договора на поставку качественного сырья и материалов, комплектующих изделий, инструмента, оборудования, транспортных средств, средств защиты, необходимых для обеспечения бесперебойного функционирования всех подразделений;

2.1.2. Совершенствовать структуру управления, организацию производства, обеспечивать рациональное и эффективное использование кадров в целях получения прибыли, и на этой основе - дальнейшее развитие производства, повышение благосостояния всех работников;

\_\_\_\_\_ А.Е.Буянов

\_\_\_\_\_ М.А.Збродова

- 2.1.3. Направлять часть прибыли, остающейся в распоряжении предприятия, на стимулирующие выплаты работникам предприятия;
- 2.1.4. Совместно с ППО КЖЭУП «Рогачев» определять решения выхода из сложившейся ситуации в случае массового простоя и (или) ухудшения экономической ситуации на предприятии
- 2.1.5. Осуществлять необходимые меры, обеспечивающие выполнение основных прогнозных показателей социально – экономического развития предприятия, утвержденных на 2021 и последующие годы, в установленном порядке;
- 2.1.6. Осуществлять необходимые меры по обеспечению выполнения доведенного государственного заказа по сдаче для государственных нужд лома черных, цветных и драгоценных металлов, вторсырья;
- 2.1.7. Принимать меры по созданию новых рабочих мест, согласно утвержденным показателям и социально-экономическому развитию предприятия
- 2.1.8. Соблюдать перечень работников, с которыми заключаются письменные договора о полной индивидуальной материальной ответственности в соответствии с действующим законодательством Республики Беларусь.

Наниматель и Профком:

2.2. Проводят аттестацию кадров, семинары, учебу, информационно - разъяснительную работу для работников по правовым вопросам и, прежде всего, по изучению и применению Трудового кодекса Республики Беларусь и других актов законодательства о труде;

2.2.1. Предпринимают совместные меры по предупреждению банкротства предприятия, его финансовому оздоровлению, учитывают конкретные экономические обоснованные мнения работников предприятия при подготовке решения о его продаже, ликвидации или банкротстве;

2.2.2. Постоянно совершенствуют нормирование и организацию труда. Проводят работу по экономии топливных, энергетических и материальных ресурсов, повышают качество выпускаемой продукции, работ и услуг;

2.2.3. Совершенствуют формы и размеры поощрений;

\_\_\_\_\_ А.Е.Буянов

\_\_\_\_\_ М.А.Збродова

2.2.4. Организовывают проведение семинаров, иных учебных и информационно-разъяснительных мероприятий для работников, в т.ч. по изучению и применению норм Трудового кодекса Республики Беларусь и других актов законодательства о труде;

Работники обязуются:

2.3.1. Выполнять производственные задания по выпуску продукции, производству работ и оказанию услуг;

2.3.2. Соблюдать трудовую и исполнительскую дисциплину, правила охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности и производственной санитарии, бережно относиться к имуществу Нанимателя;

2.3.3. Выполнять Правила внутреннего трудового распорядка, письменные и устные приказы (распоряжения) Нанимателя, не противоречащие законодательству и локальным нормативным актам;

2.3.4. Обеспечивать соблюдение установленных требований по качеству производимой продукции, оказываемых услуг, выполняемых работ; не допускать брака в работе, соблюдать технологическую дисциплину;

2.3.5 Бережно относиться к имуществу Нанимателя, принимать меры по предотвращению ущерба;

2.3.6. Принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих нормальному выполнению работ (авария, простой и др.);

2.3.7. Поддерживать свое рабочее место, оборудование, приспособления в рабочем состоянии, порядке и чистоте;

2.3.8. Нести ответственность за противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение обязанностей, возложенных на них трудовым договором (контрактом), должностными инструкциями, Правилами внутреннего трудового распорядка и в соответствии с действующим законодательством Республики Беларусь.

Профсоюзный комитет:

2.4.1. Содействует мобилизации членов профсоюза на успешную реализацию поставленных перед Нанимателем задач по обеспечению устойчивой работы предприятия, а также совместно намеченных мер по повышению эффективности и развития производства;

\_\_\_\_\_ А.Е.Буянов

\_\_\_\_\_ М.А.Збродова

- 2.4.2. Оказывает методическую и практическую помощь Предприятию в соблюдении коллективного договора и контролирует его выполнение;
- 2.4.3. Предоставляет членам профсоюза бесплатную юридическую помощь и консультации по вопросам применения норм действующего законодательства и положений настоящего договора;
- 2.4.4. Осуществляет общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, об охране труда;
- 2.4.5. Осуществляет эффективный общественный контроль за обеспечением законных трудовых прав и социально – экономических интересов работников – членов профсоюза при применении норм и положений Декрета № 5 Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организации»;
- 2.4.6. Организует в трудовых коллективах разъяснительную работу, направленную на экономию всех видов ресурсов.
- 2.4.7. Участвует в пересмотре и установлении норм труда на предприятии.

### **3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

Стороны установили, что:

Отношения работников, членов профсоюза и Нанимателя строятся в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь, действующим законодательством, а также на основании норм и положений настоящего Договора, Генерального, отраслевого соглашения.

3.2. Профком выражает и защищает трудовые права работников – членов профсоюза, при заключении или расторжении с ними трудовых договоров (контрактов) и по другим правоотношениям, вытекающим из актов законодательства Республики Беларусь.

Обсуждение содержания контракта работника - члена профсоюза, производится с участием председателя (представителя) профсоюзного комитета.

3.3. Условия контрактов в части оплаты труда для всех работников предприятия не могут быть хуже условий, установленных коллективным договором.

В контрактах и трудовых договорах при приеме на работу Наниматель обязан предусматривать следующие меры стимулирования труда:

\_\_\_\_\_ А.Е.Буянов

\_\_\_\_\_ М.А.Збродова

3.3.1. предоставление дополнительного поощрительного отпуска при стаже работы в системе:

- 1 календарных дня при стаже работы до трех лет;
- 2 календарных дня при стаже работы от трех до пяти лет;
- 3 календарных дней при стаже работы пять и более лет.

В контрактах при приеме на работу Наниматель обязан предусматривать следующие меры стимулирования труда:

3.3.2. предоставление дополнительного поощрительного отпуска за контракт:

- 3 календарных дня при стаже работы до трех лет;
- 4 календарных дня при стаже работы от трех до пяти лет;
- 5 календарных дней при стаже работы пять и более лет.

3.3.3. повышение тарифной ставки, оклада до 50 % включительно, но не менее 40%.

3.4. Дополнительные поощрительные отпуска, указанные в п.3.3.1, п.3.3.2. не предоставляются лицам, трудоустроенным во исполнение Декрета Президента Республики Беларусь от 24 ноября 2006 № 18 (с изменениями и дополнениями) «О дополнительных мерах по государственной защите детей в неблагополучных семьях».

3.5. Наниматель с письменного согласия работника, не допускающего нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, проработавшего в КЖЭУП «Рогачев» не менее пяти лет, по окончании срока действия контракта вправе заключить с работником трудовой договор на неопределенный срок.

При отказе работника от заключения трудового договора на неопределенный срок по письменному соглашению между сторонами, контракт может быть продлен либо заключен на новый срок с учетом норм п. 3.3 настоящего Коллективного договора.

О намерении продолжить трудовые отношения на условиях трудового договора на неопределенный срок Наниматель письменно предупреждает работника не позднее, чем за один месяц до истечения срока действия контракта.

\_\_\_\_\_ А.Е.Буянов

\_\_\_\_\_ М.А.Збродова

3.6. При переводе на контракт, продление либо заключение нового контракта, кроме случаев, предусмотренных законодательством, срок его действия определяется:

- с работающей женщиной, находящейся в отпуске по беременности и родам, матерью (отцом ребенка вместо матери, опекуном), находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, - не менее чем до окончания указанных отпусков;

- с работником, которому до достижения общеустановленного пенсионного возраста осталось три и менее лет, не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, наниматель обязан, с согласия работника продлить (заключить) контракт на срок не менее чем, до достижения им общеустановленного пенсионного возраста.

3.7. Наниматель, с согласия беременной женщины, женщины, находящейся в отпуске по беременности и родам, матерью (отцом ребенка в место матери, опекуном) находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, матери (отца ребенка вместо матери, опекуна), приступившей к работе до или после окончания отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, обязуется продлить (заключить новый) контракт на срок не менее чем до достижения ребенком возраста 5 лет, а с одинокими родителями до достижения ребенком 8 лет, а с родителями детей – инвалидов - до 18 лет.

Наниматель предлагает работникам продлить контракт в пределах пятилетнего срока его действия на срок не менее одного года, а работникам, не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, - на срок до истечения максимального срока действия контракта. На меньший срок контракт продлевается с письменного согласия работника.

По истечению пятилетнего срока действия контракта, а также в случае перевода работника с его согласия на другую работу, наниматель предлагает ему заключить новый контракт на срок не менее одного года, а работникам 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.

Если срок действия контракта истекает в период временной нетрудоспособности работника – члена профсоюза, то Наниматель обязан по письменному заявлению работника продлить действие контракта на период болезни.

3.8. Без согласия работников контракты не заключаются:

- с работниками, получившими профессиональное заболевание или иное повреждение здоровья, связанное с исполнением ими своих трудовых обязанностей или ставшими инвалидами вследствие травмы на производстве;
- с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до 5 лет (детей-инвалидов - до 18 лет), трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок.

3.9. Наниматель досрочно расторгает контракт по требованию работника в следующих случаях:

- его болезни и инвалидности, препятствующей выполнению работы по контракту;
- перевода мужа или жены на работу в другую местность, изменение места жительства;
- необходимости ухода за больными членами семьи или инвалидом 1 группы;
- избрания на выборную должность;
- достижения общеустановленного пенсионного возраста;
- зачисления на учебу в учебное заведение для получения образования в дневной форме получения образования;
- при наличии 3-х детей и более детей, не достигших 16 лет;
- по заявлению одинокого родителя, воспитывающего ребенка в возрасте до пяти лет, либо двух и более детей в возрасте до 16 лет.

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

3.11. Продление контракта (заключение нового) с работником производится Нанимателем по ходатайству руководителя

\_\_\_\_\_ А.Е.Буянов

\_\_\_\_\_ М.А.Збродова

соответствующего структурного подразделения (цеха, отдела, участка) и согласия профсоюзного комитета.

3.12. По истечении максимального срока действия контракта, а также в случае перевода работника с его согласия на другую работу по договоренности Сторон заключается новый контракт на срок согласно ст.261-1 Трудового Кодекса Республики Беларусь, но не менее 1 года по письменному заявлению работника.

3.13. Контракты с неосвобожденным председателем профсоюзного комитета, членами выборных органов профсоюза, общественными инспекторами заключаются на время их полномочий, но не менее чем на 2 года, с учетом максимального срока заключения контракта.

3.14. Наниматель с работниками, не допускающими нарушений трудовой, исполнительской, производственно-технологической дисциплины, имеющими длительный стаж работы на предприятии, заключает трудовой контракт с их согласия (при наличии письменного заявления) на срок не менее трех лет, а имеющим высокий профессиональный уровень и квалификацию – на пять лет.

Наниматель заключает (продлевает) контракты с работниками, не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, которым осталось три (и менее) года до достижения общеустановленного пенсионного возраста, на срок не менее чем до достижения ими пенсионного возраста.

Наниматель заключает новые контракты с матерью (отцом, воспитывающим ребенка вместо матери в связи с ее смертью, лишением родительских прав, длительным – более месяца – пребыванием в лечебном учреждении и другими причинами, опекуном) ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или двоих и более детей в возрасте до 16 лет, не допускающей (им) нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, на максимальный срок с ее (его) согласия.

3.15. Расторжение трудового договора (контракта) с работниками-членами профсоюза по инициативе Нанимателя, кроме пунктов 3 и 7 (абзац третий) статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, производят с предварительного согласия профсоюзного комитета Организации.

3.16. Расторжение контракта по истечении срока действия по инициативе Нанимателя производится только с предварительного согласия профсоюзного комитета:

- с инвалидами;

- работниками, заболевшими и перенесшими лучевую болезнь, принимавшими участие в 1986 – 1989 годах в ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС, других радиационных аварий, работавшими в зоне эвакуации;
- получившими на данном производстве травму, приведшую к снижению трудоспособности;
- одинокими родителями, имеющими детей в возрасте до 16 лет (детей инвалидов до 18 лет);
- членами профсоюзного комитета.

3.17. При прекращении трудовых отношений по истечении срока действия контракта по инициативе нанимателя, в случае, если работник не имеет дисциплинарных взысканий, ему выплачивается компенсация в размере не менее месячного среднего заработка.

3.18. Наниматель сохраняет трудовые отношения с работниками (с их согласия), достигшими общеустановленного пенсионного возраста, добросовестно работающими и не допускающими нарушений производственно – технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, имеющими детей, не достигших 18-летнего возраста и являющимися учащимися очной формы обучения в учреждениях образования до достижения ими 23-летнего возраста.

3.19. Наниматель по окончании срока действия контракта по письменному заявлению работника, не допускающего нарушений трудовой дисциплины и проработавшего у данного Нанимателя не менее пяти лет (непрерывного трудового стажа) имеет право заключить трудовой договор с ним на неопределенный срок с сохранением уровня оплаты труда и продолжительности дополнительного поощрительного отпуска.

3.20. Установить ограниченную материальную ответственность работников за ущерб, причиненный предприятию в случаях, предусмотренных ст. 403 ТК Республики Беларусь, за исключением случаев, предусмотренных ст.404 ТК Республики Беларусь, и лиц ответственных (согласно приказу Нанимателя) за своевременный пересмотр и установление норм списания ГСМ» в соответствии с действующим законодательством. Оставшаяся сумма не возмещенного ущерба возмещается за счет средств прибыли предприятия, остающейся в распоряжении предприятия, после уплаты налогов.

3.21. В случае выявления перерасхода горюче-смазочных материалов по вине водителя автотранспортного средства, суммы перерасхода в обязательном порядке удерживаются из заработной платы водителя того периода, в котором обнаружен пережог топлива, что оформляется приказом по предприятию с указанием причин перерасхода горюче-смазочных материалов и объяснением водителя автотранспортных средств в письменном виде о допущенном нарушении.

3.22. Возмещение ущерба работниками в размере до трех его среднемесячных заработков производится по приказу Нанимателя путем удержания из заработной платы работника. Приказ должен быть сделан не позднее 14 календарных дней со дня обнаружения причиненного работником ущерба и обращено к исполнению не ранее 10 календарных дней со дня сообщения об этом работнику.

При этом при каждой выплате заработной платы размер такого удержания (при взыскании сумм, в том числе по исполнительным документам) общий размер всех удержаний не может превышать 50% заработной платы, причитающейся к выплате работнику, если возможность размера удержания (общего размера всех удержаний) не установлена законодательными актами.

3.23. В случаях, предусмотренных действующим законодательством, Наниматель обязуется заключать с работниками письменные договоры о полной индивидуальной и коллективной материальной ответственности в соответствии с Перечнем должностей и работ, выполняемых или замещаемых работниками, с которыми заключаются договоры о полной индивидуальной материальной ответственности (**приложение №1 к коллективному договору**) и Перечнем работ, при выполнении которых вводится коллективная (бригадная) материальная ответственность (**приложения №2, 2.1. к коллективному договору**).

3.24. При досрочном расторжении контракта по инициативе Нанимателя за виновные действия работника или инициативе работника, работник обязан возместить Нанимателю полную стоимость средств, затраченных на обучение работника.

#### **4. ОПЛАТА ТРУДА И ЕЁ РЕГУЛИРОВАНИЕ**

Наниматель устанавливает формы, системы и размеры оплаты труда, в том числе и дополнительные выплаты стимулирующего и компенсирующего характера работникам, на основании действующего

законодательства, нормативных документов, коллективного договора и трудовых договоров (контрактов).

Условия оплаты труда Руководителя организации устанавливаются Рогачевским районным исполнительным комитетом на основании действующего законодательства, коллективного договора и предусматриваются в трудовом договоре (контракте).

Стороны обязуются:

Проводить совместную работу, направленную на обеспечение права работника на справедливое и достойное вознаграждение за труд, защиту экономических и социальных интересов.

Наниматель обязуется:

4.1. Вопросы установления и изменения форм, систем и размеров оплаты труда, материального стимулирования, выплаты вознаграждений, материальной помощи, индексации заработной платы решать по согласованию с Профкомом в пределах планового фонда оплаты труда.

В случае изменения законодательства по вопросам оплаты труда в период действия коллективного договора Наниматель должен руководствоваться установленными изменениями законодательства.

При введении новых условий оплаты труда не допускается снижение размеров заработной платы работников на момент их введения.

Направлять не более 30 процентов от суммы сэкономленных средств на материальное стимулирование работников на основании пункта 21<sup>4</sup> Главы 4 «Положения о порядке формирования планово-расчетных цен на жилищно-коммунальные услуги», утвержденного постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 18 января 2006 г. № 54 (с дополнениями и изменениями).

4.2. Установить тарифную ставку первого разряда в размере 67 рублей 00 копеек для расчета заработной платы всех категорий работающих. В дальнейшем на предприятии для расчета заработной платы различных категорий работающих, могут применяться две и более тарифных ставок первого разряда. Организационные и (или) экономические причины, по которым на предприятии будут применяться несколько тарифных ставок первого разряда, а также категории работающих, к расчету заработной платы которых они будут применяться, определяются Нанимателем совместно с ППО КЖЭУП «Рогачев».

\_\_\_\_\_ А.Е.Буянов

\_\_\_\_\_ М.А.Збродова

Дальнейшее изменение тарифной ставки первого разряда производить по согласованию с профкомом в соответствии с Положением о порядке повышения тарифных ставок первого разряда (**Приложение №3**).

Не повышать тарифные ставки, должностные оклады, действующие размеры премий, надбавок и доплат при наличии задолженности по заработной плате до полного погашения этой задолженности.

Не повышать тарифную ставку первого разряда, не производить начисление и выплату всех видов премий руководителям и главным специалистам при наличии задолженности по платежам в бюджет и государственные целевые бюджетные фонды до полного погашения этой задолженности.

4.3. Применять в качестве нижней границы оплаты труда работников минимальную заработную плату (месячную и часовую), установленную Правительством Республики Беларусь при оплате труда за работу в нормальных условиях в течение нормальной продолжительности рабочего времени при выполнении обязанностей работника, вытекающих из законодательства, локальных нормативных правовых актов и трудового договора, с учетом отработанного рабочего времени.

Работнику, у которого размер начисленной заработной платы оказался ниже размера минимальной заработной платы (месячной и часовой), установленного действующим законодательством, производится доплата до размера минимальной заработной платы (месячной и часовой) с отнесением затрат на себестоимость продукции (работ, услуг). При определении доплаты до размера минимальной заработной платы (месячной и часовой) в размере начисленной заработной платы работника не учитываются выплаты компенсирующего характера и выплаты, не связанные с выполнением работником обязанностей, вытекающих из законодательства, локальных нормативных правовых актов и трудового договора.

4.4. Обеспечить выплату заработной платы работникам, в том числе работникам, работающим в режиме суммированного учета 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. Для работников, не отработавших месячную норму рабочего времени, в качестве нижней границы оплаты труда может служить часовая минимальная заработная плата.

4.5. Тарифная ставка (тарифный оклад) работника определяется следующим образом: тарифная ставка (оклад), рассчитанная по тарифной сетке предприятия (приложение №4) определяется путем умножения тарифной ставки первого разряда на тарифный коэффициент соответствующего разряда с учетом коэффициента повышения по технологическим видам работ, производствам, видам экономической деятельности и отраслям (при его наличии). Повышения тарифной ставки (оклада), предусмотренные Декретом Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 г. №29 в размере до 50% (но не менее 40%), и пунктом 4.30 настоящего коллективного договора в размере до 300% рассчитываются по каждому основанию отдельно и суммируются с тарифной ставкой (окладом), рассчитанной по тарифной сетке предприятия, образуя тарифную ставку рабочего, должностной оклад служащего.

Наниматель при введении новых условий оплаты труда не допускает снижения размеров заработной платы работников на момент их введения. При составлении штатного расписания и расчете часовых ставок применять расчетную среднемесячную норму в количестве 168,9 часов.

Надбавки, доплаты, премии и иные выплаты, предусмотренные настоящим коллективным договором и действующим законодательством, исчислять исходя из тарифных ставок рабочих и должностных окладов служащих, рассчитанных в порядке, предусмотренном настоящим подпунктом.

Наниматель осуществляет выплату заработной платы из расчета тарифной ставки первого разряда, установленной в организации работнику, направленному на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации в очной (дневной) форме обучения работников, не имеющему квалификации (разряда, класса, категории) по профессии, необходимой организации и принятому на работу по данной профессии без указания разряда (класса, категории) или с его указанием в течение периода обучения.

4.6. Производить доплату работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда в размерах 0,10 – 0,20 % от тарифной ставки

первого разряда, установленной на предприятии, за каждый час работы во вредных условиях согласно Перечня (**Приложение №5**) и предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск, в соответствии с постановлением Совета Министров РБ от 22.02.2008 года №253 «Об аттестации рабочих мест по условиям труда» (с изменениями и дополнениями) по результатам аттестации конкретных рабочих мест согласно Перечня (**Приложение № 6**).

\_\_\_\_\_ А.Е.Буянов

\_\_\_\_\_ М.А.Збродова

4.7. Производить доплату за каждый час работы в ночное время (с 22<sup>00</sup> до 6<sup>00</sup>) в размере 40% тарифной ставки (должностного оклада).

4.8. Производить доплату за каждый час работы в сверхурочное время, в государственные праздники, праздничные (часть первая статьи 147 Трудового Кодекса) и выходные дни сверх заработной платы, начисленной за указанное время:

- работникам со сдельной оплатой труда – в размере однократной сдельной расценки;

- работникам с повременной оплатой труда – в размере однократной тарифной ставки.

За работу в сверхурочное время и выходные дни взамен доплаты, с письменного личного согласия работника, может предоставляться другой неоплачиваемый день отдыха. При этом за часы работы в сверхурочное время один неоплачиваемый день отдыха предоставляется из расчета восьмичасового рабочего дня (один день отдыха за восемь часов работы в сверхурочное время). Все выплаты производятся, согласно табелю учета рабочего времени, в составе заработной платы ежемесячно.

Если работа в государственные праздники и праздничные дни (часть первая статьи 147 Трудового Кодекса) выполнялась сверх месячной нормы рабочего времени, работнику по его желанию помимо доплаты предоставляется другой неоплачиваемый день отдыха.

4.9. Применять следующие формы и системы оплаты труда - повременную, повременно-премиальную, сдельную.

Зарботную плату работников по простой повременной форме оплаты труда – исчисляется исходя из отработанных работником часов по определенному тарифу и в соответствии с квалификацией.

Повременно-премиальная – рассчитывается по тарифу, как и простая форма оплаты, однако она предполагает начисление премии за выполнение производственных показателей.

Повременно-премиальная система оплаты труда предполагает начисление заработной платы рабочим за фактически отработанное время, исходя из тарифных ставок, установленных каждому рабочему согласно штатного расписания, а также начисление премии в установленном размере на тарифную часть заработной платы. При повременно-премиальной системе оплаты труда рабочим может

\_\_\_\_\_ А.Е.Буянов

\_\_\_\_\_ М.А.Збродова

устанавливаться доплата за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания по письменному представлению руководителя.

Заработную плату работников по сдельной форме оплаты труда – начислять на основе сдельных расценок за единицу произведенной продукции, товаров (работ, услуг).

На предприятии могут применяться виды сдельной оплаты труда:

- сдельно-премиальная (индивидуальная и коллективная сдельно-премиальная системы оплаты труда используется для оплаты труда за фактически выполненный объем работ в натуральном выражении по сдельным расценкам. Оплата производится за каждую единицу продукции (работы, услуги). Начисление премии производится в установленном порядке).

- аккордная.

Рабочим со сдельной оплатой труда на строительномонтажных работах начисление заработной платы производится ежемесячно согласно акту выполненных работ:

- при составлении актов выполненных работ в ресурсно-сметных нормах начисление заработной платы производится по статье «Основная заработная плата» (заработная плата в ценах умножается на индекс по заработной плате);

При аккордной системе оплаты труда расценки устанавливаются на весь объем, подлежащий выполнению работы, с установкой срока её выполнения. Результатом работы выступает выполнение задания по объекту в целом в установленный должностным лицом нанимателя срок, а также согласно Положению о бригаде и бригадире (**Приложение № 7**).

Распределение средств на оплату труда бригада осуществляет с учетом КТУ, устанавливаемого Советом коллектива бригады, согласно Положению (**Приложение № 7.1**).

Рабочим на строительномонтажных и ремонтно-строительных работах применяется коэффициент повышения тарифной ставки по технологическим видам работ в размере 1,2. Оставшийся приработок распределяется с учетом КТУ и в него включаются премии, доплаты за профмастерство, стаж.

Оплата труда водителей производится для водителей повременщиков – по часовым тарифным ставкам, водителям сдельщикам – по сдельным расценкам.

Машинистам автокранов, бульдозеров, экскаваторов начислять заработную плату, включая их в состав строительных бригад. При этом в фонд заработной платы бригады включать заработную плату по статье «Эксплуатация машин и механизмов» с актов выполненных работ.

Бригадирам из числа рабочих не освобожденных, от основной деятельности доплата за руководство бригадой устанавливается, в размере до 26% тарифной ставки 1 разряда действующей в организации, согласно приложения 7.1. к коллективному договору. Бригады создаются при численности не менее 5 человек.

4.10. Отдельным высококвалифицированным рабочим (начиная с 5 разряда), постоянно занятым выполнением особо важных и ответственных работ, могут применяться месячные оклады взамен тарифных ставок, исходя из тарифных коэффициентов в диапазоне 2,03-2,48.

Перечень особо важных и ответственных работ:

- работы по реконструкции зданий и сооружений;
- работы по монтажу тепломеханической части котельных;
- бетонные и железобетонные конструкции сборные и монолитные;
- монтаж металлических конструкций, тепловых сетей;
- конструкции из кирпича и блоков;
- выполнение механизированных земляных работ.

4.11. При невыполнении нормы выработки, браке и простое, не по вине работника, заработная плата не может быть ниже 2/3 установленной ему тарифной ставки.

При невыполнении норм выработки по вине работника оплата производится за фактически выполненную работу.

При закреплении нескольких автомашин за одним водителем оплату производить по более высокой тарифной ставке.

4.12. Оплату труда работников предприятия осуществлять на основании тарифной квалификационной сетки предприятия (далее ТКСП), с учетом действующего законодательства и нормативных правовых актов

\_\_\_\_\_ А.Е.Буянов

\_\_\_\_\_ М.А.Збродова

Министерства жилищно-коммунального хозяйства Республики Беларусь.

4.13. Отнесение выполняемых работ к конкретным тарифным разрядам (должностям) и присвоение работникам соответствующей квалификации осуществлять в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей служащих, иными квалификационными справочниками, утвержденными в установленном порядке.

4.14. Применять коэффициент повышения по технологическим видам работ, производствам, видам экономической деятельности и отраслям к тарифным ставкам рабочих по профессиям, видам работ и в размерах, установленных в тарифном соглашении (**Приложение № 8**).

4.15. Устанавливать доплату за специфику труда водителям служебных легковых автомобилей и специальной техники в размере до 25 % (включительно) тарифной ставки за фактически отработанное время.

4.16. Устанавливать доплату за работу на подвижном составе в зависимости от степени его износа водителю за каждый час работы на автотракторной технике по следующей шкале:

- от 70 до 90 процентов износа включительно – 10% тарифной ставки;
- от 91 до 99 процентов износа включительно – 15% тарифной ставки;
- при 100 процентах износа – 20% тарифной ставки.

4.17. Установить надбавки водителям грузовых и легковых автомобилей, автобусов за классность:

- первого класса, работающим на грузовых и легковых автомобилях, автобусах, в размере до 25% (включительно) тарифной ставки за фактически отработанное время в качестве водителя;
- второго класса – до 10% (включительно) тарифной ставки за фактически отработанное время в качестве водителя.

Для оценки знаний водителя, претендующего на присвоение очередного класса, необходимо наличие следующих условий:

- наличие в водительском удостоверении претендента разрешающих отметок на право управления категориями тех транспортных средств,

\_\_\_\_\_ А.Е.Буянов

\_\_\_\_\_ М.А.Збродова

которые предусмотрены в квалификационной характеристике того класса, на присвоение которого претендует водитель;

- стаж работы в качестве водителя не менее 2 лет в качестве водителя низшего класса при установлении 2 класса и не менее 1 года при установлении 1 класса в качестве водителя 2 класса;

- отсутствие сведений о нарушениях ПДД за последний календарный год, предшествующей дате подаче заявлений.

Вопрос присвоения класса рассматривается квалификационной комиссией КЖЭУП «Рогачев», созданной приказом нанимателя, на основании заявления водителя по представлению главного механика, с визой инженера по охране труда и начальника отдела кадров, ведущего юрисконсульта.

4.18. Устанавливать доплату за разделение рабочего дня на части в размере до 50 % (включительно) тарифной ставки (оклада) работникам организации.

4.19. Устанавливать доплаты за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ в размере до 30 % тарифной ставки (тарифного оклада). Устанавливать работникам оплату за колку и подноску дров за 1 м<sup>3</sup> в зависимости от месячного объема израсходованных дров, фактически отработанного времени каждым работником, норм времени на колку 1 м<sup>3</sup>, подноску 1 м<sup>3</sup> и тарифной часовой ставки подсобного работника.

4.20. Устанавливать доплаты за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника (за исключением профессий, оговоренных в пункте 4.23. раздела 4 коллективного договора):

рабочим - в размере до 30% тарифной ставки отсутствующего работника;

служащим - в размере до 30% тарифного оклада отсутствующего работника.

4.21. Устанавливать доплату за совмещение профессии (должностей) в размере до 30 процентов к тарифной ставке (окладу).

4.22. При временном замещительстве замещающему работнику выплачивается разница между тарифными окладами по замещаемой должности и основной должности (без надбавок, доплат и других выплат). В тех случаях, когда заработная плата работника на время

замещения окажется ниже среднего заработка по его основной работе (должности), за ним сохраняется средний заработок.

4.23. С учетом должностных обязанностей отдельных работников доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ), выполнение обязанностей временно отсутствующего работника не устанавливаются:

-руководителям организаций, их заместителям и помощникам, главным специалистам, заместителям главных специалистов, руководителям структурных подразделений, отделов, цехов, служб и их заместителям;

-в тех случаях, когда совмещаемая работа предусмотрена в нормах трудовых затрат, обусловлена трудовым договором (входит в круг обязанностей работника) или поручается работнику в установленном законодательством порядке в связи с недостаточной загруженностью по основной работе.

4.24. Устанавливать надбавки к заработной плате за стаж работы на предприятии. Размер надбавок и порядок исчисления стажа определять в соответствии с Положением (**Приложение № 9.**). Периоды трудовой деятельности, включаемые в стаж работы в отрасли, суммируются независимо от сроков перерыва работы в отрасли.

4.25. Устанавливать надбавки рабочим за высокое профессиональное мастерство при условии обеспечения высокого качества выпускаемой продукции, соблюдения технологической дисциплины, выполнения работ повышенной сложности и др. в следующих размерах к тарифным ставкам (окладам):

3 разряда - до 18 процентов

4 разряда - до 22 процентов

5 разряда - до 26 процентов

6 разряда - до 30 процентов

7 разряда - до 32 процентов

8 разряда - до 34 процентов.

Основными критериями уровня профессионального мастерства рабочего являются:

обеспечение высокого качества выполняемых работ;

выполнение доведенных заданий;

строгое соблюдение производственной дисциплины;

\_\_\_\_\_ А.Е.Буянов

\_\_\_\_\_ М.А.Збродова

передача опыта и знаний другим работникам;  
освоение и выполнение работ по смежным операциям и профессиям;  
применение передовых методов труда.

Данная надбавка устанавливается сроком на один год, с ежегодным пересмотром на последнее число календарного года по письменному ходатайству руководителя структурного подразделения. Данная надбавка не устанавливается работникам, указанным в пункте 4.10.

4.26. Устанавливать надбавки для специалистов и служащих за высокие достижения в труде, сложность и напряженность труда, выполнение особо важных работ на срок их проведения. Размер надбавок определять в соответствии с Положением (**Приложение 10.**).

4.27. Работникам, для которых по условиям работы невозможно или экономически нецелесообразно соблюдение установленной для данной категории работников ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени, устанавливать суммированный учет рабочего времени (с учетным периодом квартал).

Перечень профессий (должностей) работников и условия при которых устанавливается режим работы по графику с суммированным учетом рабочего времени устанавливается приказом нанимателя в соответствии с действующим законодательством.

4.28. При временном переводе работника в связи с производственной необходимостью, оплату труда производить по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, согласно действующему законодательству.

4.29. Размеры надбавок и доплат устанавливаются в порядке и на условиях, предусмотренных коллективным договором.

4.30. Устанавливать работникам повышение их тарифных ставок, рассчитанных по единой тарифной сетке до 300% включительно, в соответствии с подпунктом 9.5 постановления Министерства труда и социальной защиты РБ от 11.07.2011 года № 67 «Рекомендации по определению тарифных ставок (окладов) работников коммерческих организаций и о порядке их повышения»:

- за наличие присвоенной в установленном порядке квалификационной категории специалистам:

за высшую категорию – 20%;

за первую категорию – 15%;

за вторую категорию – 10%.

-за характер и специфику труда - до 250%;

-сложность, характер и ответственность выполняемой работы и трудовой функции - до 70 %;

-за интенсивность в работе при выполнении трудовых функций устанавливать размер повышений главным специалистам, начальникам отделов - до 140% включительно, начальникам производственных структурных подразделений (цехов, участков), специалистам, служащим –до 100%;

-объем, сложность и ответственность участия в разработке и реализации инвестиционных проектов, способствующих модернизации производства, участие в разработке и внедрении новейших технологий - до 80 %;

- за применение дезинфицирующих средств рабочему по обслуживанию в бане, уборщику помещений (производственных, служебных), уборщику территорий (занятому уборкой общественных туалетов), рабочему по комплексной уборке и содержанию домовладений – 15%;

- при применении производной профессии «старший» – 5%.

Конкретный процент повышения устанавливается работнику по совокупности оснований. Решение об установлении повышений приниматься коллегиально, оформляется приказом нанимателя с приложением соответствующих изменений и дополнений в штатном расписании. При этом общий процент повышений, установленный конкретному работнику, не может превышать 300%.

4.31. На период освоения нового производства (продукции) работникам, ранее выполнявшим нормы выработки, производить доплаты до уровня прежнего среднего заработка. Продолжительность соответствующих выплат будет производиться по договоренности между Нанимателем и Профкомом, исходя из значимости работ по освоению нового производства (продукции), на основании оформленного совместного решения:

- до достижения проектных показателей (мощностей), предусмотренных нормативно-сметной документацией и другими регламентирующими документами;

- до приема установки (цеха, участка и т.п.) в эксплуатацию и подготовки кадров по ее обслуживанию.

\_\_\_\_\_ А.Е.Буянов

\_\_\_\_\_ М.А.Збродова

4.32. Премирование работников производить в соответствии с положениями (**Приложение №11., 11.1., 11.2., 12., 12.1., 12.2.**).

Наниматель вправе выплачивать работникам разовые премии в качестве меры поощрения за результаты труда (**Приложения 13,14,15**).

4.33. В случае несвоевременной выплаты заработной платы, отпускных, выходного пособия и других выплат, причитающихся работникам, на один календарный месяц и более по сравнению со сроком, установленным в Договоре, она индексируется в соответствии с индексом потребительских цен, публикуемым Национальным статистическим комитетом.

4.34. При превышении индексов потребительских цен 5-% порога производить индексацию заработной платы в размере 100 % утвержденного бюджета прожиточного минимума в среднем на душу населения, действовавшего на момент индексации.

Производить индексацию заработной платы в связи с инфляцией. Размер выплат не может быть ниже, чем установлено законодательством для индексации заработной платы, выплачиваемой для бюджетных организаций.

4.35. Оплата труда учеников, обучающихся по индивидуальной форме обучения, производится в размере тарифной ставки рабочего с повременной оплатой труда 1-го разряда. В период обучения Наниматель выплачивает им также зарплату за выполненную работу по действующим нормам и расценкам. Оплата труда работников, принятых на оплачиваемую практику по решению нанимателя, производится согласно условий заключенного договора.

4.36. Производить выплату вознаграждения по итогам работы за год согласно Положению о выплате вознаграждения по результатам работы за год (**Приложение № 16**).

4.37. Производить доплату рабочим, занятым обучением и подготовкой молодых рабочих, а также специалистам, назначенным руководителем для прохождения практики студентов, в размере 10% расчетной тарифной ставки.

Производить доплату в размере 2 базовых величин один раз в квартал общественным инспекторам по охране труда при условии проведения работы по охране труда. Факт проведения работы подтверждается сдачей в бюро по охране труда ежемесячных отчетов.

4.38. Осуществлять с участием профсоюзного комитета установление, замену и пересмотр норм труда с экономическим обоснованием и уведомлением профкома не позднее чем за два месяца, а работников не позднее чем за один месяц до их предполагаемого введения.

4.39. Путем проведения совершенствования состава заработной платы работников увеличить удельный вес оплаты труда по тарифным ставкам и окладам в размере не менее 70 % в ее составе.

4.40. Выплату заработной платы производить в денежной форме. Замену денежной оплаты натуральной полностью либо частично производить только с согласия работника (ст. 74 Трудового кодекса Республики Беларусь).

Заработная плата выплачивается в денежных единицах Республики Беларусь.

В целях дополнительного стимулирования спроса на услуги, товары (продукцию) работникам предприятия предоставляется возможность приобретения услуг, товаров (продукции) с удержанием её стоимости из заработной платы с отсрочкой платежа на несколько месяцев. Количество месяцев, на которое предоставляется отсрочка платежа, определяется руководителем предприятия в зависимости от заработной платы работника и стоимости приобретенных товаров (продукции), но не более 12 месяцев. Работникам предприятия один раз в квартал предоставляется скидка по оплате автотранспортных услуг, оказанных предприятием в размере 50% (при наличии возможности предоставления таких услуг), кроме услуг по вывозу жидких коммунальных отходов.

Натуральная оплата не может производиться:

- нефтепродуктами, горюче-смазочными материалами;
- лекарственными средствами, изделиями медицинского назначения;
- дезинфекционными средствами;
- алкогольными напитками;
- табачными изделиями;
- наркотическими веществами;
- непищевой спиртосодержащей продукцией, в том числе парфюмерно-косметической, с объемной долей спирта этилового от семи и выше процентов;

\_\_\_\_\_ А.Е.Буянов

\_\_\_\_\_ М.А.Збродова

- драгоценными металлами, драгоценными камнями в любом виде и состоянии;
- взрывчатыми и отравляющими веществами, промышленными взрывчатыми материалами.

4.41. Выплату заработной платы работникам предприятия, с которыми заключены контракты, производить в денежной форме регулярно 30 числа каждого месяца, а в феврале - 28 числа, следующего за отчетным периодом через центры банковских услуг или в кассе предприятия.

Если дата выплаты приходится на выходной (праздничный) день, то выплату заработной платы производить накануне.

За первую половину месяца работникам может выплачиваться аванс в размере не менее 50 процентов месячной заработной платы, уменьшенной на сумму удержаний за этот период.

Окончательный расчет с работниками в этом случае производится при выплате заработной платы за отработанный месяц.

Производить выплату заработной платы работникам, с которыми заключены трудовые договора, не менее 2-х раз в месяц в следующем порядке:

в срок 18 числа месяца, следующего за отчетным, производить выплату не менее 30 процентов месячной заработной платы, уменьшенной на сумму удержаний за этот период;

окончательный расчет с работниками производить при выплате заработной платы за отработанный месяц, не позднее дня, указанного в графике.

Замену денежной оплаты труда натуральной, полностью или частично, производить только с согласия работника. В счет заработной платы все работники предприятия (объединения) имеют право на приобретение продуктов, товароматериальных ценностей, получение услуг, оплату квартплаты и коммунальных услуг, продукции сельскохозяйственного назначения.

Выплату среднего заработка, сохраняемого за период трудового отпуска, производить не позднее чем за 2 дня до начала отпуска.

4.42. Выдавать каждому работнику расчетный листок, с указанием в нем составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размеров удержаний из заработной платы, а также общей суммы заработной платы, подлежащей выплате, не позднее 15 числа, месяца, следующего за отчетным.

4.43. При увольнении работника все причитающиеся выплаты производить в день увольнения. В случае невозможности проведения полного расчета выплатить не позднее дня увольнения не оспариваемую

сумму окончательного расчета. Далее она может быть пересчитана и доначислена. 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 расчете денежным суммам.

4.44. Оплату труда работников, получивших предупреждение о предстоящем их высвобождении в связи с сокращением численности или штата, производить на равных с другими работниками условиях.

4.45. Направлять часть бюджетных субсидий на выплаты социального характера работникам предприятия.

4.46. Принимать меры по качественному улучшению нормирования труда, направленные на обеспечения опережающего роста производительности над ростом заработной платы.

4.47. Предоставлять органам профсоюза необходимую информацию по вопросам, связанным с трудом и социально-экономическим развитием предприятия.

4.48. Предусматриваемые бизнес – планом предприятия расходы на нужды социального характера планировать с участием профсоюзного комитета

4.49. За работниками, направленными в служебную командировку, сохраняются место работы (должность) и заработная плата в течение всего срока служебной командировки, но не ниже среднего заработка.

В случае если работник специально командирован для выполнения работы в свой выходной день, то компенсация за работу в указанный день производится в соответствии со ст. 69 Трудового кодекса Республики Беларусь с предоставлением конкретного вида компенсации, указанного в приказе о командировании Нанимателя.

В случае направления работника в командировку, не связанную с непосредственным исполнением трудовых обязанностей, в выходной день для участия в общественных, спортивных мероприятиях – ему предоставляется другой день отдыха, но не позднее одного календарного месяца с момента окончания командировки.

4.50. Не начисляются и не выплачиваются все виды премий и вознаграждений:

- руководителю предприятия при наличии роста убытка от реализации продукции (работ, услуг) за отчетный период по предприятию в целом, а также просроченной задолженности по выплате заработной платы;

- руководителям, специалистам и служащим предприятия, допустившим сверхнормативные потери тепловой энергии и воды и (или) превышение удельных норм расхода топливно-энергетических ресурсов при предоставлении услуг по теплоснабжению, водоснабжению и водоотведению. Перечень таких работников, ответственных за недопущение сверхнормативных потерь тепловой энергии и воды и (или) превышение удельных норм расхода топливно-энергетических ресурсов устанавливается приказом нанимателя.

4.51. Наниматель может предоставлять женщинам право ухода в отпуск по беременности и родам на 2 месяца раньше срока с оплатой по среднему заработку при наличии медицинского заключения об их переводе на облегченный труд и невозможности перевода на легкий труд.

4.52. Наниматель производит оплату простоя работникам в размере 100 процентов тарифной ставки (оклада) за весь период остановки производства в случаях простоя по причине производственного или экономического характера (выход из строя оборудования, механизмов, отсутствие сырья, материалов).

4.53. Производить премирование работников за выявление фактов хищения тепловой энергии, сетевой воды, электроэнергии, воды из системы водоснабжения в размере до 25 процентов от суммы возмещенного ущерба (предъявленных штрафных санкций).

Профсоюзный комитет обязуется:

4.54. Осуществлять контроль правильного применения форм и систем оплаты труда, начисления заработной платы, других видов доходов работников, сроков выплаты заработной платы, рационального использования трудовых, материальных и финансовых ресурсов.

4.55. Содействовать реализации коллективного договора, развитию производства, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе.

4.56. Отстаивать интересы работников, членов профсоюза в области трудовых и социально-экономических прав в соответствии с

действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

4.57. Участвовать в решении возникающих коллективных трудовых споров, в необходимых условиях представлять интересы своих членов в суде.

4.58. При потребности членов профсоюза в санаторно – курортном лечении, оказывать материальную помощь в приобретении путевок в профсоюзные здравницы.

4.59. Выходить с инициативой привлечения к ответственности должностных лиц, нарушающих законодательство о труде Республики Беларусь и коллективный договор.

## **5. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ**

Все предусмотренные в настоящей главе дополнительные льготы и компенсации устанавливаются для всех работников Предприятия (членов профсоюза) за счет собственных средств Предприятия, с учетом финансовой возможности Предприятия, кроме пункта 5.8.

Работникам, при стаже работы на предприятии, в отрасли менее года, материальная помощь (вознаграждение) не выплачивается, кроме работников, принимаемых на отопительный период и отработавшим 2 и более периода.

5.1 Работники теряют право на получение льгот и компенсаций в следующих случаях:

- за грубые нарушения трудовой дисциплины (прогул без уважительных причин; появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения; состоянии, вызванном потреблением наркотических средств, психотропных, токсических или других одурманивающих веществ), а также за распитие спиртных напитков, употребление наркотических средств или токсических веществ в рабочее время или по месту работы, совершение по месту работы хищения имущества Нанимателя.

5.2. Работникам, добросовестно относящимся к исполнению своих должностных обязанностей, а также активно участвующим в общественной жизни коллектива (спортивных мероприятиях, культурно-массовой и художественной самодеятельности) оказываются единовременные выплаты:

- ко Дню работников жилищно-коммунального хозяйства всем работникам (членам профсоюза) проработавшим в системе более года –

\_\_\_\_\_ А.Е.Буянов

\_\_\_\_\_ М.А.Збродова

не менее одной базовой величины; работникам, награжденным нагрудным знаком «Ганаровы работнік жыллёва-камунальнай гаспадаркі» в размере 15 базовых величин; работникам, награжденным ранее нагрудным знаком «Ганаровы работнік жыллёва-камунальнай гаспадаркі», ушедшим на пенсию от предприятия в размере 2-х базовых величин;

- на приобретение сельскохозяйственной продукции работникам предприятия в размере до 10 базовых величин раз в год;
- к Международному дню пожилых людей – неработающим ветеранам труда Предприятия – в размере одной базовой величины;
- ко Дню памяти воинов-интернационалистов, который отмечается 15 февраля, воинам - интернационалистам, работающим на предприятии, оказывается материальная помощь в размере до двух базовых величин;
- при рождении первого ребенка работникам Предприятия – три базовые величины, второго и последующих – пять базовых величин;
- при бракосочетании - впервые вступившим в брак работникам Предприятия – пять базовых величин.

5.3. Оказывать материальную помощь работникам предприятия – членам профсоюза, связанную с ритуальными услугами из средств предприятия:

- в связи со смертью работника предприятия, смертью ветерана труда Предприятия (**приложение 21**), ушедшего на пенсию с Предприятия оказывать материальную помощь близким родственникам в размере пяти базовых величин, включая предоставление креста и гроба; оказывать бесплатно услуги – копка могилы, предоставление автотранспорта;

5.4. Совместно с ППО оказывать материальную помощь:

- инвалидам, трудовые договоры (контракты) с которыми расторгнуты по п. 2 ст. 42 Трудового кодекса Республики Беларусь и группа инвалидности, препятствующая продолжению работы, установлена бессрочно до двух базовых величин;
- оказывать материальную помощь, в связи с юбилейными датами, при достижении работниками возраста 50 лет - две базовые величины;
- оказывать материальную помощь при достижении работниками возраста 55 (женщины), 60 (мужчины) лет - три базовые величины.

5.5. Приобретать новогодние подарки детям работников предприятия с рождения до достижения 15-летнего возраста (на момент формирования списка - на 30 ноября текущего года).

По совместному решению Профкома и Нанимателя из перечисленных средств могут приобретаться новогодние подарки и работникам – членам профсоюза, работающих на предприятии не менее шести месяцев по состоянию на 30 ноября текущего года.

5.6. Производить за счёт средств предприятия оплату услуг по проведению периодических водительских и медицинских осмотров работников предприятия.

5.7. Работникам, награжденным Почетными грамотами, выплачивается денежное вознаграждение в размере до пяти базовых величин, Благодарностью до трех базовых величин.

5.8. Участникам ВОВ и узникам ВОВ, ушедшим с предприятия на пенсию, к праздникам 9 Мая и 3 Июля, выплачивается материальная помощь в размере двух базовых величин.

5.9. Работникам-членам добровольных народных дружин, созданных на предприятии, за 8 и более выходов в течении календарного года выплачивается вознаграждение в размере двух базовых величин.

5.10. Оказывать материальную помощь Первичной организации ветеранов труда.

5.11. Единовременно из прибыли предприятия один раз в календарном году по заявлению работника при предоставлении трудового отпуска выплачивается материальная помощь на оздоровление к отпуску в размере трех базовых величин.

При разделении отпуска на части материальная помощь на оздоровление к отпуску выплачивается к одной из частей по желанию работника. При этом продолжительность части отпуска, к которой выплачивается материальная помощь в полном размере, должна быть, как правило, не менее 14 календарных дней.

5.12. Выплачивать при увольнении материальную помощь Работникам, достигшим общеустановленного пенсионного возраста и проработавшим на предприятии:

- от 10 до 15 лет - пять базовых величин;

- от 15 до 20 лет - восемь базовых величин;

\_\_\_\_\_ А.Е.Буянов

\_\_\_\_\_ М.А.Збродова

- от 20 до 25 лет и выше - десять базовых величин.

Оказание материальной помощи в случаях, указанных в ч. 1 настоящего подпункта, производится Нанимателем по ходатайству руководителя соответствующего структурного подразделения (цеха, отдела, участка).

Предусмотренная данным пунктом материальная помощь выплачивается также работникам, принятым в порядке перевода в результате реорганизации предприятия.

Оказывать за счет средств профкома материальную помощь членам профсоюза:

5.13 в случае смерти близких родственников (муж, жена, дети, отец, мать) в размере двух базовых величин; а также близким родственникам умершего работника – члена профсоюза – в размере трех базовых величин;

5.14. по их заявлениям не более одного раза в год в случаях их тяжелого материального положения, в размере, установленном решением профсоюзного комитета;

5.15. при уходе на пенсию по возрасту в размере одной базовой величины;

5.16. на приобретение путевок их детям в летние оздоровительные лагеря в размере одной базовой величины;

5.17. при обучении в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального и высшего образования, согласно справки вызова не более двух раз в год в размере одной базовой величины;

5.18. выделять средства для чествования юбиляров в 50лет, 55лет (женщин), 60лет (мужчин) в размере одной базовой величины (приобретение цветов).

5.19. оказывать материальную помощь работникам на приобретение путевок для санаторно-курортного лечения (в санаториях Белсовпрофсоюза), в случаях самостоятельно приобретения данных путевок за полную стоимость, в размере 10% стоимости путевки.

5.20. При длительном непрерывном стационарном либо амбулаторном лечении свыше 20 календарных дней оказывать материальную помощь в размере 2 базовых величин.

5.21. Предоставлять дополнительный социальный отпуск без сохранения средней заработной платы донорам при наличии договора с медучреждением.

## **6. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ**

6.1. Наниматель обязуется:

6.1.1. Принимать меры по сохранению и созданию новых рабочих мест, созданию условий для стабильной работы организации.

6.1.2. Использовать труд работников в соответствии с их профессией, квалификацией и трудовым договором (контрактом), кроме лиц, принятых на работу во исполнение Декрета Президента Республики Беларусь от 24.11.2006 №18 «О дополнительных мерах по защите детей в неблагополучных семьях» (с изменениями и дополнениями).

6.1.3. Не допускать массового экономически и социально необоснованного сокращения работников и рабочих мест на предприятии. Критерии массового высвобождения работников определены постановлением Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь от 2 апреля 2009 № 47 «О критериях массового высвобождения работников», прежде чем принять решение о массовом сокращении численности работающих Наниматель обязуется осуществить следующие предупредительные меры:

6.1.3.1. использовать естественное сокращение рабочих мест на предприятии (ликвидация вакансий, увольнение работников по желанию работников и соглашению сторон, выход на пенсию, увольнение совместителей и т.д.);

6.1.3.2 использовать возможность перевода намеченных к увольнению работников внутри предприятия с учетом их возможной переподготовки;

6.1.3.3. совершенствовать систему переподготовки работников;

6.1.3.4. с согласия работников производить временное разделение работ, т.е. распределение имеющегося объема работ между всеми работниками, даже с неполной загрузкой и зарплатой;

6.1.3.5. использовать, как крайнюю меру, перевод отдельных подразделений предприятия на режим неполного рабочего времени;

6.1.4. Уведомлять профсоюз не менее чем за три месяца о намерении осуществлять изменения в структуре производства и формах

\_\_\_\_\_ А.Е.Буянов

\_\_\_\_\_ М.А.Збродова

управления, техническом перевооружении, или других мероприятиях, которые повлекут за собой увольнение трудящихся или их временное освобождение от работы.

6.1.5. В целях сохранения квалифицированных кадров при резком сокращении численности или штата исключить, как правило, заключение срочных трудовых договоров, совместительство, расширение зон обслуживания, прием временных работников.

6.1.6. При сокращении численности или штата работников:

6.1.6.1. учитывать преимущественное право на оставление на работе работников с более высокой производительностью труда и квалификацией и в других случаях, предусмотренных действующим законодательством Республики Беларусь.

При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе отдается следующим категориям работников:

- участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС;
- заболевшим и перенесшим лучевую болезнь, вызванную последствиями катастрофы на Чернобыльской АЭС, других радиационных аварий;
- инвалидам;
- другим категориям работников, предусмотренным законодательством.

6.1.6.2. При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе отдается следующим категориям работников (по мере убывания нижеперечисленных пунктов):

- лиц предпенсионного возраста (за три года до общеустановленного пенсионного возраста);
- одиноких родителей, имеющих несовершеннолетних детей (в возрасте от трех до четырнадцати лет, детей-инвалидов до восемнадцати лет). К одиноким родителям следует относить матерей и отцов, не состоящих в браке и имеющих детей, в актовой записи о рождении которых запись об отце произведена в установленном порядке по указанию матери, а также вдов (вдовцов), не вступивших в новый брак, воспитывающих несовершеннолетних детей.

При применении указанного пункта во внимание принимается количество несовершеннолетних детей, которые воспитываются работником. Предпочтение отдается работнику, на иждивении которого находится наибольшее количество несовершеннолетних детей.

- работающего родителя, в семье которого воспитываются двое и более несовершеннолетних детей, если второй родитель находится в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- одновременно двух работников из одной семьи, кроме случаев полной ликвидации предприятия;
- женщин, супруги которых призваны на срочную военную службу;
- работников, избранных в профсоюзные органы;
- воспитывающим детей – инвалидов;
- получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание на производстве.
- имеющим неполную семью (статья 63 Кодекса о браке и семье);
- опекунам, попечителям, на иждивении которых находятся несовершеннолетние дети;

- имеющим троих и более детей, не достигших 18-го возраста обучающихся в учреждениях образования

6.1.8. Предоставляют работнику, предупрежденному о расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, не менее 4 календарных дней в месяц с сохранением  $\frac{2}{3}$  среднедневного заработка для поиска работы, содействуют переобучению новым профессиям.

6.1.9. Лицам, уволенным с военной службы, гарантируется сохранение в течение трех месяцев со дня окончания военной службы, работавшим до призыва на военную службу на предприятии, права поступления на работу к тому же нанимателю на должность, равноценную занимаемой до призыва на военную службу.

6.1.10. Не допускается увольнение по сокращению численности или штата работников, получивших на предприятии профессиональное заболевание или трудовое увечье.

6.2. Первичная профсоюзная организация обязуется:

\_\_\_\_\_ А.Е.Буянов

\_\_\_\_\_ М.А.Збродова

6.2.1. осуществлять общественный контроль за соблюдением требований законодательства и условий коллективного договора при приеме на работу, увольнении, заключении, расторжении контрактов, сокращении численности или штата работников, предоставлении работникам льгот и гарантий, ходом подготовки, повышения квалификации работающих и их трудоустройства.

6.2.2. принимать меры к недопущению увольнения работников по инициативе нанимателя в связи с сокращением численности (штата), прежде чем нанимателем не будут предложены этим работникам на выбор вакантные места или предоставлена возможность переподготовки.

6.2.3. ходатайствует в Гомельский областной комитет Белорусского профсоюза работников местной промышленности и коммунально-бытовых предприятий об оказании материальной помощи малообеспеченным, безработным членам профсоюза, где произошло сокращение численности или штата работников.

## **7. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА**

Рабочее время, время отдыха работников устанавливается в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Трудовым кодексом Республики Беларусь, правилами внутреннего трудового распорядка, иными актами законодательства, а также положениями настоящей главы Договора.

Стороны установили, что:

7.1. На предприятии установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями с полной нормой продолжительности рабочего времени 40 часов в неделю и шестидневную рабочую неделю с полной нормой продолжительности рабочего времени 35 часов в неделю с одним выходным днем для работников, работающих в одну смену.

7.1.1. Установить сокращенную продолжительность рабочего времени в неделю на работах с вредными и (или) опасными условиями труда 35 часов (список производств, цехов, профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени, утвержденным постановлением Министерства труда и социальной защиты РБ от 10 декабря 2007 года №170).

7.1.2. Установить сокращенную рабочую неделю или сокращенную продолжительность ежедневной работы для следующих категорий работников:

для работников в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет - 23 часа.

для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 35 часов.

для учащихся общеобразовательных учреждений и учреждений, обеспечивающих получение, профессионально – технического образования, работающих в свободное от учебы время, - в размере половины максимальной продолжительности рабочего времени, предусмотренной для лиц соответствующего возраста;

инвалидам I и II группы - 35 часов;

другим категориям работников, перечисленным в ст.289 Трудового кодекса Республики Беларусь.

При сменной работе устанавливается суммированный учет рабочего времени. Период установить один месяц.

7.2. График работы, чередование смен, начало, окончание трудового дня, обеденных перерывов определяется в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и согласовывается на заседании профкома предприятия.

7.3. Продолжительность основного отпуска не может быть менее 24 календарных дней. Лицам, трудоустроенным на предприятие в соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь от 24.11.2006 № 18 «О дополнительных мерах по государственной защите детей в неблагополучных семьях» предоставляется трудовой отпуск продолжительностью 7 календарных дней.

7.4. По договоренности между Нанимателем и работником трудовой отпуск может быть разделен на две и более части. При этом одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней. Допускается, по просьбе работника и с согласия руководителя предприятия, производить замену части трудового отпуска (основного и дополнительного), превышающего 21 календарный день, денежной компенсацией.

7.5. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный отпуск из средств предприятия за ненормированный

\_\_\_\_\_ А.Е.Буянов

\_\_\_\_\_ М.А.Збродова

рабочий день продолжительностью до 7 календарных дней в соответствии с (Приложение №17).

7.6. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на основании аттестации рабочих мест по условиям труда, предоставляется дополнительный отпуск за работу с вредными и опасными условиями труда в соответствии с (Приложение № 6).

7.7. Работники предприятия имеют право на дополнительный поощрительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- вступления в брак - продолжительностью 3 рабочих дня;
- вступления в брак детей - продолжительностью 2 рабочих дня;
- рождения ребенка - продолжительностью 2 рабочих дня;
- смерти близких родственников (супруг (супруга), дети и родители)- продолжительностью 3 рабочих дня.

Данные отпуска предоставляются по заявлению работника, но не позднее 30 календарных дней.

7.8. За активное участие в работе добровольной народной дружины, созданной(ных) на предприятии, в том числе по линии ГАИ, работники предприятия имеют право на дополнительный поощрительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 1 день за каждые 3 дня выхода с нарастающим итогом, но не более 3-х календарных дней, которые присоединяются к трудовому отпуску либо его части.

7.9. Работники предприятия имеют право на отпуск без сохранения заработной платы по семейно-бытовым причинам, для работы над диссертацией, написания учебников и другим уважительным причинам помимо тех, которые предусмотрены частью первой статьи 189 Трудового кодекса Республики Беларусь, продолжительностью до 2 месяцев в течение календарного года. Указанный отпуск предоставляется на усмотрение Нанимателя.

7.10. Для участников ликвидации последствий аварии на ЧАЭС предоставляется кратковременный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью 14 календарных дней. Отпуск предоставляется в течение календарного года.

7.11. Работникам, успешно обучающимся в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального и высшего образования, в вечерней или заочной форме получения образования,

\_\_\_\_\_ А.Е.Буянов

\_\_\_\_\_ М.А.Збродова

при получении первого высшего образования, второго и последующего специального, высшего образования в заочной форме обучения, предоставляется отпуск без сохранения заработной платы на период установочной, лабораторно-экзаменационных сессий, сдачи государственных экзаменов, подготовки и защиты дипломного проекта (работы).

7.12. При предоставлении подтверждающих документов получения образования, время отпуска без сохранения заработной платы на период установочной, лабораторно - экзаменационных сессий, сдачи государственных экзаменов, подготовки и защиты дипломного проекта (работы) включается в рабочий год.

7.13. При направлении работника в служебную командировку работнику выдается командировочное удостоверение, выплачиваются командировочные расходы.

7.14. Одиноким родителям, разведенным женщинам и вдовам (вдовцам), не вступившим в новый брак, воспитывающим двоих и более детей в возрасте до 16 лет и имеющим право на один дополнительный свободный от работы день в месяц согласно части 2 ст. 265 Трудового кодекса Республики Беларусь, по их заявлению предоставлять такой день с оплатой в размере среднего дневного заработка.

7.15. Предоставлять одиноким родителям, разведенным женщинам, мужчинам, вдовам (вдовцам), не вступившим в новый брак, воспитывающим двоих и более детей в возрасте до 16 лет, трудовой отпуск в удобное для них время.

7.16. Предоставлять по заявлению работника 1 сентября либо другой день начала учебного года, для участия в проведении торжественных мероприятий, посвященных началу учебного года, рабочий день с сохранением среднего заработка, ребенок которого идет в первый класс, и 31 (30) мая либо другой день окончания учебного года – чьи дети оканчивают 9, 11 классы.

7.17. В случае использования беременными женщинами ежегодного отпуска перед отпуском по беременности и родам предоставлять им по их личному заявлению дополнительно отпуск до 25 календарных дней без сохранения заработной платы.

7.18. Привлекать к работе в ночное время инвалидов при условии, что такая работа не запрещена им на основании медицинского заключения,

а также женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, только с их письменного согласия.

7.19. Наниматель обязуется не позднее, чем за один месяц до предполагаемых изменений продолжительности и режимов рабочего времени или времени отдыха работников письменно информировать об этом Профком и проводить с ним консультации для выработки оптимального решения.

Наниматель предоставляет работникам с их согласия отпуска с сохранением заработной платы в размере не менее 2/3 тарифной ставки (оклада) при необходимости временной приостановки работ или временного уменьшения их объема, а также при отсутствии другой работы, на которую необходимо временно перевести работника в соответствии с медицинским заключением.

7.20. Предоставлять дополнительно свободный день от работы с сохранением средней заработной платы 15 февраля – воинам – интернационалистам для участия в мероприятиях, посвященных дню памяти воинов-интернационалистов.

7.21. В канун Международного женского дня – 7 марта, 14 октября (День матери), 31 декабря в канун нового года – предоставлять всем женщинам предприятия (кроме работающих круглосуточно) освобождение от работы после обеда с сохранением оплаты труда.

Установить продолжительность рабочего времени с оплатой за полный рабочий день работникам в рабочий день перед профессиональным праздником «День работников бытового обслуживания и жилищно-коммунального хозяйства» - до 15-00 часов (кроме работающих круглосуточно).

## **8. ОХРАНА ТРУДА И ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ**

### **8.1. Наниматель обязуется:**

8.1.1. Обеспечивать безопасность при эксплуатации территории, зданий (помещений), сооружений, оборудования, ведении технологических процессов и применении в производстве материалов, химических веществ, а также контроль за использованием и правильным применением средств индивидуальной защиты и средств коллективной защиты работниками.

8.1.2. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работающих, при возникновении таких ситуаций, оказанию потерпевшим при несчастных случаях на

производстве необходимой помощи, их доставке в организацию здравоохранения;

8.1.3. Обеспечивать в установленные сроки обучение, стажировку, инструктажи и проверку знаний, работающих по вопросам охраны труда, переподготовку и повышение квалификации по вопросам охраны труда руководителей, специалистов, работников, в т.ч. общественных инспекторов.

8.1.4. Информировать работающих на рабочем месте о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся средствах индивидуальной защиты, компенсациях по условиям труда, о состоянии условий и охраны труда.

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

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

8.1.7. Не допускать к работе, отстранять от работы в соответствующий день (смену), не допускать к выполнению работ (оказанию услуг), отстранять от выполнения работ (оказания услуг) работающего, появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также в состоянии, связанном с болезнью, препятствующем выполнению работ (оказанию услуг).

8.1.8. Возмещать вред, причиненный жизни и здоровью работающих, в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

8.1.9. Обеспечить на каждом рабочем месте условия труда, соответствующие требованиям по охране труда.

8.1.10. Обеспечить режим труда и отдыха работников, установленный законодательством, коллективным договором, соглашением, трудовым договором (контрактом).

8.1.11. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с

загрязнением и (или) выполняемых в неблагоприятных температурных условиях, необходимых средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами.

8.1.12. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства об охране труда работниками.

8.1.13. Не допускать к работе, отстранять от работы в соответствующий день (смену) работника, не прошедшего инструктаж, стажировку и проверку знаний по вопросам охраны труда, не использующего средства индивидуальной защиты, не прошедшего медицинский осмотр, в случаях и порядке, предусмотренных законодательством.

8.1.14. Принимать локальные нормативные правовые акты, содержащие требования по охране труда.

8.1.15. Обеспечить проведение аттестации рабочих мест по условиям труда не реже 1 раза в 5 лет, паспортизацию санитарно-технического состояния условий и охраны труда по состоянию на 1 декабря согласно действующему законодательству Республики Беларусь.

8.1.16. Осуществлять контроль за уровнями и концентрациями вредных производственных факторов.

8.1.17. Разрабатывать, внедрять и поддерживать функционирование системы управления охраной труда, обеспечивающей идентификацию опасностей, оценку профессиональных рисков, определение мер управления профессиональными рисками и анализ их результативности, разработке и реализации мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

8.1.18. Пропагандировать и внедрять передовой опыт безопасных методов, приемов труда и сотрудничеству с работниками, их полномочными представителями в области охраны труда.

8.1.19. Организовать обеспечение в соответствии с установленными нормами санитарно-бытового, медицинского обслуживания работников.

8.1.20. Организовать проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу), периодических (в течение трудовой деятельности), внеочередных медицинских осмотров работников при ухудшении состояния их здоровья, в рабочее время с сохранением среднего заработка.

8.1.21. Организовать проведение предсменных (перед началом работы, смены) медицинских осмотров либо освидетельствования работников

\_\_\_\_\_ А.Е.Буянов

\_\_\_\_\_ М.А.Збродова

на предмет нахождения в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также ежедневных предрейсовых медосвидетельствований водительского состава перед выездом на линию.

8.1.22. Выделять финансовые средства для приобретения оборудования и материалов с целью осуществления мероприятий по улучшению условий охраны труда, предусмотренных настоящим коллективным договором, планами мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 3 % от фонда оплаты труда.

8.1.23. Выделять в необходимых объемах финансовые средства на выполнение целевой государственной программы по улучшению условий труда.

8.1.24. Назначать должностных лиц, ответственных за организацию охраны труда на предприятии в целом и в структурных подразделениях.

8.1.25. Включать в гражданско-правовые договоры, заключаемые с гражданами, предусмотренные законодательством обязательства сторон по обеспечению безопасных условий труда

8.1.26. Производить необходимые мероприятия для поддержания в технически исправном состоянии оборудования, машин и механизмов в соответствии с требованиями безопасности.

8.1.27. Обеспечить эффективную работу кабинета и учебного класса по охране труда, укомплектовать их необходимой наглядной документацией и средствами оргтехники.

8.1.28. Сохранять за рабочими заработную плату на время простоя в случае остановки неисправного оборудования, если отсутствует возможность обеспечить работающего(щих) другой работой на время вынужденного простоя.

8.1.29. Выполнять ежегодно до 1 сентября запланированные мероприятия по подготовке к работе в осенне-зимний период.

8.1.30. В связи с невозможностью организации стирки спецодежды, выдавать работникам моющие средства для стирки спецодежды по нормам в соответствии с **приложением 19**.

8.1.31. Установить нормы выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты рабочим, руководящим работникам и специалистам в соответствии с действующим законодательством.

8.1.32. Организовать бесплатную выдачу работникам молока или других равноценных пищевых продуктов в соответствии с действующим законодательством Республики Беларусь согласно перечню профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (**Приложения 18**).

8.1.33. Производить выдачу смывающих и обезвреживающих средств работающим на предприятии согласно перечню профессий работников (**Приложения 19**).

8.1.34. Приобретать мази, лосьоны от укусов насекомых бесплатно для работающих, участвующих в работах по заготовке местных видов топлива и других профессий, где работа на открытом воздухе составляет 80% и более рабочего времени.

Затраты по приобретению мазей, лосьонов от укусов насекомых относить ежемесячно на затраты по производству и реализации продукции товаров (работ, услуг), учитываемые при налогообложении для обеспечения здоровых и безопасных условий и охраны труда.

Лицам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание, при прекращении трудового договора (контракта) по основаниям, предусмотренным пунктами 2 и 6 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, наниматель выплачивает выходное пособие в размере не менее одного среднемесячного заработка;

8.1.35. Работающим, получившим увечье или профзаболевание, выплачивать единовременную помощь в размере одного среднемесячного заработка за каждый процент пожизненно стойкой потери трудоспособности. Выплачиваемая материальная помощь снижается пропорционально степени вины потерпевшего, определенной в документах специального расследования.

8.1.36. Оказывать единовременную материальную помощь в случае отсутствия вины работающего семье погибшего на производстве работника из средств нанимателя в размере не менее 120-кратной среднемесячной заработной платы погибшего работника, исчисленной за 12 последних месяцев работы, предшествующих месяцу, в котором произошел несчастный случай, повлекший смерть работника.

8.1.37. В случае финансовых затруднений Организации, Стороны могут принять решение о выплате единовременной материальной помощи в течение не более одного года с момента гибели работника либо установления процента утраты трудоспособности, в равных долях

ежемесячно с учетом индекса потребительских цен, рассчитанного с нарастающим итогом за период задержки.

8.1.38. Не выплачивать единовременную помощь работнику (семье погибшего) предусмотренную п.8.1.36-8.1.36, в результате несоблюдения требований охраны труда потерпевшим, противоправных действий, по причине членовредительства, алкогольного, наркотического, токсического опьянения, или других одурманивающих веществ.

8.1.39. Признать право работника на отказ от выполнения порученной работы в случае возникновения опасности для жизни и здоровья его и окружающих до устранения этой опасности, а также при непредставлении необходимых средств коллективной и индивидуальной защиты, обеспечивающих безопасность труда. При этом, работник обязан незамедлительно письменно сообщить нанимателю, мастеру, о мотивах отказа, при этом подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка.

8.2. Наниматель и Профсоюзный комитет обязуются:

8.2.1. Обеспечивать регулярное участие общественных инспекторов по охране труда в осуществлении периодического контроля за соблюдением законодательства по охране труда, проведении Дней охраны труда в соответствии с «Типовой инструкцией по проведению контроля за соблюдением законодательства об охране труда в организации», утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 26 декабря 2003 года № 159 и «Типового положения по осуществлению общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда в организациях системы жилищно-коммунального хозяйства Республики Беларусь», утвержденного совместным постановлением коллегии Министерства жилищно-коммунального хозяйства и Президиума республиканского комитета отраслевого профсоюза (**Приложение 20**).

8.2.2. Предоставлять неосвобожденным от основной работы профсоюзным активистам (председателю, заместителю председателя профкома, председателю и членам комиссии по охране труда, общественным инспекторам по охране труда) возможность осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда в рабочее время (до 4 часов в неделю) с сохранением заработной платы по месту основной работы.

\_\_\_\_\_ А.Е.Буянов

\_\_\_\_\_ М.А.Збродова

8.2.3. Общественным инспекторам и членам комиссии по охране труда профсоюзного комитета, принимающим активное участие в проведении периодического контроля за соблюдением законодательства об охране труда:

- предоставлять ежегодный трудовой отпуск в удобное для них время;
- по итогам работы за квартал производить премирование.

8.2.3. Организовать обучение общественных инспекторов по охране труда в учреждениях образования системы Министерства жилищно-коммунального хозяйства Республики Беларусь и других учебных заведениях.

8.2.4. Обеспечивать страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством Республики Беларусь.

8.2.6. Разрабатывать и осуществлять меры по стимулированию работы по охране труда.

8.2.7. Включать на всех уровнях в состав комиссий по проверке знаний по вопросам охраны труда представителей профсоюза.

8.2.8. Утвердить составы комиссий по охране труда и соблюдению трудового законодательства, провести обучение актива по этим вопросам.

8.2.9. В соответствии с «Типовым положением о службе охраны труда» приравнять бюро охраны труда к основным производственно-техническим службам по статусу и оплате труда. Устанавливать численность бюро охраны труда в соответствии с нормативами, предусмотренными действующим законодательством Республики Беларусь.

8.2.10. Обеспечивать своевременное представление в ГО «Жилищно – коммунальное хозяйство» и Гомельский обком профсоюза МП и КБП:

- сообщение о групповом несчастном случае, несчастном случае со смертельным исходом – немедленно;
- сообщение о несчастном случае с тяжелым исходом - в течении 2 дней после получения заключения организации здравоохранения о тяжести травмы потерпевшего;

\_\_\_\_\_ А.Е.Буянов

\_\_\_\_\_ М.А.Збродова

- документы спецрасследования несчастного случая - в течении 3 дней по окончании расследования несчастного случая;

8.2.11. Наниматель оказывает содействие профсоюзу в организации работы общественных инспекторов по охране труда в осуществлении периодического контроля, проведении Дней охраны труда, в соответствии с Типовым положением по осуществлению общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда в системе ЖКХ, утвержденного совместным постановлением коллегии МЖКХ и Президиумом республиканского комитета профсоюза от 18.07.2007, протокол 8/14.

8.3. Профсоюзный комитет обязуется:

8.3.1. Проводить в установленные сроки выборы общественных инспекторов.

8.3.2. Периодически на заседании Профкома с участием представителей Нанимателя рассматривать вопросы состояния охраны труда и профессиональной заболеваемости на предприятии.

8.3.3. Совместно с государственными органами по надзору и контролю за соблюдением законодательства по охране труда участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве, выявлении причин, приведших к гибели или травмам работников, добиваться принятия срочных мер по их устранению.

8.3.4. Оказывать правовую помощь работникам при возникновении разногласий по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве, возмещения вреда, дополнительно понесенных расходов в связи с повреждением здоровья.

8.4. Обязанности, работающих в области охраны труда:

Работающий обязан:

8.4.1. Соблюдать требования по охране труда, а также правила поведения на территории организации, в производственных, вспомогательных и бытовых помещениях.

8.4.2. Использовать и правильно применять средства индивидуальной защиты и средства коллективной защиты.

8.4.3. Проходить в установленном законодательством порядке медицинские осмотры, обучение, стажировку, инструктаж и проверку знаний по вопросам охраны труда.

\_\_\_\_\_ А.Е.Буянов

\_\_\_\_\_ М.А.Збродова

8.4.4. Заботиться о личной безопасности и личном здоровье, а также о безопасности окружающих в процессе выполнения работ либо во время нахождения на территории организации.

8.4.5. Немедленно сообщать работодателю о любой ситуации, угрожающей жизни или здоровью работающих и окружающих, несчастном случае, произошедшем на производстве, оказывать содействие работодателю в принятии мер по оказанию необходимой помощи потерпевшим и доставке их в организацию здравоохранения.

8.4.6. Исполнять другие обязанности, предусмотренные законодательством об охране труда.

8.4.7. Выполнять нормы и обязательства по охране труда, предусмотренные коллективным договором, соглашением, трудовым договором, правилами внутреннего трудового распорядка, функциональными (должностными) обязанностями.

8.4.8. Уведомлять немедленно в случае отсутствия средств индивидуальной защиты об этом непосредственного руководителя либо иного уполномоченного должностного лица нанимателя;

8.4.9. Немедленно извещать своего непосредственного руководителя или иного уполномоченного должностного лица нанимателя о неисправности оборудования, инструмента, приспособлений, транспортных средств, средств защиты, об ухудшении состояния своего здоровья и оказывать содействие к сотрудничеству с нанимателем в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда.

8.4.10. Исполнять другие обязанности, предусмотренные законодательством об охране труда.

## **9. ЖИЛИЩНОЕ СТРОИТЕЛЬСТВО, ПОСТАНОВКА НА УЧЕТ И РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ЖИЛЬЯ, КОМПЕНСАЦИИ, ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ**

9.1. Стороны обязуются:

9.1.1. Учет граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, по месту работы, и учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, для предоставления койко-места или комнаты в общежитии предприятия на период работы, ведет работник, назначенный приказом Нанимателя.

9.1.2. По решению Рогачевского районного исполнительного комитета производить бронирование для временного проживания лиц из числа

\_\_\_\_\_ А.Е.Буянов

\_\_\_\_\_ М.А.Збродова

детей сирот и детей оставшихся без попечения родителей, а также при наличии свободных мест и отсутствии на предприятии нуждающихся в предоставлении койко-места или комнаты в общежитии, предоставлять работникам (служащим) других организаций по их ходатайству.

9.1.3. Постановку на учет для обеспечения жильем и распределение жилой площади в общежитии производить совместным решением Нанимателя и Профкома в соответствии с действующим законодательством Республики Беларусь. Списки лиц, нуждающихся в улучшении жилищных условий и лиц, которым предоставляется койко-места и отдельные комнаты в общежитии, жилые помещения, доводятся до сведения работников на информационных досках, сайте предприятия.

9.1.4. Наниматель согласовывает с профкомом локальные нормативные правовые акты, касающиеся правил проживания, пропускного режима и работы общежитий.

## **10. КУЛЬТУРНО-МАССОВАЯ, ФИЗКУЛЬТУРНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ И СПОРТИВНАЯ РАБОТА**

Стороны признают, что без создания нормальных условий для полноценной человеческой жизни, быта и отдыха работающих и членов их семей невозможны максимальная эффективность производства, социальное благополучие коллектива предприятия. В этих целях:

10.1. Стороны обязуются:

10.1.1. Проводить политику, направленную на всестороннее развитие культуры, спорта, туризма, семейного, детского отдыха, пропаганду здорового образа жизни среди работников предприятия.

10.1.2. Организовывать ежегодное проведение смотра-конкурса на лучшую постановку массовой физкультурно-оздоровительной работы среди структурных подразделений предприятия и круглогодичной спартакиады.

10.1.3. Осуществлять премирование работников, участвующих в спортивных соревнованиях, состоящих в штате предприятия, применительно к нормам действующего на предприятии Положения о премировании рабочих и служащих.

\_\_\_\_\_ А.Е.Буянов

\_\_\_\_\_ М.А.Збродова

10.1.4. Создавать условия и выделять необходимые средства для организации и проведения культурно-досуговых и спортивных мероприятий коллектива.

10.1.5. При проведении спортивных соревнований, спартакиад, конкурсов художественной самодеятельности и аналогичных мероприятий среди коллективов района, области, отрасли, организуемых за пределами города и пригородной зоны, участникам вышеназванных мероприятий производить сохранение средней заработной платы с возмещение командировочных расходов. Оплачивать командировочные расходы в размерах, установленных для служебных командировок. При проведении данных мероприятий в пределах города и пригородной зоны выделять денежные средства на участие в мероприятиях (питание, проезд и т.д.) каждому участнику выше названных мероприятий, а также представителю команды в размере, не ниже чем установленный для служебных командировок.

Производить премирование участников согласно положений по проведению данных мероприятий.

10.2. Наниматель обязуется:

10.2.1. Ежемесячно перечислять первичной профсоюзной организации взносы в размере не менее 0,2 % от фонда оплаты труда работников для проведения культурно-массовых и спортивных мероприятий, пропаганды здорового образа жизни.

Расходование данных финансовых средств ППО осуществляет по согласованию с Нанимателем.

10.2.2. Выделять денежные средства на:

- приобретение спортивного инвентаря;
- приобретение спортивной одежды и обуви;
- аренду зданий и помещений для проведения спортивных и культурно-массовых мероприятий и для организации занятий спортом;
- награждение ценными подарками, призами, премирование работников за активное участие в культурно-массовых и спортивных мероприятиях;
- паевой взнос для участия в областной отраслевой спартакиаде, турслете;
- приобретение новогодних подарков детям работников предприятия с рождения и до 15 лет включительно;

\_\_\_\_\_ А.Е.Буянов

\_\_\_\_\_ М.А.Збродова

- приобретение новогодних подарков работникам предприятия;
- приобретение подарков работникам ко Дню защитников Отечества и Международному женскому дню 8 Марта;
- организацию культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий;
- расходы, связанные с организацией и проведением областных и республиканских семинаров, конференций, совещаний, проводимых на базе предприятия;
- на представительские нужды – организацию презентаций, прием делегаций родственных предприятий, и т.п., приобретение цветов, канцтоваров, сувениров;
- аренду плавательных дорожек в бассейне для организации занятий плаванием.

10.2.3. В соответствии с рекомендуемыми нормативами численности, утвержденными Постановлением Министерства спорта и туризма Республики Беларусь от 07.10.2002 №14 «Об утверждении нормативной численности инструкторов по физкультурно-оздоровительной, спортивно-массовой работе организаций» иметь в штате предприятия инструктора-методиста по физкультурно-оздоровительной, спортивно-массовой работе.

10.2.4. Предоставлять помещения для занятий любительских объединений и клубов по интересам, спортивных секций и кружков.

10.2.5. Выделять автотранспорт по заявке профкома для выездов участников художественной самодеятельности, спортсменов, туристических и других досуговых поездок, согласно разработанных и утвержденных планов, за счет прибыли, остающейся в распоряжении Нанимателя.

10.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:

10.3.1. Принимать активное участие в организации и проведении мероприятий, направленных на развитие культуры, спорта и туризма на предприятии.

10.3.2. Выделять из профсоюзного бюджета средства на:

- организацию питания судей и участников спортивных соревнований;

- приобретение подарков и цветов юбилярам и именинникам – работникам предприятия;

- в рамках благотворительной акции «Профсоюзы - детям» ежегодно предусматривает выделение средств на оказание материальной помощи родителям для подготовки детей к школе.

10.3.3. Осуществляет контроль за выделением Нанимателем и использованием по назначению финансовых средств на проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы, на содержание спортивных сооружений.

10.3.4. При проведении спортивных соревнований, спартакиад, конкурсов художественной самодеятельности и аналогичных мероприятий среди коллективов района, области, отрасли, организуемых в г. Рогачеве и за его пределами, в нерабочее время и выходные дни, каждому участнику вышеназванных мероприятий, а также представителю команды, выделять денежные средства на питание и производить премирование участников, согласно утвержденных Положений.

## **11. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВОВЫХ ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ППО И ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА**

11.1. Наниматель обязуется:

11.1.1. Признать ППО полномочным представителем работников предприятия в коллективных переговорах, при решении вопросов, затрагивающих интересы работающих и членов их семей.

11.1.2. По требованию ППО предоставлять всю имеющуюся информацию, экономическую и коммерческую, необходимую для реализации его прав по защите трудовых и социально-экономических интересов работников.

11.1.3. Создавать условия для деятельности организаций профсоюза и их органов в пределах их полномочий, определенных Конституцией Республики Беларусь, Уставом отраслевого профсоюза, а также в соответствии с законом Республики Беларусь «О профессиональных союзах», настоящим Соглашением и коллективным Договором.

11.1.4. Обеспечивать в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 18.09.2002г. № 1282 «Об удержании из заработной платы работников денежных сумм для производства безналичных расчетов», в размерах и в порядке,

\_\_\_\_\_ А.Е.Буянов

\_\_\_\_\_ М.А.Збродова

предусмотренных Уставом отраслевого профсоюза безналичное удержание из заработной платы работников (членов профсоюза) по их письменному заявлению членских профсоюзных взносов и их перечисление на банковские счета соответствующих комитетов профсоюза (профком, обком профсоюза), при этом, перечисление производится одновременно с выплатой заработной платы, в том числе выплачиваемой за счет ссуд и кредитов банков, на безвозмездной основе. Наниматель не вправе использовать удержанные суммы на другие цели и задерживать их перечисление.

11.1.5. При несвоевременных расчетах с органами профсоюза по отчислениям им собранных членских профвзносов, а также утвержденных коллективным договором отчислений паевых взносов для проведения культурно-массовых и спортивных мероприятий, пропаганды здорового образа жизни, возрождения национальной культуры и иных социально-значимых целей, производят ежемесячно индексацию данных отчислений (с момента возникновения задолженности) в соответствии с ростом уровня индекса потребительских цен.

11.1.6. Проводить встречи представителей профсоюзных организаций с руководителями структурных подразделений по вопросам социально-экономического развития коллектива (по их просьбе).

11.1.7. Предоставлять не освобожденным от производственной работы профсоюзным активистам время с сохранением их среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на период краткосрочной профсоюзной учебы и для участия в работе профсоюзных органов (президиумов, конференций, собраний, пленумов, съездов) и оплачивать командировочные расходы в порядке и на условиях, закрепленных коллективным договором.

11.1.8. Сохранять среднюю заработную плату за членами профсоюза, уполномоченными вести переговоры по заключению, изменению и контролю за выполнением коллективных договоров, на весь период переговоров, если по согласованию Сторон переговоры ведутся в рабочее время.

11.1.9. При избрании в состав профсоюзных органов лиц, с которыми до избрания заключены срочные трудовые договоры, срок контракта с ними продлевается на период избрания (в пределах установленного законодательством срока), либо заключается новый на срок их

полномочий, но не менее чем на один год, а с неосвобожденными председателями профсоюзного комитета – не менее чем на два года.

11.1.10. Не допускают привлечения к дисциплинарной ответственности, лишения (уменьшения) премий, изменения существенных условий труда работников, избранных руководителями профсоюзных органов и не освобожденных от работы, без письменного предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа, а общественных инспекторов по охране труда, председателей и членов комиссии по охране труда Организации, уполномоченных представителей профсоюза в сфере общественного контроля за соблюдением законодательства о труде без письменного предварительного согласия профсоюзного комитета.

11.1.11. Не допускают расторжение (прекращение) трудового договора (контракта) с работниками, избранными в состав профсоюзных органов и не освобожденными от работы, без письменного предварительного уведомления (не позднее, чем за два месяца) профсоюзного комитета, членами которого они являются (за исключением случаев, вызванных виновными действиями работника), а с работниками, избранными руководителями профсоюзных органов и не освобожденными от работы, допускается только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

11.1.12. Не допускать вмешательства во внутренние дела профсоюза; рассматривать ходатайства Профкома о привлечении к ответственности должностных лиц, нарушающих законодательство о труде, охране труда, не выполняющих обязательства по Договору; препятствующих выполнению профсоюзными работниками и активистами уставных функций.

11.1.13. Обеспечить материальные условия для деятельности Профкома и предоставлять Профкому в безвозмездное пользование необходимые помещения (с освобождением от оплаты коммунальных услуг бесплатное предоставление и содержание помещений, транспортных средств, канцтоваров, бумаги), оборудование, в том числе компьютерную и множительную технику, средства связи и другое для использования в профсоюзной деятельности. Предоставляет электронный адрес предприятия для получения профсоюзным комитетом информации по средствам связи сети ИНТЕРНЕТ и корпоративной сети.

11.1.14. Устанавливает за счет предприятия не освобожденному от основной работы председателю первичной организации профсоюза ежемесячную доплату за сложность и напряженность работы, участие в решении вопросов охраны труда, правовой помощи работникам, поддержании дисциплины и здорового морально-психологического климата в коллективе в размере не менее 20 %, председателям цеховых комитетов профсоюза в размере не менее 10 %, и казначею 10 % должностного оклада (тарифной ставки) по основному месту работы.

11.1.15. Устанавливают общественным инспекторам по охране труда, в зависимости от результатов их участия в осуществлении общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда и с учетом предложений профсоюзной организации, ежемесячную доплату в размере не менее 10 % тарифной ставки (оклада).

11.1.16. Не переводить на другую работу и не подвергать дисциплинарному взысканию работников, избранных в состав профсоюзных органов, и не освобожденных от производственной работы, без согласия Профкома.

11.1.17. Соблюдать при прочих равных условиях преимущественное право лиц, избранных в состав профсоюзных органов, в оставлении на работе при сокращении численности или штата работников.

11.1.18. Обеспечивать представителям профсоюзных органов возможность посещения подразделений предприятий для реализации уставных задач и прав, право участия в собраниях, в конференциях и заседаниях, проводимых Нанимателем.

## **12. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА РАБОТАЮЩЕЙ МОЛОДЕЖИ, А ТАКЖЕ ПОЖИЛЫХ ЛЮДЕЙ, ВЕТЕРАНОВ ВОЙНЫ И ТРУДА, ПЕНСИОНЕРОВ, ИНВАЛИДОВ, РАНЕЕ РАБОТАВШИХ НА ПРЕДПРИЯТИИ**

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

Наниматель обязуется:

12.1. Производить несовершеннолетним работникам, имеющим сокращенный рабочий день, оплату труда в размере, как и работникам

соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

12.2. Обеспечивать молодых рабочих и их семьи необходимыми условиями для занятия физкультурой и спортом, художественной самодеятельностью.

12.3. Стороны установили, что Предприятие совместно с Профкомом:

12.3.1. Обеспечивают мероприятия по организации и проведению профессионального обучения на производстве впервые поступающих на предприятие молодых работников (специалистов).

12.3.2. Обеспечивают проведение встреч с ветеранами, накануне профессионального праздника; накануне Дня Победы (9-е Мая); в Международный день пожилых людей (1-ое Октября); в Международный день инвалидов (3-е декабря); с частичным финансированием из средств, выделяемых профсоюзной организации на культурно-массовые мероприятия.

12.4. Вести учет работников, достигших общеустановленного пенсионного возраста, - пенсионеров, уволенных с предприятия на пенсию.

К «пенсионерам предприятия» относятся лица, отработавшие до достижения общеустановленного пенсионного возраста на предприятии, в отрасли жилищно-коммунального хозяйства 5 и более лет, а также лица, принятые в порядке перевода в результате реорганизации субъекта хозяйствования, и ушедшие на пенсию с предприятия.

12.5. Вести учет инвалидов, трудовые договоры (контракты) с которыми расторгнуты по п. 2 ст. 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, и группа инвалидности, препятствующая продолжению работы, установлена им бессрочно.

12.6. Курировать деятельность и оказывать необходимую материальную помощь первичным общественным ветеранским организациям по созданию исторических уголков, музеев, стендов «Заслуженные ветераны» и др.

12.7. Защищать интересы ветеранов в судебных и других инстанциях.

12.8. Оплачивает 50% от стоимости путевок на оздоровление детей работников предприятия в детских оздоровительных лагерях.

Профком обязуется:

\_\_\_\_\_ А.Е.Буянов

\_\_\_\_\_ М.А.Збродова

12.9. Осуществлять контроль за соблюдением законодательных норм по охране труда и режиму рабочего времени несовершеннолетних;

12.10. Добиваться оздоровления молодежи и детей работников предприятия- членов профсоюза.

12.11. Выплачивает за счет профсоюзного бюджета при уходе с Предприятия на пенсию работникам - членам профсоюза активно принимавшим участие в профсоюзной жизни (спорт, турслет, художественная самодеятельность, избранность в профсоюзный комитет, профсоюзные, ревизионная комиссии) проработавшим на Предприятии до 20 лет – 5 базовых величин, более 20 лет – 10 базовых величин.

### **13. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

13.1. Каждая из Сторон, подписавших Договор, несет ответственность за своевременное и полное его выполнение в пределах своих полномочий и взятых на себя обязательств.

Контроль за ходом выполнения настоящего Договора и разрешения разногласий, возникающих при его реализации, осуществляет комиссия по коллективным переговорам.

Контрольные функции за выполнением Договора осуществляют также профком предприятия и Наниматель, которые могут обращаться по существу вопросов в адрес комиссии по коллективным переговорам или непосредственно к лицам, подписавшим Договор.

13.2. При выявлении нарушений выполнения Договора Стороны не позднее, чем в двухнедельный срок проводят взаимные консультации и принимают меры по их устранению.

Стороны обязуются не реже двух раз в год рассматривать ход выполнения Договора:

- по истечению шести месяцев на совместном заседании администрации и профсоюзного комитета, с дальнейшим информированием членов профсоюза;

- по истечению года на профсоюзной конференции с составлением акта о выполнении Договора. О результатах рассмотрения информировать членов профсоюза.

13.3. За невыполнение взятых на себя обязательств, предусмотренных настоящим Договором, виновные в этом должностные лица несут ответственность в виде:

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

\_\_\_\_\_ А.Е.Буянов

\_\_\_\_\_ М.А.Збродова

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

Невыполнение мероприятий настоящего Договора, включая своевременное и полное перечисление удержанных ежемесячных взносов членов профсоюза, по вине руководителя предприятия может служить основанием для досрочного расторжения с этим руководителем контракта. Данный вопрос рассматривается по инициативе одной из Сторон, подписавших настоящий Договор.

13.4. Профсоюз обязуется участвовать в решении возникающих индивидуальных и коллективных трудовых споров, в необходимых случаях представлять интересы работников-членов профсоюза в суде.

В течение срока действия Договора при условии его выполнения, органы профсоюза воздерживаются от организации и проведения коллективных действий, предусмотренных законодательством Республики Беларусь.

13.5. В случае невозможности реализации положений Договора, устанавливающих выплаты работникам денежных сумм, не предусмотренных законодательством или сверх размеров, предусмотренных законодательством, в срок, определенный Договором, по причинам экономического, производственного, организационного характера временное приостановление действия отдельных пунктов и (или) разделов Договора (без внесения в него изменений) осуществляется в следующем порядке:

ходатайство Нанимателя о временном приостановлении действия отдельных пунктов и (или) разделов Договора вносится в Профком с приложением исчерпывающей информации (в том числе документально подтвержденной) о своем финансово-экономическом положении (бухгалтерская, статистическая отчетность и т. п.) и перспективах его улучшения (бизнес-планы, договоры и т.п.);

Профком рассматривает ходатайство в срок не позднее 10 дней и принимает решение об его отклонении или удовлетворении, а при необходимости приостановления действия отдельных положений Договора на срок свыше 3 месяцев выносит данный вопрос на решение общего собрания (конференции) работников. При принятии Профкомом или общим собранием (конференцией) работников решения об удовлетворении ходатайства Нанимателя Стороны совместно определяют порядок возобновления действия положений Договора;

в течение срока приостановления Наниматель ежемесячно представляет Профкому документально подтвержденную информацию о своем текущем финансово-экономическом положении и изменении перспектив своей деятельности (в том числе бухгалтерскую и статистическую отчетность, договоры и т.п.).

13.6. В случае если одна из Сторон изъявит намерение внести изменения или дополнения в Договор, она должна обратиться к другой стороне в письменной форме.

13.7. Противоположная сторона рассматривает поданное предложение в 7-мидневный срок.

13.8. Окончательное решение о внесении изменений и дополнений в Договор принимается на собрании представителей трудового коллектива (по одному представителю с каждого подразделения). Принятые изменения и дополнения в Договор должны быть оформлены протоколом и являются неотъемлемой частью настоящего Договора.

13.9. Наниматель и Профком обязуются довести коллективный договор до сведения всех работников, в том числе впервые принятых.

13.10. Настоящий Договор вступает в силу с момента подписания и действует в течении 3 лет с момента подписания, но не более шести месяцев после окончания срока его действия. С согласия сторон действие коллективного договора продлевается на срок не более трех лет и не более одного раза. Продление срока действия коллективного договора оформляется дополнительным соглашением.

13.11. Профком обязуется содействовать эффективной работе Предприятия присущими профсоюзам методами и средствами. При выдвижении требований к Нанимателю не прибегать к забастовкам и другим коллективным акциям в период действия Договора при условии его выполнения.

## **14. ПОРЯДОК РАЗРЕШЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ**

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

14.1.2. В трехдневный срок с момента возникновения коллективного трудового спора (отказа от удовлетворения всех частей 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 представителей (не менее 2-х человек от каждой Стороны).

От Нанимателя: 1. \_\_\_\_\_;

2. \_\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_ А.Е.Буянов

\_\_\_\_\_ М.А.Збродова

От Профкома: 1. \_\_\_\_\_;  
2. \_\_\_\_\_.

Назначение представителей Сторон спора в состав примирительной комиссии оформить соответствующим приказом Нанимателя и Решением Профкома (Протоколом), либо совместным Решением Нанимателя и Профкома.

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

14.1.4. Своевременно производить замену выбывших членов из состава примирительной комиссии. Замена осуществляется Приказом Нанимателя, Решением Профкома.

14.1.5. Порядок формирования и работы примирительной комиссии осуществлять в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь ст. 380-381 и Постановлением Министерства юстиции Республики Беларусь от 3.10.2003 № 23 «Об утверждении Положения о нейтральном члене примирительной комиссии».

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

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

14.1.8. Право на забастовку, как способ разрешения коллективного трудового спора реализуется работниками в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь ст. 388-399.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ПОДПИСАН \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ А.Е.Буянов

\_\_\_\_\_ М.А.Збродова