



**Коммунальное унитарное предприятие по оказанию услуг
«Единый информационный расчетно-кассовый центр»**

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2025-2028 гг.**

Принят на профсоюзном
собрании
30 сентября 2025 года

г. Гродно 2025 год

СОДЕРЖАНИЕ

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	2
I. Производственно-экономическая деятельность.....	5
II. Дополнительные компенсации, гарантии и вознаграждения работникам-членам профсоюза	6
III. Оплата труда	11
IV. Трудовые отношения	13
V. Режим труда и отдыха.....	16
VI. Охрана труда	19
VII. Обеспечение жильем, жилищное строительство, постановка на учет нуждающихся в улучшении жилищных условий	24
VIII. Награждения и поощрения за труд	25
IX. Медицинское обслуживание. организация отдыха и санаторно-курортного лечения...	27
X. Развитие культуры, физического воспитания, спорта и туризма	29
XI. Обеспечение правовых гарантий деятельности профкома и профсоюзного актива	31
XII. Социальная защита молодежи, а также пожилых людей, ветеранов войны и труда, пенсионеров, инвалидов, ранее работавших на предприятии	33
XIII. Материальная ответственность работников	35
XIV. Обеспечение выполнения коллективного договора.....	36

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работниками-членами профсоюза коммунального унитарного предприятия по оказанию услуг «Единый информационный расчетно-кассовый центр», от имени которых выступает первичная профсоюзная организация коммунального унитарного предприятия по оказанию услуг «Единый информационный расчетно-кассовый центр» Белорусского профессионального союза работников жилищно-коммунального хозяйства и сферы обслуживания (далее – Профком), в лице председателя Профкома Фабричных Александра Михайловича, и коммунальным унитарным предприятием по оказанию услуг «Единый информационный расчетно-кассовый центр» (далее – Наниматель), в лице уполномоченного должностного лица Нанимателя, директора предприятия Косило Кирилла Александровича.

1.1. Указанные в пункте 1 органы организационных структур профсоюза, согласно Уставу профсоюза, не вправе при заключении коллективного договора представлять интересы работников, не являющихся членами профсоюза.

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

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

3. Целью Договора является обеспечение устойчивого социально-экономического положения предприятия и надлежащего уровня оплаты труда работников, соответствующего текущему индексу цен и стоимости жизни, продуктивной занятости работников, безопасных условий труда, создания в коллективе здорового, морально-психологического климата и нормальной рабочей обстановки, соблюдение прав работников – членов профсоюза в сфере трудовых и связанных с ними отношений, организации на должном уровне культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы, пропаганды здорового образа жизни, других условий, вытекающих из трудовых отношений.

4. Наниматель признает Профком единственным полномочным представителем работников – членов профсоюза, от имени которых заключен настоящий Договор.

5. Положения и гарантии Генерального, тарифного и местных соглашений являются минимальными и обязательными для исполнения Нанимателем и Профкомом (далее – Стороны) и не могут быть изменены в сторону снижения социальной, правовой и экономической защищенности работников.

6. Договор заключается на основании Конституции Республики Беларусь, Трудового кодекса Республики Беларусь, других актов законодательства Республики Беларусь, а также

Директор предприятия _____

Председатель профкома _____

основываясь на нормах генерального отраслевого, областного соглашений, Устава отраслевого профсоюза.

7. Договор вступает в силу «01» октября 2025 г. и действует по «30» сентября 2028 г. (включительно).

7.1. Срок действия Договора может быть продлен на основании дополнительного соглашения.

8. Изменения и (или) дополнения в Договор вносятся по взаимному согласию между Нанимателем и Профкомом (далее – Стороны) в порядке, аналогичном порядку принятия Договора.

9. Условия настоящего Договора распространяются на Нанимателя, всех работников-членов профсоюза (в том числе руководителя предприятия), от имени которых он заключен.

10. Наниматель и Профком договорились о том, что стаж работы на предприятии считается стажем работы в системе жилищно-коммунального хозяйства.

11. Независимо от выражения согласия (заявлений) работников, в том числе в заключенных трудовых договорах (контрактах), действие Договора (его положений, условий, обязательств) распространяется в следующем порядке:

- раздел «Общие положения», раздел I; раздел III; п.п. 4.1. – 4.11., 4.13. – 4.17., 4.19., 4.19.2. раздела IV; разделы V – VII, п.п. 9.1.1. – 9.1.3., 9.1.6. – 9.1.8. раздела IX; подпункт 10.2.5. раздела X; разделы XII–XIV, *регулирующие вопросы: о рабочем времени и времени отдыха, о внутреннем трудовом распорядке, о нормах труда, формах, системах, размерах оплаты труда, о сроках выплаты и порядке индексации заработной платы, об охране труда, гарантиях и компенсациях, предоставляемых в соответствии с законодательством*), **применяются в отношении всех работников предприятия;**

- подпункты 2.2.1. – 2.3. раздела II, разделы X – XI, *установленные сверх законодательства (улучшающие положение работников в сравнении с законодательством), в том числе о выплатах 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.**

При этом подпункты: 2.4.1. – 2.4.6., 2.4.9., 2.4.10. раздела II, **применяются исключительно 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 Договором, за исключением гарантий и компенсаций, предоставляемых в соответствии с законодательством.

Действие иных положений коллективного договора, предусматривающих дополнительные, по сравнению с законодательством, гарантии, компенсации, выплаты социального характера, распространяется на работников, не являющихся членами Профсоюза согласно следующей процедуре:

первый этап: выражение письменной воли работника на распространение на него действия Договора путем подачи заявлений соответствующего содержания в адреса Сторон;

второй этап: рассмотрение заявлений Сторонами (на паритетной основе в составе представителей не менее 2 человек с каждой стороны) и последующее вынесение ими совместного решения о распространении (не распространении) сферы действия Договора (либо отдельных его норм и положений).

12. Стороны обязуются:

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

- равноправие;
- соблюдение норм законодательства;

Директор предприятия _____

Председатель профкома _____

- полномочность принятия обязательств;
- добровольность принятия обязательств;
- учет реальных возможностей выполнения принятых обязательств;
- обязательность выполнения договоренностей и ответственности за принятые обязательства;
- отказ от односторонних действий, нарушающих договоренности;
- взаимное информирование об изменении ситуации.

14. Создать на паритетной основе комиссию по коллективным переговорам для разработки, внесения изменений и (или) дополнений в Договор и контроля за его выполнением.

15. Не прекращать в одностороннем порядке коллективные переговоры.

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

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

18. Наниматель обязуется в недельный срок рассматривать представления Профкома об имеющихся недостатках в выполнении Договора и в письменном виде давать мотивированный ответ.

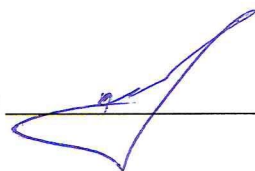
19. Наниматель обязуется зарегистрировать подписанный Сторонами Договор, а также внесенные в него изменения и (или) дополнения в местном исполнительном или распорядительном органе по месту нахождения (регистрации) Нанимателя в течение одного месяца со дня согласования.

20. Вновь принятые работники должны быть ознакомлены Нанимателем с настоящим Договором под роспись в день принятия на работу.

Директор предприятия



Председатель профкома



I. ПРОИЗВОДСТВЕННО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

1.1. Признавая, что развитие и укрепление экономического потенциала предприятия является основой повышения благосостояния работников и отвечает интересам всего общества, стороны прилагают взаимные усилия для осуществления модернизации и технической базы предприятия, увеличения объема оказания услуг, повышения качества, роста производительности труда, укрепления исполнительской и трудовой дисциплины, экономии и эффективного использования трудовых, материальных и энергетических ресурсов.

1.2. Наниматель обязуется:

- совершенствовать структуру управления, организацию хозяйственной деятельности, обеспечивать рациональное и эффективное использование кадров в целях получения плановой прибыли;

- распределение прибыли, остающаяся у предприятия после уплаты налогов и других платежей в бюджет осуществлять с участием Профкома.

1.2.1. Не допускать решения проблемы занятости административными мерами, нарушая права человека на труд, в том числе на свободно избранную деятельность.

1.2.2. Осуществлять необходимые меры, обеспечивающие выполнение основных прогнозных показателей социально-экономического развития предприятия.

1.2.3. Обеспечивать на предприятии систему экономного расходования энергетических, материальных и других ресурсов.

1.2.4. Не реже 1 раза в полгода информировать работников, Профком о ходе выполнения производственной программы, финансовом положении предприятия.

1.3. Профком обязуется:

1.3.1. Содействовать мобилизации членов профсоюза на успешную реализацию поставленных перед предприятием задач по обеспечению стабильной работы предприятия, а также совместно намеченных мер по повышению эффективности и развитию хозяйственной деятельности предприятия.

1.3.2. Осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, об охране труда.

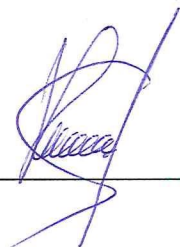
1.3.3. Проводить разъяснительную работу в коллективе, направленную на экономию всех видов ресурсов.

1.4. Работники обязуются:

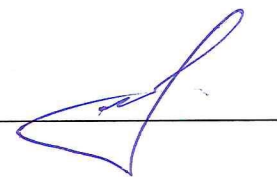
1.4.1. Выполнять производственные задания по оказанию услуг.

1.4.2. Соблюдать производственно-технологическую, исполнительскую и трудовую дисциплину, правила охраны труда, техники безопасности и производственной санитарии, бережно относиться к имуществу Нанимателя.

Директор предприятия



Председатель профкома



II. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ КОМПЕНСАЦИИ, ГАРАНТИИ И ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ РАБОТНИКАМ – ЧЛЕНАМ ПРОФСОЮЗА

2.1. Настоящий раздел Договора предусматривает возможность Нанимателя и Профкома использовать денежные средства на усиление социальной защиты работников-членов профсоюза, путем оказания материальной помощи, организацию выплат и выделения денежных средств, и установления иных социальных гарантий.

2.2. **За счет средств, остающихся в распоряжении предприятия** после уплаты всех обязательных платежей и исходя из имеющейся финансовой возможности предприятия, Наниматель обязуется обеспечивать следующие социальные гарантии:

2.2.1. Оказание материальной помощи:

- на поддержание здоровья работников-членов профсоюза во время длительного заболевания, в период обострения острых респираторных вирусных инфекций, и иных сезонных заболеваний, а также для укрепления здоровья, иммунитета, проведения противоэпидемиологических, карантинных и аналогичных мероприятий, складывающихся в жизни работника-члена профсоюза;

- на заготовку овощей;

- на удешевление стоимости питания;

- на витаминизацию и т.п.

– Для поздравления работников-членов профсоюза с:

- Новым годом;
- Днем памяти воинов-интернационалистов;
- Днем защитников Отечества и Вооруженных Сил Республики Беларусь;
- Днем женщин;
- Профессиональным праздником;
- Днем пожилых людей;
- Днем Победы;
- Днем матери;
- Днем отца;
- Иными праздничными днями и значимыми датами, событиями и праздниками по решению Нанимателя.

2.2.1.1. Оказание материальной помощи, указанной в подпункте 2.2.1. осуществляется без ограничения в календарном году общей суммы выплаты. Выплата осуществляется по решению Нанимателя, путем издания приказа, с указанием списков работников-членов профсоюза и конкретного размера выплаты, в том числе и в индивидуальном порядке.

2.2.2. Оказание материальной помощи работникам-членам профсоюза, направляющим ребенка (детей) в первый класс общеобразовательной школы, в размере 1 базовой величины на каждого ребенка первоклассника. Оказание материальной помощи осуществляется на основании заявления работника-члена профсоюза с предоставлением подтверждающих документов.

2.2.3. Оказание материальной помощи ко Дню знаний многодетным семьям работников-членов профсоюза, одиноким матерям, которые направляют ребенка (детей) на обучение в общеобразовательную школу, в размере 1 базовой величины на каждого ребенка. Оказание материальной помощи осуществляется на основании заявления работника-члена профсоюза с предоставлением подтверждающих документов.

2.2.4. В целях поощрения материнства и отцовства при усыновлении (удочерении), а также при рождении ребенка у члена профсоюза оказывать материальную помощь в размере не менее 5 базовых величин. Оказание материальной помощи осуществляется на основании заявления работника-члена профсоюза и копии свидетельства о рождении.

2.2.5. В связи с достижением пенсионного возраста оказывать материальную помощь работнику-члену профсоюза при стаже работы на предприятии:

Директор предприятия _____

Председатель профкома _____

- от 1 года до 5 лет – 3 базовые величины;
- от 6 лет и выше – 4 базовые величины + 0,5 базовой величины за каждый последующий отработанный год до достижения пенсионного возраста.

Оказание материальной помощи осуществляется по заявлению работника-члена профсоюза не ранее чем за 14 дней, либо не позднее 14 дней наступления события.

При поздравлении в торжественной обстановке Нанимателем (представителями Нанимателя) работника-члена профсоюза приобретать цветы (букет цветов) для поздравления.

2.2.6. В связи с юбилейной датой со дня рождения 30-, 40-, 50-, 60- летием оказывать материальную помощь в размере 2, 3, 4, 5 базовых величин соответственно. Оказание материальной помощи осуществляется по заявлению работника-члена профсоюза не ранее чем за 14 дней, либо не позднее 14 дней наступления события.

2.2.7. Оказывать материальную помощь при вступлении работника-члена профсоюза в брак (впервые) в размере 5 базовых величин. Оказание материальной помощи осуществляется по заявлению работника-члена профсоюза не позднее 14 дней наступления события, с предоставлением подтверждающих документов.

2.2.8. Производить оплату за обучение работников-членов профсоюза, направленных на учебу для повышения профессионального уровня на договорной основе, при условии предоставления справки, подтверждающей успешную сдачу сессии; пересдача производится за счет обучающихся.

При применении положений настоящего подпункта, лица, направленные на учебу на договорной основе обязаны:

- после окончания учебы отработать на предприятии не менее трех лет;
- при расторжении трудового договора по инициативе или вине работника/работника-члена профсоюза, или переводе к другому нанимателю в течение одного года после окончания учебы, работник/работник-член профсоюза обязан возместить предприятию затраченную на обучение сумму денежных средств.

2.2.9. Исходя из финансовой возможности предприятия, оказывать материальную помощь работникам-членам профсоюза в размере, не превышающем 50 базовых величин на основании поданного ими заявления, в связи с тяжелой жизненной ситуацией (стихийное бедствие, несчастный случай, авария, тяжелая болезнь, требующая длительного лечения; тяжелое материальное положение в семье, болезнь членов семьи и другие случаи).

2.2.9.1. Заявление подлежит рассмотрению коллегиально представителями Нанимателя с обязательным присутствием представителя(ей) профсоюзного комитета.

2.2.9.2. Со стороны Нанимателя участие в рассмотрении заявления правомочны принимать работники, курирующие финансово-хозяйственную деятельность (ответственные за финансово-расчетные обязательства), бухгалтерский учет, экономическую работу из состава следующих структурных подразделений и работников вне структурных подразделений:

- бухгалтерия;
- СЭА;
- представитель структурного подразделения, работник которого обратился с заявлением об оказании материальной помощи (при необходимости). В целях оценки необходимости оказания материальной помощи, рассмотрение заявления об оказании материальной помощи может быть проведено с приглашением заинтересованного работника, подавшего заявление либо его представителя

2.2.9.3. Заседание представителей Нанимателя при рассмотрении заявления проводятся под руководством заместителя директора (лица исполняющего его обязанности), либо главного бухгалтера (лица исполняющего его обязанности).

Директор предприятия _____

Председатель профкома _____

2.2.9.4. Решение представителей Нанимателя принимается исходя из оснований, изложенных в заявлении работника, приложенных/не приложенных подтверждающих документов и т.п.

2.2.9.5. Принятое решение представителей Нанимателя фиксируется, путем проставления на заявлении работника визы «Возможно удовлетворить» с указанием размера материальной помощи, либо «Невозможно удовлетворить». Под визой осуществляется проставление собственноручных подписей присутствующих представителей Нанимателя.

2.2.9.6. Представитель(ли) профсоюзного комитета проставляют визу согласия/несогласия с принятым коллегиальным решением, путем проставления собственноручной подписи(ей). Отсутствие визы представителя профсоюзного комитета не является основанием для отмены принятого коллегиального решения представителей Нанимателя.

2.2.9.7. Окончательное решение принимает Наниматель, основываясь на принятом коллегиальном решении.

2.2.10. В случае смерти работника-члена профсоюза оказывать членам его семьи материальную помощь в размере до 20 базовых величин.

2.2.11. В случае внезапной смерти работника-члена профсоюза (не по вине Нанимателя) при выполнении служебных обязанностей производить выплату материальной помощи семье умершего из средств Нанимателя в размере не менее 5-кратного среднемесячного заработка, за исключением работников (членов профсоюза) предприятия, находившиеся в момент смерти в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

2.2.12. В случае смерти родственников работника-члена профсоюза (мать, отец, дети, муж, жена, родные брат и сестра) оказывать материальную помощь в размере 5 базовых величин, с предоставлением подтверждающих родство документов.

2.2.13. Работникам-членам профсоюза (за счет собственных средств предприятия) предоставляется социальный отпуск с сохранением среднего заработка в следующих случаях:

– при вступлении в брак – 3 рабочих дня (по заявлению работника-члена профсоюза не ранее чем за 14 дней до наступления события с предоставлением подтверждающих документов);

– при рождении ребенка – 1 день (по заявлению работника-члена профсоюза не позднее 14 дней наступления события с предоставлением подтверждающих документов);

– направляющим ребенка (детей) в первый класс общеобразовательной школы – 1 день. Отпуск предоставляется в день официального начала учебного года (по заявлению работника-члена профсоюза с последующим предоставлением подтверждающих документов);

– при организации похорон близких родственников (мать, отец, дети, муж, жена, родные брат и сестра) – 3 дня; бабушки, дедушки, тети, дяди, племянники(цы) – 1 день.

2.3. Наниматель имеет право корректировать размеры производимых выплат, материальной помощи исходя из наличия денежных средств и возможностей в сторону уменьшения, либо увеличения.

2.3.1. Размер выплаты Нанимателю согласовывается с вышестоящими органами и организациями и не должен превышать два должностных оклада, как при разовой выплате, так и в общей сумме в течение календарного года.

2.4. Для членов профсоюза **за счет средств Профкома** устанавливаются следующие социальные гарантии:

2.4.1. Оказание материальной помощи (выделение денежных средств) для поздравления членов профсоюза с:

- Новым годом;
- Днем памяти воинов-интернационалистов;

Директор предприятия _____

Председатель профкома _____

- Днем защитников Отечества и Вооруженных Сил Республики Беларусь;
- Днем женщин;
- Профессиональным праздником;
- Днем пожилых людей;
- Днем Победы;
- Праздничными датами (юбилеями, днями рождениями) работников-членов профсоюза (по решению профкома);
- Иными праздничными днями и значимыми датами. Событиями и праздниками, касающимися непосредственно коллектива предприятия по решению профкома.

2.4.2. В связи с достижением пенсионного возраста на основании заявления работника-члена профсоюза оказывать материальную помощь при стаже работы:

- от 1 года до 5 лет – 1 базовую величину;
- от 5 до 10 лет – 2 базовые величины;
- свыше 10 лет – 3 базовые величины.

2.4.3. В связи с юбилейной датой со дня рождения 30-, 40-, 50-, 60- летием оказывать материальную помощь в размере 1; 1,5; 2,5; 3,5 базовых величин соответственно. Оказание материальной помощи осуществляется по заявлению работника-члена профсоюза не ранее чем за 14 дней, либо не позднее 14 дней наступления события.

2.4.4. При вступлении члена профсоюза в брак (впервые) оказывать материальную помощь в размере 5 базовых величин.

2.4.5. В целях поощрения материнства и отцовства при рождении ребенка у члена профсоюза оказывать материальную помощь в размере не менее 4 базовых величин. Оказание материальной помощи осуществляется на основании заявления работника-члена профсоюза и копии свидетельства о рождении.

2.4.6. При призыве члена профсоюза в армию оказывать материальную помощь в размере не менее 1 базовой величины.

2.4.7. В случае смерти работника-члена профсоюза членам его семьи оказывать материальную помощь в размере не менее 5 базовых величин.

2.4.8. В случае смерти близких родственников работника-члена профсоюза (мать, отец, дети, муж, жена, родные брат и сестра) оказывать материальную помощь в размере 3 базовых величин, с предоставлением подтверждающих родство документов.

2.4.9. Оказывать материальную помощь членам профсоюза, оказавшимся в тяжелой жизненной ситуации (тяжелая болезнь, требующая длительного лечения, тяжелое материальное положение в семье, обучение самого работника, приобретение дорогостоящих медикаментов и при наличии других уважительных причин) на основании поданного заявления и подтверждающих документов – не более 3 базовых величин.

2.4.10. На посещение болеющего длительное время работника-члена профсоюза (свыше 10 рабочих дней) выделять не менее 1 базовой величины.

2.5. Оказание материальной помощи и иной помощи членам профсоюза, а также единовременных выплат осуществляется в соответствии с утвержденными на заседании первичной профсоюзной организации Положением о фонде помощи из средств первичной профсоюзной организации и Положением о единовременных выплатах членам профсоюза первичной профсоюзной организации.

2.5.1. Профсоюзный комитет имеет право использовать средства профбюджета так же на:

- организацию и проведение праздничных и культурно-массовых мероприятий;
- подписку периодических изданий;
- премирование активных членов профсоюза;
- на поддержание здоровья членов профсоюза во время длительного заболевания, в период обострения острых респираторных вирусных инфекций, и иных сезонных заболеваний, а также для укрепления здоровья, иммунитета, проведения

Директор предприятия _____

Председатель профкома _____

противоэпидемиологических, карантинных и аналогичных мероприятий, складывающихся в жизни члена профсоюза;

- приобретение работникам-членам профсоюза, трудовым коллективам памятных сувениров, цветов, подарков и т.п. (по решению профкома);
- иные, непротиворечащие Уставу цели.

2.6. Профком имеет право корректировать размеры производимых выплат, материальной помощи исходя из наличия средств в сторону уменьшения, либо увеличения.

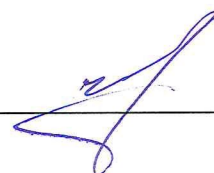
2.7. Ветераны труда, ушедшие на пенсию, освобождаются от уплаты членских взносов и, по их письменному заявлению, остаются на профсоюзном учете.

2.8. Наниматель и Профком имеют право лишить нарушителей производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, общественного порядка выплат, производимых за счет собственных средств предприятия и Профкома, оговоренных в разделе II Договора до конца календарного года, за исключением выплат и социальных гарантий, предусмотренных подпунктами Договора 2.2.10. – 2.2.12.; абзацем 5 подпункта 2.2.13.; 2.4.7. – 2.4.8.

Директор предприятия _____



Председатель профкома _____



III. ОПЛАТА ТРУДА

Наниматель обязуется:

3.1. Производить оплату труда работников, доплаты и надбавки к должностным окладам (тарифным ставкам) в соответствии с Положением об оплате труда (Приложение № 1).

3.2. Осуществлять дифференциацию оплаты труда в зависимости от сложности и напряженности труда, его условий, уровня квалификации работников. При этом гарантируется минимальный уровень заработной платы, установленной в Республике Беларусь.

3.3. Осуществлять материальное стимулирование работников в соответствии Положением об оплате труда (Приложение № 1).

3.4. Осуществлять выплаты стимулирующего и компенсирующего характера исходя из финансового положения предприятия и в пределах, установленных в локальных правовых актах.

3.5. При нормировании труда применять местные нормы времени, межотраслевые, отраслевые нормы и нормативы Республики Беларусь

3.6. Производить выплату заработной платы, перечисляя денежные средства на банковские платежные карты работников в денежных единицах Республики Беларусь два раза в месяц в следующем порядке:

- за первую половину расчетного месяца – до 70% тарифной ставки (должностного оклада) 30 числа текущего месяца;

- за вторую половину месяца - 20 числа каждого месяца, следующего за расчетным.

3.7. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим (праздничным) днем выплата производится накануне этого дня.

3.8. В случае задержки заработной платы на один календарный месяц и более по сравнению со сроком, установленном в Договоре, производить индексацию несвоевременно выплаченных сумм заработной платы путем ее корректировки на коэффициент инфляции в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

3.9. В случае предоставления трудового отпуска в соответствии с графиком трудовых отпусков производить выплату среднего заработка за время трудового отпуска не позднее чем за два дня до начала трудового отпуска. В иных случаях предоставления трудового отпуска производить выплату среднего заработка за время трудового отпуска с согласия работника не позднее двух рабочих дней со дня начала трудового отпуска.

3.10. При выплате заработной платы ежемесячно выдавать каждому работнику расчетный листок с указанием в нем составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размеров удержаний из заработной платы, а также общей суммы заработной платы, подлежащей выплате.

3.11. При увольнении работника выплату всех неоспариваемых сумм, причитающихся ему сумм от Нанимателя, производить не позднее дня увольнения.

3.12. При заключении с работниками индивидуальных контрактов устанавливать в них условия по оплате труда не ниже, установленных в Договоре.

3.13. Штрафы, финансово-экономические санкции и т.п., применяемые к работникам предприятия при исполнении должностных обязанностей и/или предприятию при осуществлении хозяйственной деятельности налоговыми органами, органами МВД, Государственного контроля, Прокуратурой, Инспекцией природных ресурсов и окружающей среды и другими органами, могут быть возмещены за счет прибыли, остающейся в распоряжении предприятия.

3.14. При отсутствии работы по причине производственного или экономического характера производить оплату простоя в размере не ниже двух третей установленной работнику тарифной ставки (оклада).

Директор предприятия _____

Председатель профкома _____

Наниматель имеет право:

3.15. Выплачивать внеплановый аванс в счет зарплаты по заявлению работника при наличии уважительных причин. Общая сумма не может превышать одной месячной зарплаты.

3.16. Производить выплату заработной платы рабочим, принятым на работу и не имеющим соответствующего разряда по профессии, необходимой предприятию, в течение всего периода обучения из расчета тарифной ставки 1 разряда установленной на предприятии, до присвоения им квалификационных разрядов»

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

3.18. При ликвидации юридического лица расчеты по оплате труда работников производят в числе первоочередных (после капитализации соответствующих повременных платежей, причитающихся с этого юридического лица, в связи с его ответственностью за причинение вреда жизни или здоровью гражданина);

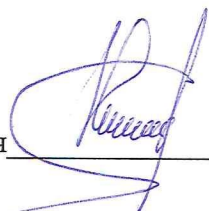
3.19. При наличии финансовой возможности сохранять за работниками, переведенными по состоянию здоровья на более легкую нижеоплачиваемую работу, прежний заработок в течение одного месяца со дня перевода;

3.20. При введении новых условий оплаты труда не допускать снижения размеров заработной платы работников на момент их введения;

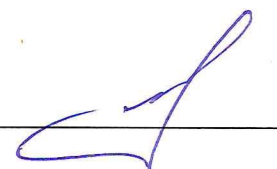
3.21. Оплата труда работников, осуществляется с применением тарифной сетки, действующей на предприятии, с учетом норм действующего законодательства и нормативных правовых актов Министерства жилищно-коммунального хозяйства Республики Беларусь.

3.22. Устанавливать нормы труда, обеспечивать их замену и пересмотр с участием профсоюзов.

Директор предприятия



Председатель профкома



IV. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Стороны установили, что:

4.1. Отношения работников и Нанимателя строятся в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь, иными актами законодательства, а также на основании норм и положений Договора, генерального и отраслевых соглашений.

4.2. Профком представляет, выражает и защищает интересы работников – членов профсоюза в сфере трудовых и связанных с ними отношений.

4.3. Обсуждение содержания контракта работника-члена профсоюза производится с участием председателя (представителя) профсоюзного комитета (с согласия работника), для чего Председатель профкома визирует трудовые контракты работников-членов профсоюза.

4.4. В контрактах, заключаемых в соответствии со статьей 261-2 Трудового кодекса Республики Беларусь «Содержание и условия контракта» Наниматель обязан предусматривать дополнительные меры стимулирования труда:

4.4.1. Дополнительный поощрительный отпуск с сохранением среднего заработка при наличии стажа работы в отрасли продолжительностью:

- до 3-х лет – 3 календарных дня;
- от 3 до 5 лет – 4 календарных дня;
- 5 и более лет – 5 календарных дней

4.4.2. Повышение тарифной ставки (тарифного оклада) не более чем на 50 процентов, если больший размер не предусмотрен законодательством, но не менее 35,0%.

4.5. Контракты не могут заключаться со следующими работниками без их согласия:

- с беременными женщинами;
- родителями, имеющими детей в возрасте до 5 лет (детей-инвалидов до 18 лет);
- с работниками, получившими профессиональное заболевание или иное повреждение здоровья, связанное с исполнением ими своих трудовых обязанностей или ставшими инвалидами вследствие травмы на производстве кроме работников, пострадавших по их вине.

4.6. Наниматель обязан досрочно расторгнуть контракт по требованию работника при наличии следующих уважительных причин:

- болезни, либо инвалидности работника, препятствующей выполнению работы по контракту;
- необходимости ухода за больным членом семьи, инвалидом 1 группы, за несовершеннолетними детьми в возрасте до 14 лет;
- переезда на постоянное место жительства в другой населенный пункт;
- избрания на выборную должность;
- достижение общеустановленного пенсионного возраста;
- зачисления на учебу в учреждение образования на дневную форму получения образования;
- при наличии 3-х и более несовершеннолетних детей, детей-инвалидов (не достигших 18 лет);

- по заявлению одиноких родителей, воспитывающих ребенка в возрасте до 5-ти лет, либо двух и более детей в возрасте до 16 лет;

- в случае занятости работника (по инициативе нанимателя) менее 50% от полной нормы рабочего времени в течение последних трех календарных месяцев подряд

4.7. Каждая из сторон, заключившая 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.

4.8. При продлении контракта с работником, добросовестно работающим и не допускающим нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, которому до достижения общеустановленного пенсионного возраста осталось 3 и менее года, Наниматель

Директор предприятия _____

Председатель профкома _____

продлевает контракт на срок не меньший, чем ему осталось до достижения пенсионного возраста.

4.9. В случаях истечения срока контракта в период беременности, отпуска по беременности и родам, а также во время или после отпуска по уходу за ребенком до 3 лет, Наниматель обязан продлить срок контракта с согласия работника, до достижения ребенком возраста 5 лет.

Наниматель с согласия матери, приступившей к работе до или после окончания отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, обязан продлить контракт на срок не менее чем до достижения ребенком возраста пяти лет, а с одинокими матерями, имеющих детей в возрасте до шестнадцати лет и матерью ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет – на максимальный срок, если работник не выразил письменно свое согласие на продолжение трудовых отношений на меньший срок.

4.10. Срок действия контракта, заключаемого с вновь принятыми работниками, составляет один год, при продлении контракта срок его действия определяется по соглашению сторон в пределах срока, установленного законодательством.

4.11. Расторжение контракта по истечении срока его действия по одностороннему решению Нанимателя с инвалидами, работниками, заболевшими и перенесшими лучевую болезнь, принимавшими участие в 1986-1989 годах в ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС, других радиационных аварий, работавшим в зоне эвакуации, получившими на данном производстве травму, приведшую к снижению трудоспособности, одинокими матерями (отцами), имеющими детей в возрасте до 16 лет (детей инвалидов - до 18 лет) производится только с предварительного согласия соответствующего профсоюзного комитета.

4.12. Наниматель сохраняет трудовые отношения с работниками-членами профсоюза (с их согласия), добросовестно работающими и не допускающими нарушений трудовой дисциплины, которые достигли общеустановленного пенсионного возраста и воспитывают несовершеннолетних детей (до 18 лет), до достижения детьми совершеннолетия, а также до достижения возраста 23 лет детьми, обучающимися на дневной форме обучения в учреждениях образования для получения первого высшего и среднего специального образования.

4.13. Расторжение трудового договора (контракта) с работниками по инициативе Нанимателя, кроме пунктов 3, абзаца 3 пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, производят с предварительного согласия Профкома. В случае увольнения по основаниям, предусмотренным абзацем 5 пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь производить с уведомлением Профкома в день увольнения.

4.14. Если срок действия контракта истекает в период временной нетрудоспособности работника, не превышающей 4-х месяцев, то Наниматель обязан по письменному заявлению работника продлить действие контракта на период болезни. Работник обязан проинформировать нанимателя о закрытии листка нетрудоспособности заблаговременно.

4.15. Если окончание срока действия контракта работника происходит на период его уведомления о предстоящем высвобождении с работы в связи с сокращением численности или штата работников, ликвидацией предприятия, то Наниматель продлевает контракт, увольняя работника по основанию, предусмотренному пунктом 1 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь.

4.16. В случае досрочного расторжения контракта из-за невыполнения или ненадлежащего выполнения его условий по вине Нанимателя работнику выплачивается предусмотренная законодательством компенсация за ухудшение правового положения в размере трех среднемесячных заработных плат.

4.17. С согласия работника, не допускающего нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, Наниматель продлевает

Директор предприятия _____

Председатель профкома _____

контракт на срок до истечения максимального срока действия контракта. На меньший срок контракт продлевается с письменного согласия работника, если иное не установлено Президентом.

По истечении пятилетнего срока действия контракта, а также в случае перевода работника с его согласия на другую работу по соглашению сторон Наниматель обязуется заключить новый контракт на срок не менее одного года, а с работником, не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, - на срок не менее трех лет либо с письменного согласия работника на меньший срок, но не менее одного года.

4.18. При прекращении трудовых отношений по истечении срока действия контракта по одностороннему решению нанимателя, работнику-члену профсоюза выплачивается выходное пособие в размере не менее двухнедельного среднего заработка.

Данное выходное пособие не выплачивается лицам, достигшим общеустановленного пенсионного возраста и работникам, имеющим непогашенное (неснятое) дисциплинарное взыскание.

4.19. С согласия работника-члена профсоюза, Наниматель обязуется продлить контракт (либо заключить новый контракт) и определить срок его действия:

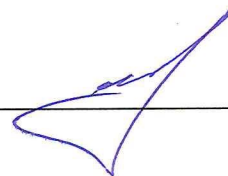
4.19.1. при избрании в состав профсоюзных органов лиц, с которыми до избрания заключены срочные трудовые договоры, срок контракта с ними продлевается на период избрания (в пределах установленного законодательством срока), либо заключается новый на срок их полномочий, но не менее чем на один год, а с неосвобожденными председателями профсоюзного комитета – не менее чем на два года;

4.19.2. с работником, получившим у Нанимателя увечье или профессиональное заболевание, - на максимальный срок.

Директор предприятия



Председатель профкома



V. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

5.1. Стороны договорились о том, что:

5.1.1. Решение вопросов продолжительности рабочего времени, времени отдыха работников, в том числе предоставления им трудовых и социальных отпусков, вопросов регулирования внутреннего трудового распорядка и дисциплины труда, а также вопросов пересмотра норм труда и рабочего времени, норм выработки и обслуживания и других трудовых и социально-экономических прав работников принимаются Нанимателем по согласованию с Профкомом в соответствии с законодательством Республики Беларусь и регулируются настоящим Договором. При решении обозначенных вопросов не допускается снижение уровня оплаты труда.

5.1.2. Работники предприятия работают в режиме пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями, кроме отдельных категорий работников, которым устанавливается иной режим работы:

- работники расчетно-справочных центров, обслуживающие население, работают в режиме рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка предприятия.

5.1.3. Согласно статьям 150 и 155, пункту 3 части 1 статьи 261² Трудового кодекса Республики Беларусь работникам предоставляются следующие виды отпусков:

5.1.3.1. трудовые отпуска:

- основной отпуск продолжительностью 24 календарных дня (ст.155 Трудового кодекса Республики Беларусь);
- дополнительный поощрительный отпуск продолжительностью до 5 календарных дней (п.3 ч.1 ст.261² Трудового кодекса Республики Беларусь);

5.1.3.2. Социальные отпуска:

- по беременности и родам;
- по уходу за детьми;
- в связи с катастрофой на Чернобыльской АЭС;
- в связи с получением образования;
- по уважительным причинам личного и семейного характера.

5.1.4. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы работникам, получающим среднее специальное и высшее образование в вечерней, заочной или дистанционной форме получения образования и научно-ориентированное образование в заочной форме получения образования или в форме соискательства, при отсутствии направления (заявки) Нанимателя, договора на подготовку специалистов, а также при получении второго и последующего образования того же уровня в вечерней, заочной или дистанционной форме, при условии предоставления соответствующих документов (справки-вызов), продолжительностью более 30 календарных дней в году. Данный отпуск включается в рабочий год – промежуток времени, равный по продолжительности календарному году, но исчисляемый для каждого работника со дня приема на работу.

5.1.5. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по семейно-бытовым причинам, для работы над квалификационной научной работой (диссертацией), написания учебников и по другим уважительным причинам по договоренности между работником и Нанимателем продолжительностью более 30 календарных дней в году, но не более 3 календарных месяцев суммарно в течение календарного года.

5.1.6. Предоставлять отпуск с частичным сохранением заработной платы (но не менее 2/3 тарифной ставки, оклада) по инициативе Нанимателя при необходимости временной приостановки работ или временного уменьшения их объема, а также при отсутствии другой работы, на которую необходимо временно перевести работника в соответствии с медицинским заключением.

5.1.7. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работника

Директор предприятия _____

Председатель профкома _____

каких-либо ограничений продолжительности основного трудового отпуска, начисления стажа работы в системе Министерства жилищно-коммунального хозяйства Республики Беларусь и других прав.

5.1.8. По желанию работника трудовой отпуск может быть разделен на три части, при этом одна часть должна быть не менее 14 календарных дней.

5.2. Наниматель обязуется:

5.2.1. при составлении графика трудовых отпусков запланировать отпуск по желанию работника:

5.2.1.1. в летнее или другое удобное время:

- лицам моложе 18 лет;
- ветеранам ВОВ и ветеранам боевых действий на территории других государств;

- матери (мачехе), воспитывающей двух и более детей в возрасте до 14 лет, а также матери (мачехе), отцу (отчиму), воспитывающим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

- работникам, заболевшим и перенесшим лучевую болезнь вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС;

- работникам, ставшим инвалидами вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС;

- работникам, принимавшим участие в ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС в 1986-1989 гг. в зоне эвакуации (отчуждения), в 1986-1987 гг. – в зоне первоочередного отселения;

- донорам крови и ее компонентов, которым выданы знаки «Ганаровы донар Рэспублікі Беларусь» «Почетный донор Республики Беларусь», «Почетный донор СССР», «Почетный донор Общества Красного Креста БССР»;

- одиноким родителям, имеющих детей в возрасте до 14 лет;

- супругам, работающим на предприятии, по их заявлению, отпуск в одно время;

- работникам, награжденным Почетной грамотой Министерства жилищно-коммунального хозяйства Республики Беларусь.

5.2.1.2. в определенный период:

- работникам, получающим общее среднее, профессионально-техническое, среднее специальное, высшее образование и специальное образование на уровне общего среднего образования в вечерней, заочной или дистанционной форме получения образования, научно-ориентированное образование в заочной форме получения образования или в форме соискательства, - перед или в период прохождения промежуточной и итоговой аттестации, аттестации в порядке экстерната, а также во время каникул в учреждении образования, организации, реализующей образовательные программы научно-ориентированного образования;

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

- женщинам перед отпуском по беременности и родам или после него;

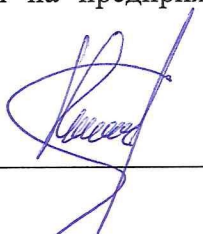
- работающим супругам военнослужащих - одновременно с отпуском их супругов;

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

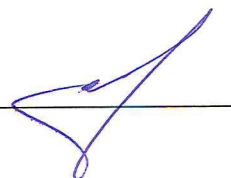
5.2.2. Применять гибкие формы занятости (установление неполного рабочего времени, режима гибкого рабочего времени, надомный труд и др.) с оплатой согласно отработанному времени по просьбе беременных женщин и в отношении работников, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет или осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.2.3. Наниматель не допускает увольнение по сокращению численности или штата работников, получивших на предприятии профессиональное заболевание или трудовое увечье.

Директор предприятия _____



Председатель профкома _____



5.2.4. Предоставлять преимущественное право работникам, уволенным по сокращению, трудоустроиться на предприятии при возникновении вакансий по соответствующей должности (специальности) в течение 3-х лет от даты увольнения.

5.2.5. Не допускать увольнение по сокращению численности или штата работников (без письменного согласия работника):

- инвалидов;
- лиц, не достигших общеустановленного пенсионного возраста (но не более чем за три года до установленного законодательством возраста);
- одиноких родителей, воспитывающих несовершеннолетних детей (до 18-лет);
- женщинами, воспитывающими детей в возрасте до пяти лет;
- одновременно двух работников из одной семьи, кроме случаев полной ликвидации Организации;
- работников, имеющих двух и более несовершеннолетних детей, если второй родитель находится в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- женщин, чьи мужья призваны на срочную военную службу.
- работников, избранных в состав профсоюзных органов.

5.2.6. Предоставлять работнику, предупрежденному о расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, не менее одного свободного дня в неделю с сохранением заработной платы для решения вопроса о самостоятельном трудоустройстве у других нанимателей, содействуют переобучению новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора.

5.3. Стороны установили, что:

– одиноким родителям и разведенным женщинам, воспитывающим двоих и более детей в возрасте до 16 лет и имеющим право на 1 дополнительный свободный от работы день в месяц, согласно нормам статьи 265 Трудового кодекса Республики Беларусь, по их заявлению предоставлять такой день без сохранения среднего дневного заработка.

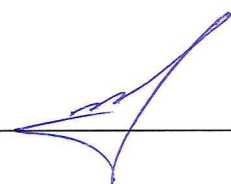
5.4. Профком обязуется:

5.4.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением требований законодательства и условий 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.

Директор предприятия



Председатель профкома



VI. ОХРАНА ТРУДА

6.1. Стороны обязуются:

6.1.1. Проводить совместную работу, направленную на реализацию государственной политики в области охраны труда в соответствии с Законом Республики Беларусь от 23.08.2008 № 356-З «Об охране труда». Приоритетными задачами обозначить:

- обеспечение строгого и точного выполнения всеми руководителями, специалистами и другими работниками своих обязанностей по охране труда;
- своевременное выявление и предупреждение несоответствия факторов, влияющих на безопасность труда, их нормативных и предельно допустимых величин.

6.1.2. Проводить совместную работу, направленную на реализацию государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников.

6.1.3. Осуществлять контроль за:

- состоянием охраны труда на предприятии, выполнением отраслевого Плана мероприятий по предотвращению несчастных случаев на производстве в организациях жилищно-коммунального хозяйства Гродненской области;
- проведением ежегодного анализа эффективности действия внедренных систем управления охраной труда и осуществление корректирующих мероприятий по снижению производственных опасностей и профессиональных рисков травматизма, направленных на обеспечение безопасности жизни и здоровья работников;
- сроками подтверждения сертификатов соответствия системы управления охраной труда в соответствии с государственным стандартом СТБ ISO 45001-2020 «Системы менеджмента здоровья и безопасности при профессиональной деятельности. Требования и руководство по применению»;
- совершенствованием форм и методов профилактики нарушений законодательства, направленные на снижение производственного травматизма».

6.1.4. Организовывать обучение, стажировку, инструктажи и проверку знаний по охране труда работников предприятия, переподготовку и повышение квалификации по вопросам охраны труда руководителей, специалистов, общественных инспекторов по охране труда.

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

6.1.6. Каждого работника при приеме на работу и в период работы информировать о состоянии и изменении условий труда на его рабочем месте, о компенсациях и полагающихся средствах защиты, установленных законодательством.

6.1.7. Предоставлять работникам, выполняющим работы на открытом воздухе или в закрытых, не обогреваемых помещениях в холодный период года, а также отдельные виды работ, наряду с перерывом для отдыха и питания, дополнительные специальные перерывы в течение рабочего дня, включаемые в рабочее время (перерывы для обогрева, отдыха при погрузочно-разгрузочных и других работах), в целях исключения причинения вреда жизни и здоровью работников при сильной жаре и сильном морозе.

6.2. Стороны договорились, что работники предприятия обязуются:

6.2.1. соблюдать требования по охране труда, а также правила поведения на территории предприятия, в производственных, вспомогательных и бытовых помещениях;

6.2.2. выполнять нормы и обязательства по охране труда, предусмотренные коллективным договором, соглашением, трудовым договором, должностными обязанностями и правилами внутреннего трудового распорядка;

6.2.3. использовать и правильно применять предоставленные им средства индивидуальной защиты, а в случае их отсутствия незамедлительно уведомлять об этом непосредственного руководителя либо иное уполномоченное должностное лицо Нанимателя;

Директор предприятия _____

Председатель профкома _____

6.2.4. проходить в установленном законодательством порядке медицинские осмотры, обучение, стажировку, инструктаж и проверку знаний по вопросам охраны труда;

6.2.5. 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 оборудования, инструмента, приспособлений, транспортных средств, средств защиты, об ухудшении состояния своего здоровья;

6.2.6. немедленно сообщать Нанимателю о любой ситуации, угрожающей жизни или 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;

6.2.7. исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством об охране труда.

6.3. Наниматель обязан:

6.3.1. Выделить на мероприятия по профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний, улучшению условий труда, санитарно-бытовому обеспечению, медицинскому и лечебно-профилактическому обслуживанию работников (далее – мероприятия по охране труда) денежные средства в размере не менее 4% процентов от фонда оплаты труда.

6.3.2. Предусматривать мероприятия по охране труда как приложение к Договору.

6.3.3. Предоставлять необходимое время неосвобожденным от основной работы председателю профкома, заместителю председателя профкома, членам комиссии по охране труда и общественным инспекторам по охране труда, для возможности осуществлять общественный контроль за состоянием условий охраны труда в рабочее время, с сохранением среднего заработка.

6.3.4. Проводить своевременную аттестацию рабочих мест по условиям труда, в соответствии с действующим законодательством Республики Беларусь, и предоставлять последующие компенсации работникам, имеющим право на них по результатам аттестации.

6.3.5. Обеспечивать, с согласия, включение представителей профсоюза в состав комиссии по аттестации рабочих мест по условиям труда.

6.3.6. Обеспечивать меры по созданию здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, а также по оборудованию санитарно-бытовых помещений, комнат приема пищи, оснащению их необходимыми приборами, в соответствии с требованиями нормативных правовых актов.

6.3.7. Обеспечить средствами индивидуальной защиты работников (Приложение № 12 к разделу «Охрана труда» коллективного договора) в соответствии с нормами выдачи на предприятии средств индивидуальной защиты, предусмотренными Приложением № 11 к разделу «Охрана труда» коллективного договора.

В зависимости от условий труда и характера выполняемых работ, в соответствии с пунктами 14, 18 Инструкции о порядке обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь № 209 от 30.12.2008, предусмотреть выдачу средств индивидуальной защиты сверх норм, предусмотренных в Приложении № 11 к разделу «Охрана труда» коллективного договора.

6.3.8. Обеспечить своевременное поступление в вышестоящие органы хозяйственного управления и областной комитет профсоюза:

- сообщений о групповом несчастном случае, несчастном случае со смертельным исходом - немедленно;

- сообщений о несчастном случае с тяжелым исходом - в течение 2 дней после получения заключения организации здравоохранения о тяжести травмы потерпевшего;

Директор предприятия _____

Председатель профкома _____

- документов специального расследования несчастного случая - в течении 3 дней по окончании расследования несчастного случая.

6.3.9. При наступлении несчастного случая на производстве выплачивать дополнительно из средств Нанимателя (помимо установленных Законом страховых выплат):

- единовременную материальную помощь семье погибшего по вине нанимателя на производстве работника 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.

- единовременную материальную помощь работнику, потерявшему трудоспособность в результате несчастного случая на производстве (профессионального заболевания, полученного на предприятии) по вине нанимателя, в размере одной среднемесячной заработной платы работника (исчисленной за 12 последних месяцев работы, предшествующих месяцу, в котором он произошел) за каждый процент утраты трудоспособности;

- единовременную материальную помощь семье работника, погибшего при исполнении трудовых обязанностей вследствие чрезвычайных ситуаций, стихийных бедствий, катастроф, дорожно-транспортных происшествий (по вине сторонних юридических или физических лиц) и иных непредвиденных обстоятельств – в размере не менее 18 среднемесячных заработных плат погибшего, а работнику, потерявшему в таких случаях профессиональную трудоспособность – в размере не менее 0,2 среднемесячной заработной платы за каждый процент потери трудоспособности.

В случаях, когда медико-реабилитационной экспертной комиссией не определена степень утраты трудоспособности и (или) при этом продолжительность временной нетрудоспособности, полученной в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, составляет три и более месяцев, работнику выплачивается единовременная материальная помощь в размере не менее пяти среднемесячных заработных плат, которая подлежит зачету в счет материальной помощи, выплачиваемой при установлении МРЭК степени утраты трудоспособности

В случае нахождения работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве (умершего вследствие производственной травмы) или потерявшего профессиональную трудоспособность в результате несчастного случая на производстве, в состоянии алкогольного опьянения либо в состоянии, вызванном потреблением наркотических средств, психотропных, токсических или других одурманивающих веществ, все вышеперечисленные выплаты не производятся.

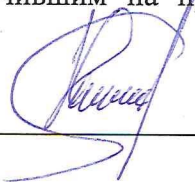
Размер выплачиваемой материальной помощи может быть снижен пропорционально степени вины потерпевшего, определенной в документах специального расследования. В случае установления обоюдной вины нанимателя и работника, в зависимости от степени вины работника, получившего трудовое увечье, размер единовременной материальной помощи может быть уменьшен не более, чем на 25 процентов.

Выплата сумм единовременной материальной помощи производится после получения материалов специального расследования – в случае гибели работника, а при получении трудового увечья – после установления пострадавшему медико-реабилитационной экспертной комиссией процента утраты трудоспособности, с учетом обстоятельств произошедшего несчастного случая.

В случае финансовых затруднений предприятия, стороны могут принять решение о выплате материальной помощи в течение пяти лет со дня, в котором произошел несчастный случай, в равных долях по каждому месяцу с учетом индекса потребительских цен, рассчитанного нарастающим итогом.

6.3.10. Выплачивать выходное пособие в размере не менее одного среднемесячного заработка лицам, получившим на предприятии трудовое увечье или профессиональное

Директор предприятия _____



Председатель профкома _____



заболевание, при прекращении трудового договора (контракта) по основаниям, предусмотренным пунктами 3 и 5 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь.

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

6.3.12. При наличии дозаторов со смывающими и обеззараживающими средствами, отменять нормы выдачи на руки моющих средств в государственном предприятии «Единый информационный расчетно-кассовый центр», предусмотренные Приложением № 11 к разделу «Охрана труда» коллективного договора.

6.3.13. Нести подтвержденные расходы по проведению медицинских осмотров работников.

6.3.14. Обеспечить горячее питание работников путем надлежащего оборудования комнат и мест приема пищи.

6.3.15. Признать право работника на отказ от выполнения порученной работы в случае возникновения непосредственной опасности для жизни и здоровья его и окружающих до устранения опасности, а также при не предоставлении необходимых средств коллективной и индивидуальной защиты, обеспечивающих безопасность труда. При отказе от порученной работы по указанным основаниям, работник обязан незамедлительно письменно сообщить нанимателю, либо уполномоченному должностному лицу нанимателя о мотивах такого отказа, при этом подчиняясь правилам внутреннего трудового распорядка. В указанных случаях и в случае приостановления и запрещения проведения работ специально уполномоченными государственными органами надзора и контроля, техническими инспекторами труда профсоюза, сохранять за работниками среднюю заработную плату за время вынужденного простоя.

6.3.16. Приводить численность служб охраны труда в соответствие со ст. 20 Закона Республики Беларусь «Об охране труда», обеспечивать условия для их эффективной работы.

6.3.17. Привлекать специалистов по охране труда, кроме выполнения ими своих трудовых функций, утвержденных положением о службе охраны труда, только для ликвидации чрезвычайных ситуаций.

6.3.18. Обеспечить своевременную подготовку зданий и помещений предприятия к бесперебойной работе в осенне-зимний период.

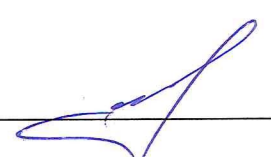
6.3.19. Обеспечивать регулярное участие общественных инспекторов по охране труда в осуществлении периодического контроля за соблюдением законодательства об охране труда, проведении Дней охраны труда в соответствии с Инструкцией о порядке осуществления контроля за соблюдением работниками требований по охране труда в организации и структурных подразделениях, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 15 мая 2020 г. № 51 и Инструкции о порядке осуществления контроля с участием уполномоченных представителей профсоюза за соблюдением работниками требований по охране труда в организациях и структурных подразделениях системы жилищно-коммунального хозяйства Республики Беларусь, утвержденных постановлением коллегии Министерства жилищно-коммунального хозяйства Республики Беларусь от 27.11.2020 г. № 17/3 и Президиума республиканского комитета Белорусского профсоюза работников местной промышленности и коммунально-бытовых предприятий от 08.12.2020 г. № 241.

6.3.20. В соответствии с Законом Республики Беларусь от 23.08.2008 № 356-3 «Об охране труда», оказывать профсоюзному комитету содействие в организации обучения (обучающие курсы, повышение квалификации, переподготовка) председателей комиссий предприятия по охране труда, общественных инспекторов по охране труда в учреждениях образования системы Министерства жилищно-коммунального хозяйства Республики

Директор предприятия



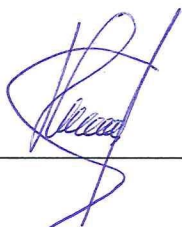
Председатель профкома



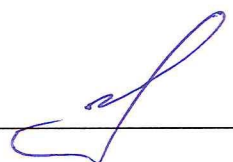
Беларусь, а также на базе учреждения образования Федерации Профсоюзов Беларуси «Международный университет «МИТСО».

6.3.21. Обеспечивать моральное и материальное поощрение общественных инспекторов по охране труда в зависимости от их участия в осуществлении общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда.

Директор предприятия



Председатель профкома



**VII. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЖИЛЬЕМ, ЖИЛИЩНОЕ СТРОИТЕЛЬСТВО,
ПОСТАНОВКА НА УЧЕТ НУЖДАЮЩИХСЯ В УЛУЧШЕНИИ
ЖИЛИЩНЫХ УСЛОВИЙ**

7.1. Стороны установили:

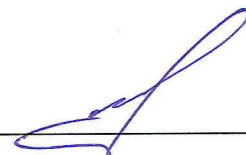
7.1.1. Учет граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, по месту работы ведут работники, назначенные Нанимателем.

7.1.2. Принятие на учет нуждающихся в улучшении жилищных условий и распределение жилых помещений, производится в соответствии с Жилищным кодексом Республики Беларусь, иными актами законодательства, регулирующими правоотношения данной сферы деятельности, на основании совместного решения руководителя Организации и профсоюзного комитета, принятого при участии комиссии по жилищным вопросам.

Директор предприятия _____



Председатель профкома _____



VIII. НАГРАЖДЕНИЯ И ПООЩРЕНИЯ ЗА ТРУД

Настоящей главой определены виды наградений и поощрений работников за успехи в труде и порядок их применения.

8.1. Стороны договорились, что в целях усиления заинтересованности работников в повышении эффективности хозяйственной деятельности и качества работы Наниматель разрабатывает и применяет различные виды поощрений и награждений работников (трудовых коллективов) за успехи в труде.

8.2. Наниматель обязуется:

8.2.1. Производить моральное поощрение и награждение отдельных работников и трудовых коллективов за выдающиеся достижения в труде, образцовое выполнение возложенных трудовых обязанностей, повышение производительности труда, улучшение качества оказываемых услуг, трудовой вклад в получение предприятием или структурным подразделением призовых мест в соревнованиях, смотрах-конкурсах, за трудовой вклад в выполнение целевых показателей, доведенных предприятию вышестоящими органами государственного управления, иные достижения, а также к знаменательным событиям и датам путем:

- награждения Почетной грамотой, Грамотой, поощрения Благодарностью предприятия с выделением денежной премии в размере не менее 3; 2; 1; базовых величин соответственно;
- занесения на Доску Почета предприятия;
- награждения Почетной грамотой Министерства жилищно-коммунального хозяйства Республики Беларусь с выделением денежной премии в размере 15 базовых величин; Благодарностью Министерства жилищно-коммунального хозяйства Республики Беларусь с выделением денежной премии в размере до 5 базовых величин;
- награждения Почетной грамотой, Грамотой и Благодарственным письмом Государственного объединения «Жилищно-коммунальное хозяйство Гродненской области» с выделением денежной премии в размере до 3 базовых величин;
- награждения Почетной грамотой Объединенного унитарного производственного предприятия «Гродненское городское жилищно-коммунальное хозяйство» с выделением денежной премии в размере до 3 базовых величин;
- награждения Почетной грамотой Гродненского областного Совета депутатов и Благодарственным письмом председателя областного Совета депутатов с выделением денежной премии в размере до 3 базовых величин;
- награждения Почетной грамотой Гродненского облисполкома и Благодарностью председателя Гродненского облисполкома с выделением денежной премии в размере до 3 базовых величин;
- награждения Почетной грамотой и Благодарственным письмом Гродненского городского Совета депутатов с выделением денежной премии в размере до 3 базовых величин;
- награждения Почетной грамотой и Благодарственным письмом Гродненского городского исполнительного комитета с выделением денежной премии в размере не менее 5 и 3 базовых величин соответственно;
- награждения Почетной грамотой и Благодарственным письмом администрации Ленинского района г. Гродно с выделением денежной премии в размере до 3 базовых величин;
- награждения Почетной грамотой и Благодарственным письмом администрации Октябрьского района г. Гродно с выделением денежной премии в размере до 3 базовых величин;
- награждения Почетной грамотой, Грамотой и Благодарственным письмом (Благодарностью) Республиканского комитета Белорусского профессионального союза работников жилищно-коммунального хозяйства и сферы обслуживания с выделением денежной премии в размере до 3 базовых величин;
- награждения Почетной грамотой, Грамотой и Благодарственным письмом

Директор предприятия _____

Председатель профкома _____

(Благодарностью) Гродненской областной организации Белорусского профессионального союза работников жилищно-коммунальных предприятий и сферы обслуживания с выделением денежной премии в размере до 3 базовых величин;

- иными награждениями и поощрениями с выделением денежной премии в размерах, определяемых совместным решением Нанимателя и Профкома;
- награждения нагрудным знаком Министерства жилищно-коммунального хозяйства Республики Беларусь «Ганаровы работнік жыллева-камунальнай гаспадаркі» с:
 - выделением единовременной денежной премии в размере среднемесячного заработка награждаемого;
 - установлением надбавки к заработной плате от должностного оклада при стаже работы в организации от 10 до 15 лет - 10 процентов; при стаже работы в организации от 15 до 20 лет - 15 процентов; при стаже работы в организации 20 лет и более - 20 процентов».

8.3. На Доску Почета предприятия может быть занесен работник, награжденный одним из указанных в п.8.2.1. видов награждения и поощрения в текущем году, на основании совместного совещания представителей Нанимателя и Профкома с установлением сроков занесения на доску почета.

8.4. Перечень, указанных в п.8.2.1. награждений и поощрений не является исчерпывающим. Все награждения и поощрения производятся на основании, утвержденных положений и иных регламентирующих такие поощрения документов.

8.5. Исходя из финансовой возможности, по решению Нанимателя размеры и основания выделяемых премий награждаемым и поощряемым работникам могут быть пересмотрены, с индивидуальным рассмотрением каждого поощрения в сторону увеличения либо уменьшения.

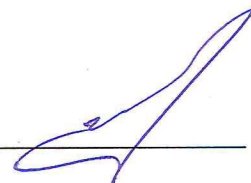
8.6. Профком обязуется:

8.6.1. В случае вручения награждений и поощрений силами предприятия выделять денежные средства для приобретения цветов (букетов цветов) и/или иных подарков для поздравления награждаемых работников.

Директор предприятия _____



Председатель профкома _____



IX. МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ. ОРГАНИЗАЦИЯ ОТДЫХА И САНАТОРНО-КУРОРТНОГО ЛЕЧЕНИЯ

9.1. Наниматель и Профком обязуются:

9.1.1. Разработать и утвердить план мероприятий, направленных на снижение заболеваемости и травматизма.

9.1.2. Организовывать оздоровление и санаторно-курортное лечение работников, посредством созданной для этого комиссии по оздоровлению и санаторно-курортному лечению.

9.1.3. Производить распределение путевок на лечение в соответствии с заключением лечащих врачей, предоставляя их в первую очередь работающим ветеранам предприятия, ветеранам предприятия, состоящим на профсоюзном учете, бывшим воинам-интернационалистам, участникам ликвидации аварии на Чернобыльской АЭС, работникам, занятым на работах с вредными и тяжелыми условиями труда, работникам, награжденным Почетной Грамотой Министерства жилищно-коммунального хозяйства.

9.1.4. Удешевлять/компенсировать стоимость путевок в воспитательно-оздоровительные лагеря (далее – Лагерь).

Право на удешевление и компенсацию стоимости путевки в воспитательно-оздоровительный Лагерь, стоимость которой удешевляется за счет средств республиканского бюджета, имеют работники-члены профсоюза, дети которых осваивают содержание одной из образовательных программ общего среднего образования или образовательных программ специального образования на уровне общего среднего образования и не имеют медицинских противопоказаний к оздоровлению.

а) Удешевление стоимости путевок в Лагерь осуществляется в следующем порядке:

В случае организации предприятием приобретения путевок для работников-членов профсоюза в Лагерь Наниматель и первичная профсоюзная организация производят удешевление оставшейся стоимости путевок за вычетом удешевления за счет средств республиканского бюджета и оплаты части стоимости работником (родителем). Удешевление производится в долях от оставшейся стоимости путевки (40% – первичная профсоюзная организация. 60% – Наниматель).

При этом устанавливается следующее:

- размер суммы оплаты работником – 10% от полной стоимости путевки в Лагерь;
- доля первичной профсоюзной организации на удешевление стоимости путевок (в размере 40%) перечисляется на расчетный счет Нанимателя, в случае наличия волеизъявления работника, выраженного в заявлении, поданного в профком

б) Компенсация стоимости путевок в Лагерь осуществляется в следующем порядке:

В случае самостоятельного приобретения работником-членом профсоюза путевки в Лагерь Наниматель и первичная профсоюзная организация компенсируют расходы работника на оплату путевки в Лагерь в общем размере, суммарно не превышающем 10 БВ на основании заявления работника, к которому прилагается обратный талон к путевке, подтверждающий фактическое оказание услуг Лагеря.

При этом устанавливается следующее:

- заявление работника подается и Нанимателю и в профком;
- размер затрат работника на приобретение путевки в Лагерь не менее 10% от общей стоимости путевки в Лагерь;
- размер компенсации затрат работника – для Нанимателя не более 6 базовых величин (60% от суммы компенсации в пределах 10 БВ), для первичной профсоюзной организации не более 4 базовых величин (40% от суммы компенсации в пределах 10 БВ).

9.1.5. Обеспечить широкую гласность об имеющихся возможностях оздоровления работников.

Директор предприятия _____

Председатель профкома _____

9.1.6. Организовать добровольное медицинское страхование работников предприятия за счет средств Нанимателя, в размере равном 50% ежемесячного страхового взноса на 1 человека.

9.1.6.1. Внесение работником-членом профсоюза 50% суммы страхового взноса осуществляется на основании заявления работника (либо согласно спискам, предоставленным структурными подразделениями). При необходимости Нанимателем может быть установлен иной порядок внесения работником части страхового взноса, как в общем, так и в индивидуальном порядке.

9.1.7. В целях пропаганды здорового образа жизни и воспитания ответственности граждан за свое здоровье организовывать прохождение диспансеризации работниками профсоюза.

9.1.7.1. Наниматель в соответствии со статьей 301-1 Трудового кодекса Республики Беларусь для прохождения диспансеризации освобождает работников от работы с сохранением за ними места работы, должности/профессии и среднего заработка по месту работы на:

- 1 рабочий день 1 раз в 3 года (для работника, не достигшего 40 лет);
- 1 рабочий день 1 раз в год (для работников, достигших 40 лет);
- 2 рабочих дня 1 раз в год (для работников в течении 5 лет до достижения общеустановленного пенсионного возраста);
- 2 рабочих дня 1 раз в год (для работников, достигших общеустановленного пенсионного возраста).

9.1.7.2. День (дни) для прохождения диспансеризации предоставляются на основании заявлений работников-членов профсоюза по согласованию с Нанимателем.

9.1.7.3. После прохождения диспансеризации работник должен предоставить соответствующий документ, выданный организацией здравоохранения.

9.1.8. Предоставлять работникам предприятия материальную помощь на оздоровление один раз в календарном году при уходе в трудовой отпуск на основании заявления работника-члена профсоюза.

При разделении отпуска на части материальная помощь на оздоровление выплачивается в случае предоставления части отпуска не менее 14 календарных дней.

Материальная помощь на оздоровление выплачивается в размере 2-х базовых величин.

Данная норма не распространяется на работников:

- нарушивших в текущем календарном году трудовую дисциплину: совершивших прогул, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также распитие спиртных напитков, употребление наркотических или токсических средств в рабочее время или по месту работы;
- совершивших хищение или содействие хищению имущества, порчу имущества,
- получающих денежную компенсацию за неиспользованный трудовой отпуск при увольнении.

Директор предприятия

Председатель профкома

Х. РАЗВИТИЕ КУЛЬТУРЫ, ФИЗИЧЕСКОГО ВОСПИТАНИЯ, СПОРТА И ТУРИЗМА

10.1. Стороны обязуются:

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

10.1.2. Повышать качество организации коллективных форм отдыха, массовых физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятий, добиваться увеличения их массовости.

10.2. Наниматель обязуется:

10.2.1. Отчислять дополнительные денежные средства профсоюзному комитету для проведения туристических, культурно-массовых и спортивных мероприятий, на витаминизацию работников-членов профсоюза, приобретение новогодних и иных подарков, в том числе собственными силами работников-членов профсоюза, и другие социально значимые цели, включая аренду транспорта, помещений и т.п., необходимых для реализации вышеперечисленных мероприятий в размере не менее 0,3% от фонда оплаты труда.

10.2.2. При необходимости обеспечивать выделение бесплатного транспорта для выездов участников культурных, спортивных и других досуговых поездок.

10.2.3. Сохранять заработную плату за работниками на период их участия в проводимых городских, районных, областных, республиканских спортивных, культурно-массовых мероприятиях, а также мероприятиях, проводимых в рамках предприятия. В случае проведения таких мероприятий в выходные дни предоставлять другие дни отдыха.

10.2.4. Оказывать финансовую поддержку профсоюзному активу, коллективу художественной самодеятельности, отдельно работникам-членам профсоюза в проведении праздников, или организации проведения поздравлений: Дня защитников Отечества и Вооруженных Сил Республики Беларусь, Дня женщин, профессионального праздника «Дня работников бытового обслуживания населения и жилищно-коммунального хозяйства», Дня Победы, Дня матери, Новогодних и Рождественских праздников, и иных праздничных дат и событий, по решению Нанимателя или ходатайства Профкома.

10.2.5. Исходя из финансовой возможности предприятия:

- поощрять работников-членов профсоюза (работников не членов профсоюза), активно принимающих участие в городских, областных, республиканских соревнованиях, в том числе и творческих конкурсах;
- вознаграждать работников-членов профсоюза (работников не членов профсоюза), успешно выступающих в городских, областных, республиканских соревнованиях в том числе и творческих конкурсах не менее:

за 1 место – 3 базовых величин.

за 2 место – 2 базовых величин.

за 3 место – 1 базовой величины.

10.2.6. Принимать меры по совершенствованию работы коллектива физической культуры и укреплять материальную базу предприятия

10.3. Профком обязуется:

10.3.1. Проводить работу по организации и проведению мероприятий, направленных на развитие культуры, физического воспитания, спорта и туризма, художественного творчества на предприятии, способствовать проведению вечеров отдыха или организации поздравления и(или) празднования: Дня защитника отечества, Международного женского дня, профессионального праздника «Дня работников бытового обслуживания населения и жилищно-коммунального хозяйства», Дня Победы, Дня матери, Новогодних и Рождественских праздников, и иных праздничных дат и событий, по решению Профкома, смотр-конкурс художественного творчества структурных подразделений предприятия.

Директор предприятия _____

Председатель профкома _____

10.3.2. Приобретать абонементы КУП «АКВАЦЕНТР» по следующим условиям и основаниям:

- не реже 1 раза в квартал по заявлению работника приобретать в количестве 1 шт. абонемент «Бассейн (5 посещений)» либо «Аквапарк + бассейн (5 посещений)»;
- заявление работника предоставляется в профком не позднее 20 числа месяца, предшествующего месяцу приобретаемого абонемента;
- в заявлении работник выражает свое согласие на удержание стоимости абонемента из заработной платы;
- исходя из финансовой возможности, Профком производит удешевление не более 30% стоимости абонемента.

10.4. В целях формирования корпоративной культуры, улучшения микроклимата, повышения качества оказания услуг населению, клиентоориентированности и закрепления принципов корпоративного стиля, Наниматель устанавливает внутренними локальными правовыми актами доплаты работникам в размере от 1 базовой величины, но не более 4 базовых величин, связанные с затратами на поддержание делового, форменного стиля одежды в виде классического монохромного сочетания белого верха и черного низа, в структурных подразделениях, определяемых такими локальными правовыми актами, с указанием периода выплат, а также в виде экспериментального периода.

Директор предприятия _____

Председатель профкома _____

XI. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВОВЫХ ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФКОМА И ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА

11.1. Стороны установили, что Наниматель:

11.1.1. Создает условия для деятельности профсоюзного комитета и его органов в пределах их полномочий, определенных Конституцией Республики Беларусь, Законом Республики Беларусь «О профессиональных союзах», а также в соответствии с Уставом отраслевого профсоюза, соглашений и настоящего Договора.

11.1.2. Обеспечивает безналичное перечисление профсоюзных взносов по личным заявлениям работников – членов профсоюза в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 18.09.2002 № 1282 «Об удержании из заработной платы работников денежных сумм для производства безналичных расчетов» через бухгалтерию предприятия одновременно с выплатой заработной платы, в том числе выплачивают за счет ссуд и кредитов банков на банковский счет профкома (в размерах: профком – 70%, обком профсоюза – 30%).

11.1.3. Оказывает содействие в удержании с заработной платы работников и с их согласия стоимости билетов, абонементов, приобретений, праздничных мероприятий и т.п. с учетом удешевления Профкома, либо без такого удешевления на основании предоставляемых Профкомом заявлений работников, либо согласно спискам.

11.1.4. Предоставляет неосвобожденным от производственной работы профсоюзным активистам время с сохранением их заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на период краткосрочной профсоюзной учебы и для участия, в проводимых профсоюзных мероприятиях, в том числе конференциях собраниях, пленумах, съездах, заседаниях профкома, и оплачивает командировочные расходы.

11.1.5. Не допускает наложения дисциплинарных взысканий, лишения (уменьшения) премий, изменения существенных условий труда, а также увольнения по инициативе Нанимателя (кроме п.п. 2,7 ст.42 Трудового кодекса Республики Беларусь) работников, избранных руководителями профсоюзных органов и неосвобожденных от работы, без письменного предварительного согласия обкома профсоюза. При переводе таких работников на контрактную форму найма контракт с ними заключают на срок их полномочий, но не менее чем на 1 год.

11.1.6. Не допускает увольнения по инициативе Нанимателя (за исключением виновных действий) работников, избранных в состав профсоюзных органов и не освобожденных от работы, без письменного предварительного согласия профкома, членами которого они избраны.

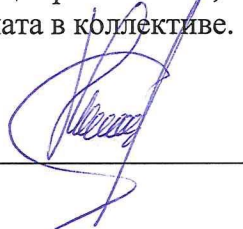
11.1.7. Не допускает привлечения к дисциплинарной ответственности общественных инспекторов по охране труда, председателей и членов комиссий по охране труда, без предварительного согласия профсоюзного комитета.

11.1.8. Предоставляет профкому в безвозмездное пользование необходимое помещение, транспорт, средства связи, компьютерную технику и оргтехнику.

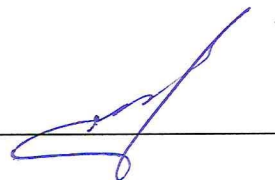
11.1.9. Предоставляет профкому необходимую информацию социального характера о финансово-экономическом положении предприятия, учредительные документы за исключением сведений, составляющих служебную или коммерческую тайну.

11.1.10. Устанавливают за счет средств Нанимателя ежемесячную доплату неосвобожденным председателям и казначеям первичных организаций профсоюза в размере не менее 20% и не менее 10% (соответственно) должностного оклада (тарифной ставки) по основной работе за сложность и напряженность работы, участие в решении вопросов охраны труда, правовой помощи работникам, поддержании дисциплины и здорового морально-психологического климата в коллективе.

Директор предприятия



Председатель профкома



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

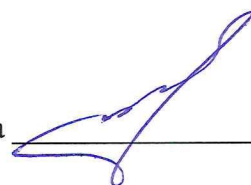
11.2. Стороны, заключившие Договор, признают право профсоюзного комитета созывать собрания или конференции трудового коллектива по согласованию с Нанимателем.

11.3. Профком участвует в переговорах по смене формы собственности предприятия, представители профсоюзного комитета включаются в состав правлений, советов предприятия, в состав комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве, аттестации рабочих мест по условиям труда, аттестационных комиссий предприятия.

Директор предприятия



Председатель профкома



ХП. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ, А ТАКЖЕ ПОЖИЛЫХ ЛЮДЕЙ, ВЕТЕРАНОВ ВОЙНЫ И ТРУДА, ПЕНСИОНЕРОВ, ИНВАЛИДОВ, РАНЕЕ РАБОТАВШИХ НА ПРЕДПРИЯТИИ

12.1. В целях социальной защиты молодежи, ветеранов войны и труда создания необходимых правовых, экономических, бытовых и организационных условий и гарантий для профессионального становления молодых работников, содействия их духовному, культурному и физическому развитию Наниматель обязуется:

12.1.1. По согласованию с профкомом устанавливать внутренними локальными правовыми актами порядок внедрения и ведения наставничества, как формы организации передачи профессиональных опыта и знаний принятым на работу работникам, впервые приступившим к работе (в том числе и молодым специалистам).

12.1.2. Предоставлять первичной организации БРСМ для использования в работе компьютерную технику, средства связи, оргтехнику, транспортные средства, канцтовары, помещения для проведения мероприятий.

12.1.3. Сохранять заработную плату за работниками членами первичной организации БРСМ на период их участия в проводимых городских, районных, областных, республиканских спортивных, культурно-массовых мероприятиях, а также мероприятиях, проводимых в рамках предприятия. В случае проведения таких мероприятий в выходные дни предоставлять другие дни отдыха.

12.1.4. Проводить работу по созданию первичных ветеранских организаций в соответствии с Уставом Белорусского общественного объединения ветеранов жилищно-коммунального хозяйства и оказывать им необходимую материальную, финансовую помощь.

12.1.5. Проводить встречи с ветеранами в профессиональный праздник либо Международный день пожилых людей.

12.1.6. Рассматривать возможность оказания материальной помощи ко Дню работников жилищно-коммунального хозяйства, ко Дню пожилых людей, на заготовку сельскохозяйственной продукции неработающим ветеранам войны и труда, пенсионерам, инвалидам, ранее работавшим на предприятии.

В случае принятия решения об оказании помощи, Наниматель устанавливает приказом размер такой помощи не менее 2х базовых величин. Данные выплаты производятся лицам, отработавшим на предприятии, без учета стажа работы в системе ЖКХ, не менее 3 лет и вышедшим на пенсию с предприятия. Списки и конкретный размер выплаты определяются с учетом стажа работы на предприятии (период приема на работу) и иных оснований.

12.1.7. При наличии финансовых средств работникам, награжденным нагрудным знаком Министерства жилищно-коммунального хозяйства Республики Беларусь «Ганаровы работнік жыллева-камунальнай гаспадаркі», уволенным в связи с выходом на пенсию ежегодно ко Дню работников жилищно-коммунального хозяйства выплачивать материальную помощь в размере двух минимальных заработных плат.

12.1.8. Для молодых специалистов, а также работников предприятия, достигших установленного пенсионного возраста, производить выплату единовременного денежного вознаграждения в размере 5 базовых величин за каждый год в случае согласия его на заключение или продление срока действия контракта.

12.2. Профком обязуется:

– осуществлять контроль за соблюдением законодательства, регулирующего труд молодежи; – добиваться сохранения и укрепления базы досуга, отдыха и оздоровления молодежи и детей работников предприятия; организовывать чествование уволенных пенсионеров с праздничными и юбилейными датами, профессиональным праздником, Днем пожилых людей.

12.3. Стороны договорились:

Директор предприятия _____

Председатель профкома _____

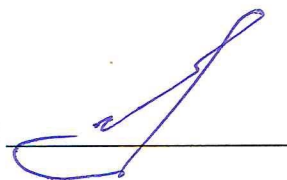
12.3.1. В случае направления Нанимателем на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации в очной (дневной) форме обучения работников, не имеющих квалификации (разряда, класса, категорий) по профессии, необходимой организации, принятых на работу по данной профессии без указания разряда (класса, категории) или с его указанием, названным работникам в течение периода обучения за счет средств нанимателя осуществлять выплату заработной платы из расчета не менее тарифной ставки первого разряда, установленной в организации.

12.3.2. Оказывать материальную помощь первичной организации БРСМ для организации и проведения запланированных мероприятий.

Директор предприятия



Председатель профкома



ХІІІ. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ

13.1. Данный раздел определяет порядок и случаи привлечения к ограниченной материальной ответственности работников предприятия.

13.2. Ограниченную материальную ответственность несут:

13.2.1. Работники – в размере причиненного по их вине ущерба, но не свыше своего должностного оклада (месячной тарифной ставки), за исключением случаев, предусмотренных ст. 404 Трудового кодекса Республики Беларусь.

13.2.2. Руководитель организации, его заместители, руководители структурных подразделений и их заместители – в размере причиненного по их вине ущерба, но не свыше трех должностных окладов, если ущерб причинен неправильной постановкой на учет и хранением материальных или денежных ценностей, непринятием необходимых мер к предотвращению простоев или выпуска (оказания) некачественной продукции (работ, услуг), излишними денежными выплатами (штрафы, пени, неустойки), явившимися результатом проверок, ревизий, осуществляемых уполномоченными на то государственными органами, организациями, должностными лицами.

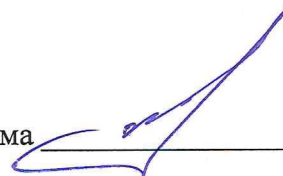
13.2.3. Письменные договоры о полной материальной ответственности могут быть заключены Нанимателем с работниками, достигшими восемнадцати лет, занимающими должности или выполняющими работы, непосредственно связанные с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой или применением в процессе производства переданных им ценностей, согласно перечня должностей (Приложение № 13).

13.2.4. В случае привлечения работника к материальной ответственности, наниматель имеет право применить рассрочку платежа до одного года путем удержания соответствующих сумм из заработной платы работника.

Директор предприятия



Председатель профкома



XIV. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

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

14.2. Контроль за исполнением Договора осуществляется комиссией в равнозначном составе представителей Профкома и Нанимателя. Состав комиссии может быть постоянно действующим, либо созываемым при проведении проверки выполнения норм Договора

14.3. При осуществлении контроля Стороны обязаны представлять комиссии всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию.

14.4. При выявлении нарушений в выполнении Договора Стороны не позднее чем в 2-х недельный срок проводят взаимные консультации и вырабатывают меры по их устранению.

14.5. Стороны обязуются рассматривать ход выполнения Договора не реже одного раза в полугодие на расширенном заседании профкома и одного раза в год на профсоюзной конференции.

14.6. Специалист по кадрам отдела правовой и кадровой работы, начальники расчетно-справочных центров знакомят всех работников, в том числе впервые принятых на работу с содержанием Договора, изменениями и дополнениями, внесенными в него.

14.7. Наниматель и Профком по взаимному согласию сторон имеют право вносить изменения (дополнения) в Договор после их обсуждения в коллективе и принятия на расширенном заседании представителей сторон с последующим утверждением на очередной конференции.

Представитель нанимателя -
директор предприятия



К.А.Косило

2025 г.

Представитель работников -
председатель профсоюзного
комитета



А.М.Фабричных

2025 г.