СВЕТЛОГОРСКИЙ РАЙОННЫЙ ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЙ КОМИТЕТ
Управление по труду, занятости и социальной защите
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
16 октября 2023 г.
регистрационный № 116

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор (в дальнейшем - Договор) заключен между работниками коммунального жилищного унитарного предприятия «Светочь», от имени которого выступает Первичная профсоюзная организация КЖУП «Светочь», (в дальнейшем - Профком) в лице председателя профкома Яромчик Н.В., представляющего интересы работников, и администрацией КЖУП «Светочь» (в дальнейшем - Наниматель), в лице уполномоченного должностного лица Нанимателя генерального директора КЖУП «Светочь» Лупея В.В.

1.2.Договор является локальным правовым актом, регулирующим трудовые и социально-экономические отношения между Нанимателем и работниками, содержащим обязательства сторон в вопросах:

- создания условий для качественной, производительной работы предприятия, обеспечения его устойчивого экономического и финансового состояния;
- повышения объемов, качества, конкурентоспособности выпускаемой продукции, товаров, работ, своевременного и полного предоставления потребителям необходимого комплекса жилищно-коммунальных услуг;
- обеспечения достойного уровня заработной платы, своевременности ее выплаты;
- создания здоровых и безопасных условий труда и быта на производстве, профилактики и предупреждения травматизма;
- проведения единой технической политики по развитию и устойчивому функционированию объектов жилищно-коммунального хозяйства и ремонтно-строительного производства;
- соблюдения прав работников – членов профсоюза в сфере трудовых отношений;
- создания в трудовом коллективе здорового морально - психологического климата и нормальной рабочей обстановки;
- осуществления мер, направленных на обеспечение полной занятости работающих, эффективное использование имеющихся и создание новых рабочих мест;
- 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.

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

1.4. Нормы и положения Генерального соглашения между правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями

_____В.В.Лупей _____Н.В.Яромчик

нанимателей и профсоюзов, Соглашения между Министерством жилищно-коммунального хозяйства Республики Беларусь и Белорусским профсоюзом работников местной промышленности и коммунально-бытовых предприятий обязательны для исполнения Нанимателем и Профкомом.

1.5.Положения и гарантии настоящего Договора являются минимальными и обязательными, они не могут быть изменены в сторону снижения социальной, правовой и экономической защищенности работников. По соглашению сторон могут устанавливаться более высокие гарантии и льготы работающим на предприятии на совместном заседании администрации и профкома.

1.6.Договор вступает в силу с 1 сентября 2023г с момента подписания Сторонами и действует до 31 августа 2026г. Ни одна из сторон, подписавших настоящий Договор, не может в одностороннем порядке изменить содержание и срок исполнения принятых на себя обязательств. До окончания срока действия Договор может быть изменен, дополнен или расторгнут только по взаимной договоренности.

С согласия сторон действие Договора может продлеваться на срок до трёх лет и не более одного раза. Продление срока действия Договора оформляется дополнительным соглашением к нему и утверждается на профсоюзной конференции.

1.7.Стороны установили, что действие коллективного договора распространяется на Нанимателя и работников, от имени которых он заключен, на освобожденных штатных работников профкома.

Независимо от выражения согласия (заявления) работников, в том числе в заключенных трудовых договорах (контрактах)действие коллективного договора распространяется в следующем порядке:

положения Договора о рабочем времени и времени отдыха, регулировании внутреннего трудового распорядка, нормах труда, формах, системах, размерах оплаты труда, сроках выплаты и порядка индексации заработной платы, охране труда, гарантиях и компенсациях, предоставляемых в соответствии с законодательством, применяются в отношении всех работников предприятия.

Положения коллективного договора, установленные сверх законодательства(улучшающие положение работников сверх законодательства), в том числе о выплате всех видов материальной помощи, выходных пособий, доплат, а также об условии по ограниченной материальной ответственности и иных льготах, компенсациях, подарках, выплатах, предусмотренных коллективным договором, применяются только для членов Профсоюза.

Работники предприятия, не являющиеся членами профсоюза, не вправе претендовать на гарантии и льготы, защиту прав и интересов, а также выплаты из профсоюзного бюджета, предоставляемые профсоюзной организацией по обязательствам, взятым на себя коллективным договором.

_____В.В.Лупей _____Н.В.Яромчик

1.8. Наниматель обязуется обеспечить регистрацию подписанного Договора, а также вносимых в него дополнений и изменений в течение месяца с момента его принятия или подписания в местном исполнительном органе.

1.9. Договор служит основой для заключения трудовых договоров, контрактов с работниками Предприятия. Его положения и гарантии применяются при разрешении индивидуальных трудовых споров.

1.10. Вновь принятые работники Нанимателем знакомятся с содержанием Коллективного договора под роспись в день принятия на работу.

1.11.Стороны обязуются:

1.11.1. При заключении, изменении и (или) дополнении, исполнении Договора руководствоваться основными принципами социального партнерства:
-равноправия;
-соблюдения норм законодательства;
-полномочности принятия обязательств;
-добровольности принятия обязательств;
-учета реальных возможностей выполнения принятых обязательств;
-обязательности выполнения договоренностей и ответственности за принятые обязательства;
-отказа от односторонних действий, нарушающих договоренности;
-взаимного информирования об изменении ситуации;

1.11.2.Создать комиссию по коллективным переговорам для разработки, внесения изменений и (или) дополнений в Договор и контроля за его выполнением в составе по 5 (пять) человек от каждой из сторон, от Профкома члены комиссии избираются на заседании Профкома, от администрации назначаются приказом генерального директора.

1.11.3. Не прекращать в одностороннем порядке коллективные переговоры;

1.11.4. Не прекращать действие настоящего Договора при изменении наименования Сторон. В случае реорганизации предприятия или профсоюза в период действия данного Договора, его выполнение гарантируют правопреемники.

1.11.5. В течение трех месяцев с момента окончания реорганизации заключить новый коллективный договор, обеспечивающий сохранение социально-экономических прав и гарантий на уровне, не ниже закрепленного в Договоре.

2. ПРОИЗВОДСТВЕННО-ХОЗЯЙСТВЕННАЯ И ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПРЕДПРИЯТИЯ

2.1.Признавая, что развитие и укрепление экономического положения предприятия является основой повышения благосостояния его работников, Стороны будут добиваться увеличения доходов предприятия, выполнения производственной программы по всем видам деятельности, роста производительности труда, укрепления дисциплины, экономии и эффективного использования материально-технических ресурсов.

_____В.В.Лупей _____Н.В.Яромчик

2.2. Наниматель обязуется:

2.2.1. Обеспечить занятость своих работников в пределах имеющихся объемов работ и выделяемых средств;

2.2.2. Заключить договора на материально-техническое обеспечение в объемах, обеспечивающих выполнение производственной программы;

2.2.3. Ежеквартально информировать трудовые коллективы и Профком о выполнении производственного плана, финансового положения предприятия;

2.2.4. В случае простоя из-за отсутствия топливно-энергетических ресурсов совместно с Профкомом принимать согласованное решение, определяющее пути выхода из сложившейся ситуации;

2.2.5. Совершенствовать структуру управления, организацию производства, обеспечивать рациональное и эффективное использование кадров в целях получения плановой прибыли, дальнейшего развития производства, повышения благосостояния всех работников предприятия;

2.2.6. Осуществлять экономический анализ работы предприятий. Информировать Профком, трудовой коллектив о результатах работы, вскрытых нарушениях, упущениях и мерах, предпринятых по их устранению.

2.2.7 Обеспечить материальную и моральную заинтересованность изобретателей и рационализаторов, выплачивать вознаграждения за внедренное предложение в соответствии с действующим положением.

2.3. Профком, в соответствии со своими полномочиями, обязуется:

2.3.1.Содействовать мобилизации членов профсоюза на успешную реализацию задач по обеспечению устойчивой работы предприятия.

2.3.2.Осуществлять эффективный общественный контроль за обеспечением законных трудовых прав и социально-экономических интересов работников-членов профсоюза при применении норм и положений Декрета Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014г. №5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций».

2.3.3. Осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде; об охране труда в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 6 мая 2010г. №240 «Об осуществлении общественного контроля профессиональными союзами».

2.3.4. Организовывать в трудовых коллективах разъяснительную работу, направленную на экономию всех видов ресурсов.

2.3.5. Предоставлять членам профсоюза бесплатную юридическую помощь и консультации по вопросам норм действующего законодательства.

2.4. Работники обязуются:

2.4.1. Выполнять производственные задания, установленные объемы работ и услуг с наименьшими затратами трудовых, материальных и финансовых ресурсов;

2.4.2. Строго соблюдать производственную, трудовую, технологическую дисциплину, бережно относиться к имуществу;

_____В.В.Лупей _____Н.В.Яромчик

2.4.3. Строго соблюдать правила охраны труда, промышленной и пожарной безопасности, промышленной санитарии;

2.5.Наниматель имеет право привлечь работника, причинившего ущерб предприятию при исполнении им своих трудовых обязанностей к материальной ответственности.

2.6.Работники несут ограниченную материальную ответственность за ущерб, причиненный предприятию в размере причиненного в течение календарного года ущерба, но не свыше своего среднемесячного заработка, за исключением следующих случаев, при которых наступает полная материальная ответственность:

между работником и нанимателем в соответствии со статьей 405 Трудового Кодекса заключен письменный договор о принятии на себя работником полной материальной ответственности за необеспечение сохранности имущества и других ценностей, переданных ему для хранения или для других целей;

- имущество и другие ценности были получены работником под отчет по разовой доверенности или по другим разовым документам;
- ущерб причинен преступлением. Освобождение работника от уголовной ответственности по нереабилитирующим основаниям не освобождает его от материальной ответственности;
- ущерб причинен работником, находившимся в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- ущерб причинен недостачей, умышленным уничтожением или умышленной порчей материалов, полуфабрикатов, изделий (продукции), в том числе при их изготовлении, а также инструментов, измерительных приборов, специальной одежды и других предметов, выданных нанимателем работнику в пользование для осуществления трудового процесса;
- ущерб (с учетом неполученных доходов) причинен не при исполнении трудовых обязанностей.

2.7. Работники трудового коллектива имеют право:

2.7.1.На получение зарплаты, премий, вознаграждений, доплат и надбавок в соответствии с действующими положениями;

2.7.2. На пользование специальными льготами, оговоренными настоящим Договором.

3.ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

3.1. Стороны установили, что

3.1.1. Отношения работников и Нанимателя строятся в соответствии с Трудовым Кодексом Республики Беларусь, иными актами законодательства, а также на основании норм и положений Генерального, отраслевого Соглашений и настоящего коллективного Договора.

_____В.В.Лупей _____Н.В.Яромчик

3.1.2. Профсоюзный комитет выражает и защищает трудовые права и интересы 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 согласия работника) с участием представителя профсоюзного комитета.

3.2. Наниматель обязуется:

3.2.1. Способствовать сохранению эффективно действующих и созданию новых рабочих мест. Обеспечить полную занятость и использование работающих на предприятии в соответствии с профессией, квалификацией и трудовым договором, не допуская массовых сокращений рабочих мест.

3.2.2. В контрактах, заключаемых при приеме на работу или с работником, трудовой договор с которым заключен на неопределенный срок, предусматривать дополнительные меры стимулирования труда:

- Дополнительный поощрительный отпуск не менее трех календарных дней; при непрерывном стаже работы в системе от 3 до 5 лет – не менее 4 дней, при непрерывном стаже работы в системе 5 и более лет – продолжительностью 5 календарных дней
- повышение тарифной ставки (оклада) до 50 процентов включительно, но не менее 30 процентов
- при наличии финансовых возможностей контракт может содержать дополнительные трудовые права, социально-экономические льготы, другие гарантии и компенсации, чем предусмотренные настоящим Коллективным договором.

3.2.3.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.

3.2.4. Не заключать контракты со следующими работниками без их согласия:

- С работниками, получившими на данном предприятии профессиональное заболевание или иное повреждение здоровья, связанное с исполнением ими своих трудовых обязанностей;
- С беременными женщинами;

_____В.В.Лупей _____Н.В.Яромчик

- С женщинами, имеющими детей в возрасте до 5 лет (детей-инвалидов – до 18 лет).

3.2.5.В случае досрочного расторжения контракта из-за невыполнения или ненадлежащего выполнения его условий по вине Нанимателя работнику, руководителю предприятия выплачивается компенсация за ухудшение правового положения в размере трех среднемесячных заработных плат;

3.2.6. Досрочно расторгать контракт по требованию работника в случаях:

- переезда на постоянное место жительства в другую местность;
- перевода супруга или супруги на работу в другую местность;
- избрания на выборную должность;
- достижения общеустановленного пенсионного возраста, ухода на пенсию;
- зачисления на учебу в учебное заведение на дневное отделение;
- наличия 3-х и более детей, не достигших 16 лет, а также по заявлению одинокой матери (одинокого отца), воспитывающей (воспитывающего) ребенка в возрасте до 5-ти лет, либо двух и более детей в возрасте до 16 лет;
- его болезни и инвалидности, препятствующей выполнению работы по контракту;
- необходимости ухода за больными членами семьи или инвалидом I группы;
- в случае занятости работника менее 50% от полной нормы в течение последних трех календарных месяцев подряд.

3.2.7. С работником, которому осталось до достижения общеустановленного пенсионного возраста 3 и менее лет, не допускающим нарушения производственно-технологической, трудовой и исполнительской дисциплины, продлевать контракт на срок не менее, чем ему осталось до достижения общеустановленного пенсионного возраста, на меньший срок контракт продлевается только с письменного согласия работника.

3.2.8. Контракты с беременной женщиной, 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 3 лет, при истечении срока его действия продлеваются (заключаются) нанимателем, с согласия работника, до достижения ребенком возраста 5 лет, а с одинокими матерями- до достижения ребенком возраста 8 лет (детей-инвалидов – до 18 лет).

3.2.9. Контракты с не освобожденными председателями профкомов, членами выборных органов профсоюза, общественными инспекторами по охране труда заключать и продлевать на время их полномочий, но не менее, чем на 1 год.

3.2.10. Расторжение контракта по истечении срока его действия по одностороннему решению Нанимателя с:

- Инвалидами;
- Работниками, заболевшими и перенесшими лучевую болезнь, принимавшими

участие в 1986-1989гг в ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС, работавшими в зоне эвакуации;

- Работниками, получившими на данном производстве травму, приведшую к снижению трудоспособности;
- Одинокими матерями (отцами), имеющими детей в возрасте до 16 лет (детей-инвалидов – до 18 лет);

производить только с предварительного согласия профсоюзного комитета.

3.2.11. Расторжение трудового договора, контракта по инициативе Нанимателя производить с предварительного уведомления профсоюзного комитета (кроме п.3 и абз.3 п.7 ст.42 ТК РБ).

3.2.12. В связи с производственной необходимостью и с целью обеспечения максимальной занятости работников выделять средства на обучение работников смежным специальностям (профессиям) и производить повышение тарифной ставки работникам за наличие и использование в работе смежных профессий на основании соответствующего Положения.

3.3. Каждая из сторон, заключивших контракт, не позднее, чем за 2 месяца до истечения срока его действия письменно предупреждает другую сторону о решении продолжить или прекратить трудовые отношения. Проект контракта вручается одновременно с уведомлением о намерении заключить контракт с работником.

3.4. Если срок действия контракта истекает в период временной нетрудоспособности работника, наниматель обязуется по письменному заявлению работника продлить действие контракта на период временной нетрудоспособности.

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

3.6. 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.

3.7. Если окончание срока действия контракта работника приходится на период его уведомления нанимателем о предстоящем высвобождении с работы в связи с сокращением численности или штата работников, ликвидацией организации, то наниматель увольняет его по основанию, предусмотренному пунктом 1 статьи 42 Трудового Кодекса Республики Беларусь.

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

_____В.В.Лупей _____Н.В.Яромчик

3.10. Наниматель продлевает (заключает новый) контракт с добросовестно работающими и не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины работниками на период продолжения работы без получения государственной пенсии после приобретения права на пенсию по возрасту на общих основаниях.

4. ОПЛАТА ТРУДА. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ.

Отношения работников и Нанимателя строятся в соответствии с законодательством о труде, а также на основании норм и положений настоящего Коллективного договора.

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). Оплата труда каждого работника предприятия определяется его личным трудовым вкладом и максимальными размерами не ограничивается.

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

4.1. **Стороны обязуются**:

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

4.1.2. Оказывать адресную материальную помощь работникам-членам профсоюза предприятия, чьи семьи оказались по объективным причинам в категории малообеспеченных.

В целях усиления материальной заинтересованности работников предприятия в общих результатах финансово-хозяйственной деятельности, обеспечения соотношения в оплате работников различных категорий с учетом сложности выполняемых работ и условий труда,

Наниматель обязуется:

4.2. Устанавливать (изменять) формы, системы и размеры оплаты труда, в том числе и дополнительные выплаты стимулирующего и компенсирующего характера, на основании действующего законодательства и настоящего Договора по согласованию с профсоюзным комитетом в пределах заработанных средств. Производить дальнейшее совершенствование структуры заработной платы работников предприятия. Принимать меры по повышению среднемесячной заработной платы работников.

_____В.В.Лупей _____Н.В.Яромчик

4.3. Оплату труда работников предприятия осуществлять на основании Положения об оплате труда работников КЖУП «Светочь» с учетом действующего законодательства и нормативных правовых актов Министерства жилищно-коммунального хозяйства Республики Беларусь.

Особенности оплаты труда работников закрепляются в настоящем коллективном договоре или иных локальных нормативных актах нанимателя, которые принимаются по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.4. Направлять не более 30 процентов от суммы сэкономленных средств на материальное стимулирование работников на основании пункта 21^4 Главы 4 Положения о порядке формирования планово-расчетных цен на жилищно-коммунальные услуги, утвержденного постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 18.01.2006 г. № 54 «Об утверждении Положения о порядке формирования и применения планово-расчетных цен на жилищно-коммунальные услуги» с изменениями и дополнениями.

4.5. Производить оплату труда работников по повременно-премиальной системе оплаты труда на основе тарифной сетки работников предприятия. Учитывая специфику и виды работ отдельных структурных подразделений Нанимателя, особенности трудовых и производственных процессов, организационную структуру и численность работников подразделения, применять иные системы оплаты труда: сдельно-премиальную, аккордную, коллективную, гибкие системы оплаты труда и другие, направленные на усиление материальной заинтересованности работников предприятия в повышении производительности труда и максимально учитывающие сложность выполняемых работ, уровень квалификации, эффективность, качество и условия труда, а также вклад каждого работника в общие результаты деятельности, его предприимчивость, творческий подход. Оплату труда по всем системам производить с учетом финансового состояния Нанимателя и в соответствии с действующим у Нанимателя Положением об оплате труда и другими локальными нормативными актами, утвержденными у Нанимателя.

4.6. Тарифные ставки (оклады) работников устанавливать в соответствии с государственными гарантиями по оплате труда и действующими в отрасли условиями оплаты труда.

4.7. Осуществлять оплату труда работников предприятия по часовым и (или) месячным тарифным ставкам (окладам), сдельным расценкам, рассчитанным на основе тарифных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов тарифной сетки работников предприятия (ТС) или кратного размера тарифной ставки первого разряда по профессиям рабочих, для которых не установлены квалификационные разряды, и тарифной ставки 1-го разряда, установленной приказом директора, исходя из финансовых возможностей Нанимателя и действующих правовых актов.

_____В.В.Лупей _____Н.В.Яромчик

Тарифный (квалификационный) разряд характеризует уровень квалификации работника. Отнесение выполняемых работ к конкретным тарифным разрядам и присвоение работникам соответствующей квалификации осуществляется в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС), Единым квалификационным справочником должностей служащих (ЕКДС).

Размеры часовых тарифных ставок и тарифных окладов, рассчитанные в соответствии с настоящим пунктом, предусматриваются в штатных расписаниях работников КЖУП «Светочь», утверждаемых директором.

4.8. Отдельным высококвалифицированным рабочим, тарифицируемым по разрядам (начиная с 5-го разряда), постоянно занятым выполнением особо важных и ответственных работ, могут устанавливаться часовые тарифные ставки и (или) тарифные оклады исходя из тарифных коэффициентов соответствующих тарифных разрядов ТС в диапазоне 2,03-2,48 с применением в установленном порядке коэффициента по технологическим видам работ.

Перечень особо важных и ответственных работ утверждается приказо генерального директора предприятия.

4.9. При заключении с работниками предприятия контрактов предусматривать дополнительные меры стимулирования труда путем повышения тарифной ставки (оклада) от 30% до 50% в соответствии с абзацем третьим пункта 3 части первой статьи 261-2 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК РБ).

4.10. При формировании тарифных ставок (окладов) работников предприятия применять тарифную ставку первого разряда не ниже установленной Правительством Республики Беларусь.

4.11. Производить повышение тарифной ставки первого разряда с учетом роста показателя и норматива повышения, по согласованию с Райисполкомом, при наличии финансовых возможностей предприятия и при выполнении обязательных условий:

- выполнение условий оказанной государственной поддержки и иных преференций;
- отсутствие просроченной задолженности по заработной плате, платежам в бюджет, государственные целевые бюджетные фонды и бюджет государственного внебюджетного фонда социальной защиты населения Республики Беларусь;
- соблюдение коэффициента соотношения темпов роста производительности труда (выручки на 1 работника или добавленной стоимости на одного работника) и темпов роста среднемесячной заработной платы не менее 1,0.

Повышение размера тарифной ставки 1-го разряда и заработной платы производить одновременно рабочим, руководителям, специалистам и служащим предприятия.

_____В.В.Лупей _____Н.В.Яромчик

4.12. Обеспечить выплату заработной платы работникам, в том числе работникам, работающим в режиме суммированного учета рабочего времени, в размере не ниже минимальной заработной платы, установленной законодательством за работу в нормальных условиях в течение нормальной продолжительности рабочего времени при исполнении обязанностей работника, вытекающих из законодательства, локальных правовых актов и трудового договора.

4.13. Производить выплаты стимулирующего и компенсирующего характера: премии, надбавки, доплаты, единовременные поощрения, предусмотренные Положением об оплате труда работников КЖУП «Светочь», отдельными положениями, действующим законодательством и настоящим Договором в пределах имеющихся финансовых возможностей, если иное не установлено законодательством.

4.14. Осуществлять индексацию заработной платы в связи с инфляцией работникам предприятия (в том числе освобожденным штатным работникам Профкома), состоящим в списочной численности предприятия по состоянию на первое число месяца издания приказа, в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством (статья 58 ТК РБ), за исключением работников, у которых оплата труда осуществляется с применением коллективной аккордной сдельной, коллективной сдельно-премиальной системы оплаты труда.

Индексацию доходов (заработной платы) работников производить в порядке, предусмотренном законодательством Республики Беларусь. При расчете сумм индексации руководствоваться Инструкцией о порядке и условиях индексации денежных доходов населения в связи с инфляцией, а также при несвоевременной выплате заработной платы, пенсий, стипендий и пособий, утвержденной постановлением Минтруда и соцзащиты РБ от 05.05.2009 № 57.

4.15. В зависимости от условий труда устанавливать работникам предприятия **следующие доплаты и надбавки** к тарифным ставкам и окладам:

4.15.1. За работу с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с утвержденным перечнем рабочих мест по профессиям и должностям, на которых работающим по результатам аттестации подтверждено право на доплаты (**Приложение № 2).**

Доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливать к тарифным ставкам и должностным окладам работников в процентах от тарифной ставки первого разряда, установленной на предприятии, за каждый час работы в этих условиях в зависимости от класса и степени вредности условий труда в следующих размерах:

_____В.В.Лупей _____Н.В.Яромчик

Класс условий труда	Процент от тарифной ставки первого разряда за 1 час работы в условиях труда, соответствующих классу
1-й класс (оптимальные условия труда)	0
2-й класс (допустимые условия труда)	0
3-й класс (вредные условия труда):	
3.1 (1-й степени)	0,10
3.2 (2-й степени)	0,14
3.3 (3-й степени)	0,20
3.4 (4-й степени)	0,25
4-й класс (опасные условия труда)	0,31

При переводе или перемещении работника на другое рабочее место доплату за работу с вредными и (или) опасными условиями труда производить по результатам аттестации нового рабочего места.

При предоставлении работникам отпусков по инициативе Нанимателя с частичным сохранением заработной платы, при простоях на рабочем месте, доплату за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не производить.

Размер доплат, рассчитанных в соответствии с настоящим пунктом Договора, не может быть ниже размера доплат, рассчитанных от базовой ставки, устанавливаемой Правительством Республики Беларусь для оплаты труда работников бюджетных организаций.

4.15.2. За работу в ночное время и ночную смену в размере 40 процентов от часовой тарифной ставки (оклада) работника с учетом повышений, предусмотренных в трудовых договорах (контрактах) работников за каждый час работы в ночное время (с 22.00 до 6.00 часов) (статья 70 ТК РБ)..

4.15.3. За расширение зоны обслуживания (увеличения объема работ) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника: рабочим с повременно-премиальной системой оплаты труда - до 100 процентов тарифной ставки (оклада); руководителям, специалистам и служащим – до 50 процентов тарифного оклада в зависимости от фактического объема выполняемых работ, их сложности и характера, степени использования рабочего времени, как при наличии, так и без наличия вакансий в штатном расписании.

4.15.4. За совмещение профессий (должностей) в абсолютном размере или в процентах к тарифной ставке (окладу), но не выше тарифной ставки (оклада) по совмещаемой профессии (должности).

Нанимателем, в целях повышения материальной заинтересованности работников в результатах труда, повышения их жизненного уровня, с учетом финансового положения предприятия, может быть принято решение о выплате надбавок и доплат, предусмотренных в пунктах 4.13.3 и 4.13.4 коллективного договора, с учетом повышений, предусмотренных в трудовых договорах (контрактах) данных работников.

_____В.В.Лупей _____Н.В.Яромчик

Доплаты не устанавливать руководителям предприятия, главным специалистам, руководителям структурных подразделений, штатным заместителям руководителя предприятия, главных специалистов, заместителям руководителей структурных подразделений за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника в тех случаях, когда совмещаемая должность обусловлена трудовым договором (контрактом).

Не устанавливать доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зоны обслуживания (увеличения объема работ), за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, когда совмещаемая (выполняемая) работа предусмотрена в нормах трудовых затрат, обусловлена должностной инструкцией (входит в круг обязанностей работника) или поручается работнику в установленном законодательством порядке в связи с недостаточной загруженностью по основной работе.

При временном заместительстве замещающему работнику оплату труда производить в размере тарифной ставки (оклада), предусмотренных штатным расписанием замещаемого работника с сохранением личных повышений, установленных контрактом по основному месту работы, но не ниже среднего заработка по основному месту работы.

4.15.5. За руководство бригадой бригадирам из числа рабочих, не освобожденным от основной работы до 50 процентов тарифной ставки с учетом повышений, предусмотренных в трудовых договорах (контрактах) работников.

Доплата за руководство бригадой производится в соответствии с Положением о производственной бригаде и бригадире **(Приложение №3).**

4.15.6. Надбавки за стаж работы в системе Министерства жилищно-коммунального хозяйства Республики Беларусь в следующих размерах от тарифной ставки (оклада) с учетом повышений, предусмотренных в трудовых договорах (контрактах):

Стаж работы, лет	Размер надбавки в процентах от тарифной ставки (должностного оклада)
от 1 до 3	5
от 3 до 5	10
от 5 до 10	15
от 10 и выше	20

Выплату надбавки производить в соответствии с Положением о порядке выплаты надбавок за стаж работы в системе ЖКХ работникам КЖУП «Светочь». **Приложение № 4**

4.15.7. Надбавки за высокое профессиональное мастерство рабочим при условии обеспечения высокого качества выпускаемой продукции, оказываемых услуг, соблюдения технологической дисциплины, выполнения работ повышенной сложности в следующих размерах к тарифным ставкам (окладам) предусмотренных в трудовых договорах (контрактах):

3 разряда – до 18 процентов;
4 разряда – до 22 процентов;
5 разряда – до 25 процентов;
6 разряда – до 30 процентов;
7 разряда – до 32 процентов;
8 разряда – до 34 процентов**.**

Надбавка за высокое профессиональное мастерство не устанавливается рабочим-повременщикам, не тарифицируемым по разрядам, и высококвалифицированным рабочим, которым установлены месячные оклады взамен тарифных ставок.

Выплату надбавки производить в соответствии с Положением об установлении надбавок за высокое профессиональное мастерство рабочим КЖУП «Светочь», предусматривающем конкретные размеры и критерии профессионального мастерства. (**Приложение № 5)**

4.15.8. Ежемесячные надбавки за классность водителям грузовых и легковых автомобилей, автобусов:

● водителям 2-го класса в размере 10 % от тарифной ставки;
● водителям 1-го класса в размере 25 % от тарифной ставки.

Выплату надбавок производить с учетом повышений, предусмотренных в трудовых договорах (контрактах) за фактически отработанное время в качестве водителя в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

4.15.9. За специфику труда водителям служебных легковых автомобилей и специальной техники в размере до 25 процентов (включительно) тарифной ставки с учетом повышений за фактически отработанное время в качестве водителя.

4.15.10. За работу на подвижном составе в зависимости от степени его износа водителям (трактористам, машинистам) по следующей шкале к тарифным ставкам (окладам) с учетом повышений:

от 70 до 90 процентов износа – до 25 процентов (включительно);
от 90 до 100 процентов износа – до 30 процентов (включительно);
свыше 100 процентов износа – до 40 процентов (включительно).

4.15.11. За работу на автомобилях с прицепом в размере 20% от тарифных ставок водителей, с учетом повышений, предусмотренных в трудовых договорах (контрактах), за часы (дни) их фактической работы с прицепом.

4.15.12. За работу на специальных установках (оборудовании) к транспортным средствам в размере до 50% от тарифной ставки рабочего за часы фактической работы на оборудовании.

4.15.13. За разъездной характер работы в размере 50% от нормы суточных, предусмотренных законодательством о возмещении расходов при служебных командировках, за каждую поездку сверх нормальной продолжительности рабочего времени, установленной правилами внутреннего трудового распорядка.

_____В.В.Лупей _____Н.В.Яромчик

Работникам, которым выплачиваются указанные компенсации, суточные, предусмотренные при командировке, не выплачиваются.

Расходы на выплату компенсаций включаются в затраты по производству продукции (работ, услуг), учитываемые при ценообразовании и налогообложении.

Если в месте выполнения работы работнику не предоставляется бесплатное жилье и если он не имеет возможности ежедневно возвращаться к месту жительства, расходы по найму жилого помещения возмещать по нормам, установленным законодательством о возмещении расходов при служебных командировках.

4.15.14. За руководство производственной практикой учащихся учреждения, обеспечивающего получение профессионального или среднего специального образования в размере до 20% от тарифной ставки работника по основному месту работы за период руководства практикой, в зависимости от численности закрепленных за ним практикантов.

4.15.15. За наставничество наставнику в размере 10% часовой ставки и (или) тарифного оклада за фактически отработанное время за каждого закрепленного молодого специалиста (молодого рабочего) с учетом Положения о наставничестве, утвержденному Постановлением коллегии Министерства жилищно-коммунального хозяйства Республики Беларусь и Президиума Республиканского комитета Белорусского профсоюза работников местной промышленности и коммунально-бытовых предприятий от 26.11.2021 г. №17 /25.05.2021 г. №79.

4.15.16. За разделение рабочего дня на части (с перерывом в работе свыше двух часов, который не включается в рабочее время) в размере до 50% (включительно) тарифной ставки (оклада) с учетом повышений, предусмотренных в трудовых договорах (контрактах), работникам предприятия, которым предусмотрено такое разделение в связи с производственной необходимостью и в соответствии с законодательством.

Конкретный размер доплат по каждому работнику или категории работников утверждается приказом генерального директора.

4.15.17. За высокие достижения в труде, сложность и напряженность, выполнение особо важной (срочной) работы руководителям, специалистам и служащим в соответствии с действующим на предприятии Положением об установлении надбавок за высокие достижения в труде, сложность и напряженность труда, выполнение особо важной (срочной) работы руководителям, специалистам и служащим КЖУП «Светочь» **(Приложение № 6).**

4.15.18. Компенсацию за каждый час работы в сверхурочное время, государственные праздники и выходные дни в соответствии со статьями 69, 122, 144 ТК РБ.

_____В.В.Лупей _____Н.В.Яромчик

По соглашению сторон компенсация за работу в выходной (праздничный) день или сверхурочное время может предоставляться в виде дополнительного дня 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).

4.16. 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. Перечень профессий (должностей) работников, которым устанавливается режим работы по графику с суммированным учетом рабочего времени, утверждается Нанимателем по согласованию с профсоюзным комитетом и является неотъемлемой частью к настоящему Договору **(приложение №17).**

4.17. Привлекать работников без их согласия к сверхурочным работам, к работам в выходные (праздничные) дни только для производства работ по предотвращению катастрофы, производственной аварии, немедленного устранения их последствий или последствий стихийного бедствия, предотвращения несчастных случаев, при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи.

4.18. Для выполнения неотложных ремонтных, погрузочно-разгрузочных работ, работ, обеспечивающих техническую организацию и поддержку мероприятий, проводимых как на республиканском, так и на местном уровне, и других видов общественно-значимых работ привлекать работников, с их согласия, к сверхурочным работам, к работам в государственные праздники, праздничные дни при проведении массовых мероприятий и выходные дни.

4.19. Работников, задействованных в непрерывном производственно-технологическом процессе, на охране объектов, привлекать к работе в государственные праздники в соответствии с утвержденными графиками работ (сменности).

4.20. Производить премирование работников предприятия за основные производственные результаты работы в соответствии с Положением о премировании руководителей, специалистов, служащих и рабочих КЖУП «Светочь» за основные результаты финансово-хозяйственной деятельности **(Приложение №7):**

- рабочим – месяц в месяц с заработной платой;
- остальным категориям работников – месяцем позже.

4.21. Производить премирование работников за фактическую экономию и рациональное использование топливно-энергетических и материальных ресурсов, в соответствии с Положением о премировании работников КЖУП «Светочь» за экономию топливно-энергетических и материальных ресурсов **(Приложение № 8).**

_____В.В.Лупей _____Н.В.Яромчик

4.22. Производить премирование работников за выполнение работ сторонним организациям и населению на платной основе в размере до 25 процентов от суммы оплаты труда из актов выполненных работ, иных документов, подтверждающих факт их выполнения (оплаты).

4.23. 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).

4.24. Производить выплату вознаграждения работникам за сдачу вторичных материальных ресурсов в размере до 50 процентов от вырученной и оплаченной суммы за сдачу ВМР.

4.25. Производить выплату вознаграждения по итогам работы за год при наличии прибыли и в зависимости от результатов хозяйственной деятельности предприятия в соответствии с Положением о порядке выплаты вознаграждения по итогам работы за год (**Приложение №9).**

4.26. В связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами, Наниматель имеет право по согласованию с профсоюзным комитетом изменять существенные условия труда работникам (изменение системы оплаты труда, режима рабочего времени, включая установление или отмену неполного рабочего времени, изменение гарантий, уменьшение размеров оплаты труда, а также других условий, устанавливаемых в соответствии с ТК РБ), предупредив их об этом в соответствии с законодательством, в письменной форме.

4.27. Производить оплату работникам предприятия, в случае простоя на рабочем месте по независящим от работника причинам, в размере не мене двух третей установленной ему тарифной ставки (оклада) (часть первая статьи 71 ТК РБ). Простой, произошедший по вине работника, оплате не подлежит (часть третья статьи 71 ТК РБ).

4.28. Производить оплату труда работников предприятия, находящихся в отпусках, предоставляемых по инициативе Нанимателя в связи с временной приостановкой производства, в размере двух третей тарифной ставки (оклада) не применяя коэффициенты повышения тарифных ставок по технологическим видам работ.

4.29. В период выполнения водителями автомобилей, трактористами и другими работниками спецавтобазы ремонта закрепленной за ними автотракторной техники, оплату труда данным работникам производить за фактически отработанное время по тарифной ставке слесаря по ремонту автомобилей соответствующего (присвоенного) разряда.

4.30. В случае закрепления за работником и обслуживания им нескольких единиц автотракторной или иной техники различного типа (класса) и назначения оплата его труда производится исходя из более высокой тарифной ставки (оклада).

4.31. Сохранять средний заработок работникам за время участия в качестве делегатов на мероприятиях, проводимых республиканским и областным комитетом

профсоюзов.

4.32. Сохранять средний заработок работникам предприятия - воинам-интернационалистам за участие 15 февраля в мероприятиях, посвященных Дню памяти воинов-интернационалистов.

4.33. Выплачивать по итогам календарного года денежное вознаграждение наиболее активным членам добровольной народной дружины, совершившим не менее 10 выходов на дежурство, в размере до 5 базовых величин.

4.34. Нанимателю предоставляется право:

4.34.1. В случае производственной необходимости переводить работников в срок до одного месяца, без их согласия, на не обусловленную трудовым договором работу с оплатой по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

4.34.2. Применять к работникам, нарушившим производственно-технологическую, исполнительскую или трудовую дисциплину, в качестве меры дисциплинарного взыскания лишение полностью или частично дополнительных стимулирующих выплат (повышений тарифных ставок (окладов), предусмотренных в трудовых договорах, контрактах), надбавок за высокие достижения в труде, сложность и напряженность, выполнение особо важной (срочной) работы, а также премии по результатам финансово-хозяйственной деятельности, на срок до 12 месяцев.

4.34.3. Принимать меры по качественному улучшению нормирования труда, направленные на обеспечение опережающего роста производительности над ростом заработной платы в соответствии с действующим на предприятии Положением об организации нормирования труда работников КЖУП «Светочь».

Установление, замену и пересмотр норм труда, нормативов численности, изменения условий труда осуществлять по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.34.4. В целях рационального использования работников котельного хозяйства предприятия, с учетом объемов работ, фактически производимых на объектах в межотопительный период, оформлять трудовые отношения с данными работниками на летний (зимний) период с учетом уменьшения нормы продолжительности ежедневной работы и числа рабочих дней в неделю или месяц.

4.35. Выплату заработной платы работникам предприятия, с которыми заключены контракты, производить в денежной форме через центры банковских услуг регулярно 25 числа месяца, следующего за отработанным.

Выплату заработной платы работникам, с которыми заключены трудовые договора на неопределенный срок, 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, 25 числа месяца, следующего за отработанным.

4.36. С 01.01.2024 года производить выплату заработной платы всем работникам предприятия 2 раза в месяц:

1 часть заработной платы - 18 числа месяца, следующего за отработанным,

2 часть заработной платы - 25 числа месяца, следующего за отработанным.

4.37. Заработная плата выплачивается в денежных единицах Республики Беларусь.

С согласия работника допускается замена, денежной оплаты труда полностью или частично натуральной оплатой. Все работники предприятия имеют право на приобретение продуктов, товароматериальных ценностей, получение услуг, оплату квартплаты и коммунальных услуг, продукции сельскохозяйственного назначения в счет заработной платы.

В целях дополнительного стимулирования спроса на товары (продукцию, услуги) КЖУП «Светочь» работникам предприятия предоставляется возможность приобретения товаров (продукции, услуг) с удержанием ее стоимости из заработной платы с рассрочкой платежа на несколько месяцев. Количество месяцев, на которые предоставляется рассрочка платежа, определяется Нанимателем в зависимости от заработной платы работника и стоимости приобретенных товаров (продукции, услуг). Но не более 12 месяцев.

Натуральная оплата не может производиться:

- нефтепродуктами, горюче-смазочными материалами;
- лекарственными средствами, изделиями медицинского назначения;
- дезинфекционными средствами;
- алкогольными напитками;
- табачными изделиями;
- непищевой спиртосодержащей продукцией, в том числе парфюмерно-косметической, с объемной долей спирта этилового от семи и выше процентов
- драгоценными металлами, драгоценными камнями в любом виде и состоянии;
- взрывчатыми и отравляющими веществами, промышленными взрывчатыми материалами.

4.38. 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 коллективным договоре, производить индексацию несвоевременно выплаченных сумм заработной платы путем ее корректировки на коэффициент в соответствии с законодательством Республики Беларусь и на основании приказа по предприятию по каждому случаю несвоевременной выплаты.

4.39. Выплату среднего заработка за время трудового отпуска производить не позднее, чем за 2 дня до начала отпуска, если он предоставляется в соответствии с графиком трудовых отпусков. В иных случаях предоставления

трудового отпуска средний заработок выплачивается с согласия работника не позднее 2 рабочих дней со дня начала трудового отпуска (статья 176 ТК РБ).

4.40. Производить оплату труда работников с неполным рабочим временем пропорционально отработанному времени согласно графику работы (сменности) на основании табеля учета рабочего времени при повременной форме оплаты труда или в зависимости от выработки при сдельной форме оплаты труда.

4.41. При увольнении работника все выплаты, причитающиеся ему на день увольнения (кроме выплат, установленных системами оплаты труда, размер которых определяется по результатам работы за месяц ил иной отчетный период), производится не позднее дня увольнения. Если работник в день увольнения не работал или его трудовой договор с предварительным испытанием расторгается в день истечения срока предварительного испытания, то соответствующие выплаты производятся не позднее дня, следующего за днем предъявления им требования о расчете.

Выплаты, установленные системами оплаты труда, размер которых определяется по результатам работы за месяц или иной отчетный период, производятся в порядке, установленном локальными нормативными актами, не позднее дня выплаты заработной платы за отчетный период работникам предприятия (статья 77 ТК РБ).

4.42. Выдавать каждому работнику ежемесячно расчетный листок не позднее 15-го числа месяца выплаты заработной платы с указанием в нем составных частей заработной платы, причитающейся за соответствующий период, размеров удержаний из заработной платы, а так же общей суммы заработной платы, подлежащей выплате (статья 80 ТК РБ).

4.43. Установить, что условия контрактов с работниками членами профсоюзов, касающиеся оплаты труда, не могут быть хуже условий, установленных Договором.

5. ОХРАНА ТРУДА

5.1. **Стороны обязуются:**

5.1.1. Проводить совместную работу, направленную на реализацию государственной политики охраны труда в соответствии с Законом Республики Беларусь «Об охране труда»

5.1.2. Осуществлять контроль за соблюдением работниками требований по охране труда на предприятии и в структурных подразделениях.

5.1.3. Организовывать в установленные сроки обучение, стажировку, инструктажи и проверку знаний по охране труда работников предприятия, переподготовку и повышение квалификации по вопросам охраны труда руководителей, специалистов, работников, в т.ч. общественных инспекторов по охране труда профсоюзов.

5.1.4. Включать в состав комиссий по проверке знаний по вопросам охраны труда уполномоченных представителей профсоюзного комитета

_____В.В.Лупей _____Н.В.Яромчик

5.2. Наниматель обязуется:

5.2.1. Принимать меры по обеспечению на рабочих местах безопасных условий труда, соответствующих действующим правилам и нормам охраны труда и производственной санитарии, а также по оборудованию санитарно-бытовых помещений, их оснащению необходимыми устройствами с учетом условий труда и характера производства, выдаче работникам средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств.

5.2.2. Обеспечивать страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Положением о страховой деятельности в Республике Беларусь, утвержденным Указом Президента Республики Беларусь от 25 августа 2006г №530 «О страховой деятельности**».**

5.2.3. Ежегодно разрабатывать план мероприятий по охране труда,

(**Приложение №10** к коллективному Договору). Обеспечить выделение в необходимых объемах, но не менее трех процентов от фонда оплаты труда, финансовых средств для осуществления мероприятий по улучшению условий и охраны труда, предусмотренных коллективным договором.

5.2.4. Своевременно в соответствии с законодательством проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда. Обязательно включать в состав комиссии по аттестации рабочих мест по условиям труда представителей профсоюза. По результатам аттестации рабочих мест устанавливать доплаты работникам, а также предоставлять дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда согласно «Положению о порядке проведения аттестации рабочих мест по условиям труда», утвержденному Постановлением Совета Министров РБ. **(Приложение №2, Приложение № 11)**

5.2.5. Признавать право работника на отказ от выполнения порученной работы в случае возникновения непосредственной опасности для жизни и здоровья его и окружающих до устранения этой опасности, а также при непредставлении необходимых средств коллективной и индивидуальной защиты, непосредственно обеспечивающих безопасность труда. При отказе от выполнения порученной работы по указанным основаниям работник обязан незамедлительно письменно сообщить работодателю, либо уполномоченному должностному лицу о мотивах отказа. В указанных случаях и в случае приостановления и запрещения проведения работ специально уполномоченными государственными органами надзора и контроля, техническими инспекторами Профсоюза сохраняют за работниками среднюю заработную плату за время вынужденного простоя

5.2.6. Обеспечивать работников средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормативами и в установленные сроки. **(Приложение № 12).**

Обеспечивать отдельные категории работников форменной спецодеждой одеждой с отнесением затрат на ее изготовление по согласованию с Нанимателем.

_____В.В.Лупей _____Н.В.Яромчик

5.2.7. Наниматель имеет право в зависимости от характера выполняемых работ выдавать работникам дополнительно не предусмотренные в Типовых нормах средства индивидуальной защиты. Выдавать руководителям и специалистам, осуществляющим организацию и контроль за производственными процессами, средства индивидуальной защиты аналогичные как для начальника участка со сроком носки «до износа».

5.2.8. Сроки носки специальной одежды и специальной обуви могут быть увеличены по решению нанимателя по согласованию с профсоюзным комитетом при условии занятости работника на условиях неполного рабочего времени (неполной рабочей недели или неполного рабочего дня) пропорционально разнице между рабочим временем нормальной продолжительности и фактически отработанным.

5.2.9. По согласованию с профсоюзным комитетом выдавать работникам одновременно 2 комплекта средств индивидуальной защиты на удвоенный период использования для улучшения эксплуатации и организации ухода за ними;

5.2.10. Разрешить работникам, занятым на лесозаготовительных работах, уборке территорий, хранение средств индивидуальной защиты (спецодежда и спецобувь) в нерабочее время за пределами территории предприятия

5.2.11. В связи с невозможностью организации стирки средств индивидуальной защиты, выдавать работникам 1 раз в три месяца 450 гр. стирального порошка для стирки спецодежды.

5.2.12. Организовать бесплатную выдачу работникам молока на основе перечня химических веществ, при работе с которыми в профилактических целях рекомендуется употребление молока (**Приложение № 13)**

5.2.13.Производить бесплатную выдачу смывающих и обеззараживающих средств на основании Перечня профессий и должностей работников (**Приложение № 14)**

5.2.14.При организации работ на открытом воздухе в летний период, при выполнении которых может возникнуть риск укуса насекомых, выдавать работникам, занятым на производстве данных работ в качестве предохраняющей меры средства-репелленты.

5.2.15. Обеспечить проведение обязательного предварительного (при поступлении на работу), периодического (в течение трудовой деятельности, в рабочее время с сохранением однодневного среднего заработка) и предсменного (перед началом работы, смены) освидетельствования работников, занятых на работах с вредными условиями труда, а также внеочередных медицинских осмотров работников при ухудшении состояния их здоровья. Обеспечить прохождение медицинских осмотров для работников, приобретающих вторую или смежную профессию в связи с производственной необходимостью (изменениями в структуре производства, приобретением нового оборудования, внедрением новых производственных процессов и т.п.). **(Приложения № 15, №16)**

_____В.В.Лупей _____Н.В.Яромчик

5.2.16. Обеспечивать питание работников путем оборудования в структурных подразделениях комнат и мест приема пищи.

5.2.17. Привести численность службы охраны труда в соответствие со ст.20 «Закона об охране труда», обеспечить условия для ее эффективной работы. Специалистов по охране труда, кроме выполнения ими своих трудовых функций, утвержденных Типовым положением о службе охраны труда, привлекать только для ликвидации чрезвычайных ситуаций. Не допускать необоснованное сокращение численности службы охраны труда.

5.2.18. Обеспечивать своевременное поступление в вышестоящую организацию и областной комитет профсоюза:

- Сообщений о групповом несчастном случае, несчастном случае со смертельным исходом – немедленно;
- Сообщений о несчастном случае с тяжелым исходом – в течение 1 рабочего дня после получения заключения организации здравоохранения о тяжести производственной травмы потерпевшего;
- Документов специального расследования несчастного случая (копии акта формы Н-1 или НП с материалами специального расследования) – в течение 2 рабочих дней по окончании расследования несчастного случая.

5.2.19. Выплачивать единовременную материальную помощь работнику, потерявшему трудоспособность в результате несчастного случая на производстве, в размере одной среднемесячной заработной платы работника, исчисленной за 12 последних месяцев работы, предшествующих месяцу, в котором произошел несчастный случай, за каждый процент утраты трудоспособности по результатам материалов специального расследования и заключения медико-реабилитационной экспертной комиссии.

5.2.20. Выплачивать единовременную материальную помощь 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.

5.2.21 Выплачиваемая материальная помощь снижается пропорционально степени вины потерпевшего, определенной в документах специального расследования. В случае установления обоюдной вины Нанимателя и работника, в зависимости от степени вины работника, получившего трудовое увечье, размер единовременной материальной помощи может быть уменьшен не более, чем на 25%.

5.2.22 В случае финансовых затруднений предприятия, Стороны могут принять решение о выплате материальной помощи в течение не более одного года со дня, в котором произошел несчастный случай, в равных долях по каждому месяцу с учетом индекса потребительских цен, рассчитанного нарастающим итогом.

_____В.В.Лупей _____Н.В.Яромчик

5.2.23. Единовременная материальная помощь не выплачивается, если одной из причин нанесения вреда здоровью либо гибели работника явилось его нахождение в состоянии алкогольного опьянения, либо в состоянии, вызванном употреблением наркотических средств, психотропных веществ, их аналогов, токсических или других одурманивающих веществ.

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

5.3. Стороны обязуются:

5.3.1. Не менее 2-х раз в год на совместных заседаниях обсуждать вопросы, связанные с выполнением требований Декрета Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014г. №5 с привлечением к дисциплинарной ответственности руководителей структурных подразделений, где имеются случаи производственного травматизма, несоблюдение правил безопасности труда, нарушение трудовой и производственной дисциплины.

5.3.2. Обеспечивать участие общественных инспекторов по охране труда в осуществлении контроля за соблюдением работниками требований по охране труда на предприятии и в структурных подразделениях.

5.3.3. Организовывать обучение общественных инспекторов по охране труда в школе профсоюзного актива, в учреждениях образования системы Министерства жилищно-коммунального хозяйства, на курсах повышения квалификации и переподготовки кадров на базе УО ФПБ «Международный институт трудовых и социальных отношений» с сохранением на эти периоды среднего заработка.

5.3.4. Предоставлять председателю и членам комиссии по охране труда, общественным инспекторам по охране труда возможности осуществления общественного контроля за состоянием условий и охраны труда в рабочее время (до 4-х часов в неделю) с сохранением среднего заработка по месту работы.

5.3.5. Проводить тематические смотры-конкурсы по охране труда среди структурных подразделений предприятия с вручением Дипломов и ценных призов и Грамот и денежных премий в размере до 3 базовых величин лучшим общественным инспекторам по охране труда из средств Нанимателя и Профкома.

5.4**. Стороны договорились**, что работники предприятия обязуются :

5.4.1. Соблюдать правила по охране труда, а также правила поведения на территории предприятия, в производственных, вспомогательных и бытовых помещениях;

5.4.2. Выполнять нормы и обязательства по охране труда, предусмотренные коллективным договором, соглашением, трудовым

_____В.В.Лупей _____Н.В.Яромчик

договором, должностными обязанностями и правилами внутреннего трудового распорядка:

5.4.3. Использовать и правильно применять предоставленные им средства индивидуальной защиты, а в случае их отсутствия немедленно уведомлять непосредственного руководителя или иное уполномоченное должностное лицо нанимателя:

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

5.4.5. Оказывать содействие и сотрудничать с нанимателем в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда, немедленно извещать своего непосредственного руководителя или иное уполномоченное должностное лицо нанимателя о неисправности инструмента, оборудования, приспособлений, транспортных средств, средств защиты, ухудшения состояния собственного здоровья:

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

5.4.7. Исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством об охране труда.

5.5. Профсоюзный комитет:

5.5.1**.** Осуществляет постоянный общественный контроль за состоянием охраны труда на производстве, соблюдением трудового законодательства.

5.5.2. Разрабатывает методические рекомендации по осуществлению общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда, проводит обучение общественных инспекторов по охране труда.

5.5.3. Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве.

5.5.4. Представляет интересы работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве, в суде и иных органах и организациях.

6. **РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА**

6.1. Стороны согласились, что вопросы продолжительности рабочего времени, времени отдыха работников, в том числе предоставления им трудовых и социальных отпусков, вопросы регулирования внутреннего трудового распорядка и дисциплины труда и другие трудовые и социально-экономические права работников решаются Нанимателем по согласованию с профкомом в соответствии с законодательством Республики Беларусь и регулируются отраслевыми Соглашениями и настоящим коллективным Договором.

6.2. Наниматель и работники обязуются строго соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, согласованные с профсоюзным комитетом, которые являются приложением к настоящему коллективному Договору

_____В.В.Лупей _____Н.В.Яромчик

(Приложение №1)

6.3. **Наниматель обязуется**:

6.3.1.Все вопросы, связанные с привлечением к сверхурочным работам, работой в вечернее и ночное время, выходные и праздничные дни осуществлять по согласованию с Профкомом.

6.3.2. Привлечение к сверхурочным работам и работе в выходной день без согласия работника производить в следующих исключительных случаях:

- Предотвращение катастрофы, производственной аварии, выполнения работ, необходимых для немедленного устранения их последствий или последствий стихийного бедствия;
- Устранения случайных или неожиданных обстоятельств, которые могут нарушить или нарушили нормальное функционирование водоснабжения, водоотведения, газоснабжения, отопления, освещения, транспорта, связи.

6.3.3. При устранении крупных аварий на сетях и сооружениях, обеспечивающих жизнедеятельность города и района, продолжительностью более 1 рабочей смены, обеспечивать рабочий персонал аварийных бригад горячим питанием в размере суточных расходов при однодневных служебных командировках на 1 человека.

6.3.4. Не допускать превышения сверхурочных работ для каждого работника не более 4 часов в течение двух дней подряд и 180 часов в год. Не допускать использование для работы более 12 выходных дней в год для каждого работника. За работу в выходной день предоставлять другой день отдыха или оплату в соответствии с законодательством РБ.

6.3.5. При применении варианта суммированного учета рабочего времени, при котором фактическая продолжительность ежедневной работы может отклоняться от продолжительности смены по графику, но отклонения балансируют в рамках учетного периода, сверхурочными признавать только те часы, которые отработаны сверх норм рабочих часов за учетный период. Считать учетным периодом календарный год. **(Приложение № 17)**

6.4. Предоставлять работникам следующие виды отпусков:

6.4.1. основной отпуск продолжительностью не менее 24 календарных дней

6.4.2. дополнительные отпуска за счет собственных средств Нанимателя:

- Дополнительный оплачиваемый отпуск членам добровольной народной дружины – членам профсоюза из расчета 1 день отпуска за 3 дня дежурства, но не более 3 дней в календарный год.

6.5.3. дополнительные отпуска, относимые к затратам, включаемым в себестоимость продукции (работ, услуг):

- Дополнительный поощрительный отпуск за ухудшение правового положения – до 5 календарных дней
- Дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, представляемый на основании аттестации рабочего места по условиям

труда (**Приложение № 11).**

- За ненормированный рабочий день- продолжительностью до 7 рабочих дней;
- За продолжительный стаж работы в отрасли – продолжительностью до 3 календарных дней. (**Приложение №19)**

6.5.4. Предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск из собственных средств следующим категориям работников- членов профсоюза;

- 1 рабочий день (рабочую смену) - 15 февраля - воинам- интернационалистам для участия в мероприятиях, посвященных Дню памяти воинов-интернационалистов,
- В связи со смертью близких родственников (мать, отец, муж, жена, дети**)** - 3 рабочих дня по заявлению работника- члена профсоюза
- Отцу при рождении ребенка – 1 день

6.5.5. Предоставлять работникам – членам профсоюза дополнительное свободное от работы время с сохранением заработной платы:

- 0,5 рабочего дня (рабочей смены) – 1 сентября- родителям, чьи дети идут в 1 класс, по их заявлению;
- 0,5 рабочего дня (рабочей смены) – в мае - родителям, чьи дети заканчивают 11 класс, для участия в празднике последнего школьного звонка, по их заявлению;
- 0,5 рабочего дня (рабочей смены) – 7 марта, в канун Международного женского дня, - всем женщинам – работницам предприятия;
- 0,5 рабочего дня (рабочей смены) – 31 декабря всем женщинам- работницам предприятия.
- 0,5 рабочего дня в день рождения работника-члена профсоюза

6.5.5. Предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск работникам – членам профсоюза, получающим первое высшее или среднее специальное образование по специальностям, соответствующим профилю предприятия, успешно обучающимся в учреждениях, обеспечивающих получение образования в заочной форме, при заключении с ними соответствующего договора на подготовку специалиста:

- На период установочной или лабораторно-экзаменационной сессии в учебном году – до 30 календарных дней;
- На период сдачи государственных экзаменов – 21 календарный день;
- На период подготовки и защиты дипломного проекта – 30 календарных дней и до 60 календарных дней без сохранения заработной платы.

6.5.6. Предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск работникам- членам профсоюза, получающим второе высшее или среднее специальное образование по направлению Нанимателя, успешно обучающимся в учреждениях, обеспечивающих получение образования в заочной форме, на аналогичных условиях.

6.5.7. Предоставлять дополнительный отпуск без сохранения заработной платы работникам, получающим высшее или среднее специальное образование, не заключившим соответствующий договор с Нанимателем;

_____В.В.Лупей _____Н.В.Яромчик

6.5.8. Предоставлять работникам социальный отпуск без сохранения заработной платы по причинам личного и семейного характера по договоренности между работником и нанимателем продолжительностью более 30 календарных дней.

6.5.9. Составлять график предоставления трудовых отпусков до 5 января текущего года. При составлении графика отпусков учитывать желание супругов, работающих на предприятии, о предоставлении им отпусков в одно время.

6.5.10. По просьбе работников разделять трудовой отпуск на две части. При этом одна из частей не может быть менее 14 календарных дней.

6.5.11. При составлении графика трудовых отпусков планировать отпуск по желанию работников в удобное для них время женщинам, имеющим двух или более детей в возрасте до 16 лет, детей- инвалидов- до 18 лет, а также одиноким матерям (отцам), вдовам (вдовцам), не вступившим в новый брак, имеющим детей в возрасте до 16 дет.

6.5.12. Изменять режим работы работницам предприятия, имеющим детей дошкольного возраста, по их заявлению на период посещения детьми дошкольных учреждений при предоставлении подтверждающих документов, за исключением работников, работающих посменно.

7.ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

7.1.Стороны договорились:

7.1.1. Ликвидацию по инициативе Нанимателя или реорганизацию предприятия, влекущих за собой прекращение его деятельности, как юридического лица, сокращение численности или штата работников осуществлять с предварительного, не менее чем за три месяца, уведомления профсоюза.

7.1.2. Решать вопросы разгосударствления и приватизации государственной собственности с предварительного уведомления профсоюзного комитета не позже, чем за три месяца.

7.2. **стороны установили, что Наниматель**:

7.2.1. Не допускает увольнения по сокращению численности или штата работников, получивших в предприятии профессиональное заболевание или трудовое увечье;

7.2.2. Не допускает увольнения по сокращению численности или штата работников (без их письменного согласия):

- лиц, получивших в Организации профессиональное заболевание или трудовое увечье;
- лиц предпенсионного возраста (за три года до установленного законодательством срока);
- одиноких матерей (отцов), имеющих несовершеннолетних детей (до 16 лет) или детей-инвалидов (до 18 лет);
-

_____В.В.Лупей _____Н.В.Яромчик

- работающего родителя, в семье которого воспитываются двое и более несовершеннолетних детей или детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, 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 Организации;
- женщин, супруги которых призваны на срочную военную службу;
- работников, избранных в профсоюзные органы

7.2.3. Предоставляет работнику, предупрежденному о расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, не менее четырех календарных дней в месяц с сохранением не менее 2/3 среднедневного заработка для поиска работы, содействует переобучению новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора;

7.3. **Профсоюз:**

7.3.1. Осуществляет общественный контроль за соблюдением требований законодательства и условий коллективного договора при приеме на работу, увольнении, заключении, расторжении контрактов, сокращении численности или штата работников, предоставлении им льгот и гарантий при разгосударствлении и приватизации государственной собственности;

7.3.2. Оказывает юридическую и правовую помощь Организациям и работникам - членам профсоюза по вопросам занятости;

8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЖИЛЬЕМ, ЖИЛИЩНОЕ СТРОИТЕЛЬСТВО

8.1. Стороны установили, что:

8.1.1. Учет граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, по месту работы ведут работники, назначенные Нанимателем.

8.1.2. Постановка на учет нуждающихся в улучшении жилищных условий и предоставление жилых помещений, в том числе мест в общежитиях, производится на основании совместного решения Нанимателя и профсоюзного комитета в соответствии с Положением об учете граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, и о порядке предоставления жилых помещений государственного жилого фонда, утвержденным Указом Президента Республики Беларусь от 16 декабря 2013 г. № 563 «О некоторых вопросах правового регулирования жилищных отношений».

Списки лиц, нуждающихся в улучшении жилищных условий и лиц, которым предоставлены жилые помещения, доводятся до сведения работников.

8.1.3. Нанимателем по согласованию с профкомом в соответствии с коллективным договором предоставляются беспроцентные займы, иная финансовая помощь для строительства (реконструкции) или приобретения жилого помещения преимущественно работникам Организации, нуждающимся в улучшении жилищных условий.

_____В.В.Лупей _____Н.В.Яромчик

8.1.4. Наниматель, по согласованию с профсоюзным комитетом, может предоставлять работникам, нуждающимся в улучшении жилищных условий, имеющиеся на праве собственности, хозяйственного ведения или оперативного управления жилые помещения (комнаты или койко-место в общежитиях) во владение и пользование в соответствии с законодательством.

8.1.5. Наниматель согласовывает с профсоюзным комитетом локальные правовые акты, касающиеся правил проживания, пропускного режима и работы общежитий, введения платных услуг для проживающих в общежитии.

8.1.6.Наниматель совместно с Профкомом имеют право ходатайствовать перед райисполкомом о внеочередном включении в списки на строительство квартиры в составе КИЗ работников, состоящих на учете нуждающихся в улучшении жилищных условий, из числа высококвалифицированных работников, молодых специалистов, многодетных семей и т.д.

8.1.7. Наниматель оказывает работникам-членам профсоюза, ведущим индивидуальное строительство, помощь в использовании машин и механизмов по себестоимости.

9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВОВЫХ ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ И ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА

9.1. Стороны установили, что Наниматель:

9.1.1. Создает условия для деятельности профсоюзной организации в пределах ее полномочий, определенных Конституцией Республики Беларусь, Законом Республики Беларусь «О профессиональных союзах», а также в соответствии с Уставом отраслевого профсоюза, Соглашением и коллективным договором.

9.1.2. Обеспечивает безналичное перечисление профсоюзных взносов по личным заявлениям работников-членов профсоюза в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 18 сентября 2002 г. № 1282 «Об удержании из заработной платы работников денежных сумм для производства безналичных расчетов» через расчетные счета предприятия одновременно с выплатой заработной платы, в том числе выплачиваемой за счет ссуд и кредитов банков, на банковские счета профсоюзного комитета и обкома профсоюза.

9.1.3. Отчислят первичной профсоюзной организации ежемесячно паевой взнос для проведения культурно-массовых и спортивных мероприятий, пропаганды здорового образа жизни и возрождение национальной культуры и иные социально-значимые целив размерах, определенных коллективным договором и предусмотренных сметой на эти расходы, но не менее 0,3 процента от фонда оплаты труда.

9.1.4. При несвоевременных расчетах с органами профсоюза по отчислениям им собранных членских профвзносов, а также утвержденных коллективным договором отчислений паевых взносов для проведения

_____В.В.Лупей _____Н.В.Яромчик

культурно-массовых и спортивных мероприятий, пропаганды здорового образа жизни, возрождения национальной культуры и иных социально-значимых целей, производит ежемесячно индексацию данных отчислений (с момента возникновения задолженности) в соответствии с ростом уровня индекса потребительских цен.

9.1.5. Предоставляет 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 оплачивают командировочные расходы в порядке и на условиях, закрепленных коллективным договором.

9.1.6. Сохраняет 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.

9.1.7. 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.

9.1.8. Не допускает привлечения к дисциплинарной ответственности, лишения (уменьшения) премий, изменения существенных условий труда общественных инспекторов по охране труда, председателей и членов комиссии по охране труда предприятия, уполномоченных представителей профсоюза в сфере общественного контроля за соблюдением законодательства о труде без письменного предварительного согласия комитета профсоюза;

9.1.9. 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 органа, членами которого они являются (за исключением случаев, вызванных виновными действиями работника).

9.1.10. Предоставляет профсоюзному комитету в безвозмездное пользование необходимые помещения, оборудование, транспорт, средства связи, оргтехнику, осуществляют оплату коммунальных услуг, согласно Соглашению, коллективному договору в порядке и на условиях, установленных законодательством Республики Беларусь;

9.1.11. Предоставляет возможность руководству и работникам республиканского, областных комитетов профсоюза, профкомов Организаций беспрепятственно посещать Организации, где работают члены Профсоюза;

_____В.В.Лупей _____Н.В.Яромчик

9.1.12. Предоставляет освобожденным работникам профсоюзного комитета равные права пользования всеми социальными гарантиями, поощрительными выплатами установленными Соглашениями и коллективным договором для работников предприятия;

9.1.13. Устанавливают доплату за сложность и напряженность работы, участие в решении вопросов охраны труда, правовой помощи работникам, поддержании дисциплины и здорового морально-психологического климата в коллективе председателям цеховых комитетов профсоюза в размере не менее 10 процентов должностного оклада (тарифной ставки) по основному месту работы;

9.1.14. 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 процентов тарифной ставки(оклада);

9.1.15. Премирование освобожденных профсоюзных работников, доплату за стаж работы в отрасли, другие выплаты осуществляет за счет средств предприятия в порядке и на условиях, установленных для соответствующих руководителей и специалистов Предприятия, исходя из расчетного должностного оклада данных работников;

9.1.16. Обобщает и выполняет реальные предложения и требования, высказанные работниками-членами профсоюза на профсоюзных собраниях, конференциях, касающихся непосредственно производственных и трудовых отношений;

9.1.17. Предоставляет профсоюзному комитету предприятия необходимую информацию социального характера о финансово-экономической деятельности предприятия, учредительные документы, за исключением сведений, составляющих коммерческую тайну;

9.1.18. Оказывает содействие по сохранению (созданию) профсоюзной структуры в реорганизуемых в хозяйственные общества государственных унитарных предприятий, создаваемых путем преобразования в соответствии с законодательством о приватизации государственного имущества;

9.2. Стороны, заключившие настоящее договор, признают право профсоюзного комитета созывать собрания или конференции трудовых коллективов по согласованию с Нанимателем;

9.3. Комитет профсоюза участвует в переговорах по смене формы собственности предприятия, его представители включаются в состав правлений, советов предприятий и акционерных обществ, в состав комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве, аттестации рабочих мест по условиям труда, аттестационной комиссии предприятия, а также комиссии по разработке и изменению Устава предприятия;

9.4. Работникам, освобожденным от работы вследствие избрания на выборные должности в профсоюзных органах, после окончания их полномочий

_____В.В.Лупей _____Н.В.Яромчик

предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с согласия работника - другая равноценная работа (должность) в той же организации;

9.5. Профсоюзный комитет:

9.6.1.Подает в суд по просьбе членов профсоюза исковые заявления в защиту их трудовых и социально-экономических прав.

10.СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА РАБОТАЮЩЕЙ МОЛОДЕЖИ.

10.1.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**:

10.1.1. Дифференцированно, в зависимости от характера и сложности профессии, устанавливать молодым рабочим, выпускникам учреждений, обеспечивающих получение среднего и профессионально-технического образования пониженные нормы выработки в течение 6 месяцев с начала их самостоятельной работы без уменьшения заработной платы.

10.1.2. Производить несовершеннолетним работникам оплату труда в размере, как и работникам соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

10.1.3. Обеспечивать трудоустройство по полученной специальности выпускников учреждений образования, направленных на учебу предприятием;

10.1.4. Оказывать единовременную материальную помощь молодым рабочим и служащим- членам профсоюза, возвратившимся после окончания срока службы в Вооруженных Силах Республики Беларусь на прежнее место работы в размере не менее 20 базовых величин при наличии прибыли, остающейся после налогообложения;

10.1.5. Обеспечивать первоочередное трудоустройство детей членов трудового коллектива при наличии вакансий.

10.2. Профком обязуется:

10.2.1. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства, регулирующего труд молодежи

10.2.2. Добиваться сохранения и укрепления базы досуга, отдыха и оздоровления молодежи и детей работников организации

10.2.3. Выделять из профсоюзного бюджета средства на проведение культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий, организуемых для молодых работников Советом физкультуры и организацией Белорусского республиканского Союза молодежи.

10.2.4. Выделять средства на проведение культурно-массовых мероприятий ко Дню молодежи.

10.2.5. Выделять средства на поощрение лучших молодых рабочих-членов профсоюза предприятия ко Дню молодежи в размере до 2-х базовых величин

_____В.В.Лупей _____Н.В.Яромчик

10.2.6. Совместно с ООО «БРСМ» организовывать ко дню молодежи соревнование за звание «Лучший молодой работник предприятия».

10.2.7. Организовывать совместно с администрацией встречи с молодыми специалистами с вручением сувенирной продукции на сумму до 1 базовой величины.

11. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА ПОЖИЛЫХ ЛЮДЕЙ, ВЕТЕРАНОВ ВЕЛИКОЙ ОТЕЧЕСТВЕННОЙ ВОЙНЫ, ПЕНСИОНЕРОВ, ИНВАЛИДОВ.

11.1. Наниматель обязуется: для решения проблем малоимущих престарелых граждан – ветеранов предприятия:

11.1.1. Организовывать встречи с ветеранами Великой Отечественной войны и малолетними узниками концентрационных лагерей 9 мая и 3 июля с вручением памятных подарков в размере до 2-х базовых величин;

11.1.2. Оказывать помощь в погребении работников, ушедших на пенсию с предприятия и проработавших на предприятии не менее 3-х лет, выделив набор ритуальных услуг (гроб, венок, крест, лента, копка могилы).

11.1.3. Организовывать чествование бывших работников с праздничными, юбилейными датами, с вручением подарков на сумму до 1 б.в.

11.1.4. Выделять единовременную материальную помощь в размере до 5б. величин воинам-интернационалистам – работникам предприятия к 15 февраля.

11.2. Профком обязуется:

11.2.1.Совместно с Советом ветеранов и администрацией предприятия проводить:

- Чествование ветеранов труда, уходящих на заслуженный отдых;
- В течение года организовывать тематические вечера для пожилых людей;
- Привлекать ветеранов труда к участию в общегородских мероприятиях, торжественных вечерах, посвященных общегосударственным и профессиональным праздникам и т.д.

11.2.2. Установить единовременную материальную помощь неработающим пенсионерам, состоящим на профсоюзном учете, в размере до1 базовой величины при наличии необходимых оснований.

11.2.3. Производить единовременную выплату в размере до 1 базовой величины ветеранам труда, проработавшим на предприятии 20 и более лет, состоящим на профсоюзном учете, ко дню пожилых людей 1 октября;

11.2.4. Предоставлять возможность санаторно-курортного лечения в санаториях ФПБ ветеранам труда, состоящим на профсоюзном учете.

12.ВОПРОСЫ БЫТА, МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ, САНАТОРНО-КУРОРТНОЕ ЛЕЧЕНИЕ.

Наниматель обязуется:

12.1. Устанавливать для работников- членов профсоюза за счет собственных

средств вознаграждения, доплаты и выплаты:

12.1.1. При юбилейных датах (50,60,70лет), а так же при достижении общепенсионного возраста – до 30 базовых величин материальную помощь и до 20 базовых величин стоимость ценного подарка;

12.1.2. Поощрять работников за многолетний добросовестный труд, высокое профессиональное мастерство, ответственное отношение к возложенным обязанностям, активное участие в общественной жизни, при достижении стажа работы в системе жилищно-коммунального хозяйства :

- 20 лет- единовременная выплата до 5 б.в.
- 25 лет единовременная выплата до 8 б.в.
- 30 лет единовременная выплата до 10 б.в.
- 40 лет- единовременная выплата до 15 б.в.

12.1.3. На оздоровление, при предоставлении трудового отпуска - на основании Положения о выплате материальной помощи на оздоровление (**Приложение** №20)

12.1.4. В случае смерти работника членам его семьи оказывать помощь в наборе ритуальных принадлежностей (гроб, венок, лента, крест, копка могилы);

12.1.5. В случае смерти близких родственников (отец, мать, муж, жена, дети) оказывать работнику помощь в наборе ритуальных принадлежностей (гроб, венок, лента, крест, копка могилы, услуги ритуального транспорта);

При организации похорон за пределами Светлогорского района и невозможностью в данном случае использования пакета ритуальных услуг оказывать материальную помощь в размере 10 б.в.

В случае, если на предприятии работает 2 и более прямых родственников умершего, остальным оказывать материальную помощь на погребение в размере 10 б.в. каждому.

12.1.6. В случае ухода работника предприятия на пенсию по инвалидности (1,2 группа) оказывать ему единовременную материальную помощь в размере до 30 базовых величин;

12.1.7. Работникам, нуждающимся в длительном лечении с применением дорогостоящих лекарств в соответствии с заключением лечащих врачей оказывать единовременную материальную помощь до 10 базовых величин;

12.1.8. Семьям, воспитывающим детей-инвалидов, возмещать затраты на лечение в размере до 10 базовых величин 1 раз в год по их заявлению;

12.1.9. Женщинам, имеющим на иждивении 3-х и более детей в возрасте до 18 лет, детей-инвалидов до 18 лет, одиноким матерям, вдовам, имеющим несовершеннолетних детей, выплачивать единовременную материальную помощь в размере до 5 базовых величин ко Дню матери.

12.1.10 Оказывать материальную помощь работникам предприятия при рождении ребенка в размере 10 базовых величин

12.2**.** Работникам, имеющим удостоверение ликвидатора аварии на Чернобыльской АЭС (ст.18, 19), ежегодно оказывать единовременную материальную помощь в размере до 5 б.в. ко дню трагедии на ЧАЭС 26 апреля.

_____В.В.Лупей _____Н.В.Яромчик

12.3. Приобретать путевки в оздоровительные лагеря для оздоровления детей работников предприятия. Установить размер родительской доплаты за путевку- 1-до 20%.

12.4. Оказывать по решению комиссии по санаторно-курортному лечению и оздоровлению единовременную помощь работникам, приобретающим путевки в санаторно-курортные учреждения за полную стоимость.

12.7. Выдавать на основании решения Совета предприятия беспроцентные ссуды (займы) работникам предприятия на решение бытовых вопросов согласно Положения.

12.7. Профсоюзный комитет обязуется:

12.7.1. Оказывать единовременную материальную помощь в размере до 2-х базовых величин работникам- членам профсоюза в случае смерти близких родственников (родители, муж, жена, дети) и членам семьи в случае смерти работника-члена профсоюза.

12.7.2. Оказывать материальную помощь малообеспеченным семьям, имеющим несовершеннолетних детей, для удешевления родительской доплаты за путевки в оздоровительные лагеря;

12.7.3. Оказывать материальную помощь работникам предприятия, членам профсоюза, на приобретение путевок на оздоровление в санаторные учреждения республики за счет собственных средств, в размере до 20% стоимости путевки.

13. КУЛЬТУРНО-МАССОВАЯ, ФИЗКУЛЬТУРНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ И СПОРТИВНАЯ РАБОТА.

13.1. Стороны обязуются:

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

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

13.1.3 Обеспечивать эффективность работы созданного физкультурно-спортивного клуба «Коммунальник»;

13.1.4. Повышать качество организации массовых физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятий на основе сложившихся традиций, добиваться увеличения их массовости;

13.2Стороны установили, что Наниматель для работников – членов профсоюза обязуется:

13.2.1. Отчислять денежные средства в размере 0,3% от фонда оплаты труда работников предприятия Профкому для проведения культурно-массовых и спортивных мероприятий.

_____В.В.Лупей _____Н.В.Яромчик

Ежемесячно отчислять профсоюзному комитету денежные средства в размере не менее 0,5% от общего фонда оплаты труда для приобретения подарков в натуральной или денежной форме для новогодних и иных мероприятий.

По совместному решению Нанимателя и Профсоюзного комитета из перечисленных средств могут приобретаться подарки или производиться единовременные выплаты работникам – членам профсоюза, работающим на предприятии не менее трех месяцев по состоянию на 31 декабря текущего года.

13.2.2. Выделять денежные средства на:

- Приобретение спортивного инвентаря,
- Приобретение спортивной одежды и обуви
- Подписку на периодические издания
- Аренду зданий и помещений для проведения спортивных и культурно-массовых мероприятий
- Награждение ценными подарками, призами, премирование работников за активное участие в культурно-массовых и спортивных мероприятиях
- Паевой взнос для участия в областной отраслевой спартакиаде
- Приобретение новогодних подарков детям работников предприятия до 15 лет включительно
- Приобретение подарков или единовременной выплаты работникам ко Дню защитников Отечества и Международному женскому дню 8 Марта
- Организацию культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий с подшефной средней школой №10
- 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, городов-побратимов и т.п., либо при посещении их представителями предприятия, приобретение цветов, канцтоваров, сувениров, организацию питания;

13.2.3. Содержать в штате инструкторов-методистов по физкультурно-оздоровительной работе

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

13.2.5. Выделять автотранспорт для выездов участников художественной самодеятельности, спортсменов, охотников, рыболовов, грибников, туристических и других досуговых поездок, согласно разработанных и утвержденных Нанимателем и Профкомом планов, за счет прибыли, остающейся в распоряжении Нанимателя.

13.3. Профсоюзный комитет:

_____В.В.Лупей _____Н.В.Яромчик

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

13.3.2. Выделяет из профсоюзного бюджета средства на:

- Организацию питания судей и участников спортивных соревнований;
- Приобретение подарков и цветов юбилярам и именинникам – работникам предприятия.
- Аренду плавательных дорожек в бассейне для организации занятий плаваньем.
- В рамках благотворительной акции «Профсоюзы- детям» ежегодно предусматривает выделение средств на оказание материальной помощи родителям для подготовки детей к школе.

13.3.3. Осуществляет контроль за выделением Нанимателем и использованием по назначению средств на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

14. ПООЩРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В ТРУДЕ

14.1. Ходатайство о поощрении за успехи в труде вносится на рассмотрение Нанимателя руководителями структурных подразделений по согласованию с профсоюзным комитетом.

14.2. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, улучшение качества продукции, экономию энергоресурсов, сырья и материалов, новаторство, продолжительную и безупречную работу и другие достижения в труде **Наниматель применяет следующие поощрения:**

- Объявление благодарности с вручением денежной премии в размере 1 базовой величины
- Премирование работников
- Награждение ценным подарком
- Награждение Почетной Грамотой предприятия с вручением денежной премии в размере 3 базовые величины
- Занесение на Доску Почета предприятия - с вручением денежной премии в размере 10 базовых величин

14.3. **Наниматель обязуется в** связи с награждением работников предприятия Почетными грамотами и благодарностями органов государственного и хозяйственного управления выплачивать награжденным денежные премии в следующих размерах:

- Почетная Грамота Совета Министров – 8 базовых величин
- Благодарность Премьер-министра – 5 базовых величин
- Награждение Почетным знаком «Ганаровы работнік жыллева-камунальнай гаспадаркі” – согласно Положения
- Почетная грамота МЖКХ – 5 базовых величин
- Благодарность МЖКХ – 3 базовые величина

_____В.В.Лупей _____Н.В.Яромчик

- Почетная грамота Гомельского облисполкома – 5 базовых величин
- Почетная грамота Гомельского областного Совета депутатов- 5 б.величин
- Почетная Грамота УЖКХ- 4 базовые величины
- Почетная грамота райисполкома- 3 базовые величины
- Почетная грамота районного Совета депутатов – 3 базовые величины
- Благодарность Гомельского облисполкома – 3 базовые величины
- Благодарность Гомельского областного Совета депутатов– 3 базовые величины
- Благодарность райисполкома- 1 базовая величина
- Благодарность районного совета депутатов – 1 базовая величина

14.4. Для работников, награжденных Почетным знаком «Ганаровы работнік жыллева-камунальнай гаспадаркі” установить следующие меры материального поощрения:

- Денежная премия к Дню бытового обслуживания населения и жилищно-коммунального хозяйства в размере 10 базовых величин
- Материальная помощь к отпуску в размере 20 базовых величин
- Ежемесячная надбавка к заработной плате в размере 20% должностного оклада (тарифной ставки)

14.5. Поощрительные выплаты Наниматель производит из собственных средств (прибыли предприятия)

15. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

15.1. Стороны несут ответственность за своевременное и полное выполнение Договора в пределах своих полномочий и обязательств.

15.2. Контроль за ходом выполнения настоящего Договора и разрешение разногласий, возникающих при его реализации, осуществляет комиссия, сформированная Сторонами в равном представительстве, которой сторонами представляется вся необходимая информация.

15.3. Изменения и дополнения в коллективный Договор вносятся по соглашению Сторон, оформляются протоколом и являются неотъемлемой частью настоящего Договора.

15.4. При выявлении нарушений Договора Стороны не позднее, чем в 2-х недельный срок проводят взаимные консультации и принимают меры по их устранению.

15.5. 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 истечении года на профсоюзной конференции с составлением акта о выполнении Договора и информированием членов профсоюза.15.6. За невыполнение обязательств, предусмотренных настоящим Договором, виновные в этом должностные лица несут ответственность в виде:

_____В.В.Лупей _____Н.В.Яромчик

41

- Лишения надбавок к должностным окладам, премий и других персональных выплат;
- Привлечения к дисциплинарной ответственности в соответствии с законодательством о труде.

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

15.8. В течение срока действия Договора, при условии его выполнения, Профсоюзный комитет воздерживается от организации и проведения коллективных действий, предусмотренных законодательством Республики Беларусь.

15.9. 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.).

Коллективный Договор подписан
21 сентября 2023 года

Генеральный директор
КЖУП «Светочь»
_____ В.В.Лупей

Председатель профсоюзного
комитета КЖУП «Светочь»
_____ Н.В.Яромчик