

Раздел 1.

Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор (в дальнейшем – Договор) заключен между работниками членами профсоюза КУП «Жилищно-коммунальное хозяйство г.Полоцка» от имени которых выступает первичная профсоюзная организация (в дальнейшем – ППО), представляющая интересы работников (членов профсоюза) в лице председателя ППО, Шаповаловой Татьяны Геннадьевны и руководителем предприятия КУП «Жилищно-коммунальное хозяйство г.Полоцка» (в дальнейшем – Наниматель) в лице директора – Михалевича Александра Николаевича.

1.2. Настоящий Договор является локальным правовым актом, регулирующим трудовые и социально-экономические отношения между Нанимателем и работающими у него работниками.

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

1.4. Наниматель признает ППО единственным полномочным представителем работников предприятия в коллективных переговорах и при заключении Договора.

1.5. Нормы и положения Генерального, тарифного и местного Соглашений обязательны для исполнения Нанимателем и ППО (в дальнейшем – Сторонами).

1.6. Настоящий Договор вступает в силу с 01 февраля 2023 года (момента подписания или иного дня, установленного Сторонами), и действует до заключения нового Договора (но не более 3-х лет).

1.7. Изменения и дополнения в Договор вносятся по соглашению Сторон после принятия на собрании (конференции), оформляются протоколом и являются неотъемлемой частью настоящего Договора.

1.8. Стороны установили, что:

1.8.1. коллективный договор на предприятии заключается между нанимателем (или уполномоченным им представителем) и работниками

предприятия, являющимися членами профсоюза, от имени которых выступает профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации КУП «ЖКХ г.Полоцка». Первичная профсоюзная организация, согласно Уставу, не вправе при заключении коллективного договора представлять интересы работников, не являющихся членами профсоюза.

Независимо от выражения согласия (заявлений) работников, в том числе в заключённых трудовых договорах (контрактах), действие коллективных договоров (их положений, условий, обязательств) распространяется в следующем порядке:

положения коллективного договора о рабочем времени и времени отдыха, регулирования внутреннего трудового распорядка, нормах труда, формах, системах, размерах оплаты труда, сроках выплаты и порядке индексации заработной платы, охране труда, гарантиях и компенсациях, предоставляемых в соответствии с законодательством, применяются в отношении всех работников предприятия;

положения коллективного договора, установленные сверх законодательства (улучшающие положение работников 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.

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

1.19. Стороны обязуются:

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

- равноправия Сторон;
- соблюдения норм законодательства;
- полномочности принятия обязательств;
- добровольности принятия обязательств;
- учета реальных возможностей выполнения принятых обязательств;
- обязательности выполнения договоренностей и ответственности за принятые обязательства;

- отказа от односторонних действий, нарушающих договоренности;
- взаимного информирования Сторон об изменении ситуации.

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

От администрации:

Михалевич А.Н., директор предприятия;

Седова Н.В., главный бухгалтер;

Мурзина Д.А., начальник планово-экономического отдела;

Михайлова Н.В., начальник сектора по охране труда и чрезвычайным ситуациям;

Гусенок Н.В., начальник отдела кадров;

Шеф М.П., начальник юридического отдела;

От ППО:

Шаповалова Т.Г., председатель ППО;

Лодис И.В., начальник жилищно-коммунальной службы;

Матвеева О.П., начальник УСПВМР;

Чернявская Т.Д. заместитель главного бухгалтера;

Шестакович С.Л., мастер РСУ;

Шуткина Е.И., специалист по работе с населением ЖЭС-1;

1.19.3. В одностороннем порядке не прекращать коллективные переговоры.

1.19.4. Не прекращать действие настоящего Договора при изменении в названии Сторон. В случае реорганизации предприятия или ППО в период действия данного Договора его выполнение гарантируют правопреемники.

1.19.5. Возникающие дополнительные текущие вопросы в течении года, затрагивающие социально-экономические интересы работников, не отраженные в настоящем Коллективном договоре, разрешаются руководством и первичной профсоюзной организацией в рабочем порядке или путем принятия отдельных решений на расширенных заседаниях администрации предприятия и ППО КУП «ЖКХ г.Полоцка».

1.10. Коллективный договор предприятия подписывается нанимателем, в лице директора предприятия и профсоюзной организацией, в лице председателя ППО в течение недели после обсуждения на конференции (расширенном заседании профкома и администрации).

1.11. В течение трех месяцев с момента окончания преобразования организации заключить новый Договор, обеспечивающий сохранение

социально-экономических прав и гарантий на уровне, не ниже достигнутого.

1.12. Наниматель обеспечивает в установленном законодательством порядке регистрацию коллективного Договора, а также внесенных в него изменений и дополнений в месячный срок с момента подписания.

Раздел 2.

Производственно-экономическая деятельность предприятия.

Признавая, что развитие и укрепление экономического потенциала предприятия является основой повышения благосостояния работников и отвечает интересам всего общества, стороны будут добиваться укрепления экономического и финансового состояния, роста производительности труда, укрепления дисциплины, экономии и эффективного использования трудовых, материальных и энергетических ресурсов.

Наниматель обязуется:

2.1. Разработать бизнес-план развития предприятия, программу финансового оздоровления КУП ЖКХ, рационально использовать внутренние ресурсы, снижать себестоимость оказываемых услуг и выпускаемой продукции, своевременно пополнять оборотные средства.

2.2. Совершенствовать структуру управления, организацию производства, обеспечить рациональное и эффективное использование кадров в целях получения плановой прибыли, и на этой основе - дальнейшего развития производства, повышения благосостояния работающих.

2.3. Обеспечивать производство сырьем, материалами, комплектующими изделиями, инструментом.

2.4. Проводить экономический анализ работы структурных подразделений, информировать ППО, работников о результатах их работы, выявленных нарушениях, упущениях и мерах, предпринятых для их устранения; принимать меры по возмещению убытков за счет виновных должностных лиц в соответствии с законодательством в случаях, если их деятельность принесла убытки предприятию неправомерными решениями и действиями.

2.5. Обеспечивать материальную и моральную заинтересованность изобретателей и рационализаторов.

2.6. Ежеквартально информировать работников и ППО о ходе выполнения производственной программы, финансовом положении организации, использовании прибыли, о долгосрочных и текущих планах развития организации, предполагаемых важнейших организационно-

технологических изменениях в производстве.

2.7. Работники предприятия обязуются выполнять производственные задания, в доведенных объемах исходя из прогнозных показателей производственно-хозяйственной деятельности.

2.8. Работники предприятия должны содействовать и активно участвовать в мероприятиях по повышению производительности труда.

2.9. Наниматель и ППО проводят семинары, учебу, информационно-разъяснительную работу для работников по правовым вопросам, по изучению и применению Трудового кодекса Республики Беларусь и других актов законодательства о труде.

Первичная профсоюзная организация:

2.10. в соответствии со своими полномочиями, обязуется проводить разъяснительную работу, а работники выполнять:

- производственные задания и планы с наименьшими затратами трудовых, материальных и финансовых ресурсов;

- строго соблюдать производственно - технологическую, исполнительскую и трудовую дисциплину;

- бережно относиться к имуществу предприятия;

- выполнять правила охраны труда, пожарной безопасности и промышленной санитарии.

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

2.10.2. Организовывать в трудовых коллективах подразделений предприятия разъяснительную работу, направленную на экономию всех видов ресурсов.

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

2.11. Наниматель при рассмотрении случаев причинения предприятию материального ущерба, причиненного при исполнении своих трудовых обязанностей, устанавливает ограниченную материальную ответственность:

1) работники – в размере причиненного по их вине ущерба, но не свыше своего среднего месячного заработка за порчу или уничтожение по небрежности материалов, полуфабрикатов, изделий (продукции), в том числе при их изготовлении, а также за порчу или уничтожение по небрежности инструментов, измерительных приборов, специальной

одежды и других предметов, выданных нанимателем работнику в пользование для осуществления трудового процесса;

2) заместители руководителя, руководители структурных подразделений и их заместители – в размере причинённого по их вине ущерба, но не свыше трехкратного среднего месячного заработка, если ущерб причинен неправильной постановкой учета и хранения материальных или денежных ценностей, неприятием необходимых мер к предотвращению простоев или выпуска недоброкачественной продукции.

Раздел 3.

Оплата труда. Премирование.

Наниматель:

3.1. Вопросы установления и изменения форм, систем и размеров оплаты труда, материального стимулирования, выплаты вознаграждений, материальной помощи, индексации заработной платы решает по согласованию с ППО в пределах заработанных средств в соответствии с Положением об оплате труда, являющимся неотъемлемой частью данного коллективного договора.

3.2. Обеспечивает выплату заработной платы работникам в размере не ниже минимальной заработной платы, рассчитанной за истекший месяц, за работу в нормальных условиях, при соблюдении установленной продолжительности рабочего времени и выполнении норм труда.

3.3. Индексацию заработной платы в связи с инфляцией, а также при несвоевременной ее выплате осуществляет в порядке и на условиях Положения об оплате труда работников КУП «ЖКХ г.Полоцка».

3.4. При изменении существенных условий труда наниматель предупреждает работников письменно не позднее, чем за месяц до введения новых условий труда.

3.5. Выплату заработной платы производит в денежной форме два раза в месяц, 25 и 30 числа месяца, следующего за отчётным. При совпадении сроков выплаты заработной платы с выходными днями или государственными праздниками и праздничными днями выдает её накануне их. Аванс выплачивается по заявлениям работников.

3.6. Выплату отпускных производит не позднее, чем за два дня до начала отпуска.

3.7. Выдает каждому работнику расчетный листок не позднее, чем за один день до установленного срока выплаты заработной платы.

Раздел 4.

ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ РАБОТАЮЩИХ. КОМПЕНСАЦИИ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ РАБОТНИКАМ.

ТРУДОВЫЕ И СОЦИАЛЬНЫЕ ОТПУСКА.

4.1. Наниматель:

4.1.1. В целях обеспечения занятости работающих КУП «Жилищно-коммунальное хозяйство г.Полоцка» проводит работу по сохранению имеющихся и созданию новых рабочих мест.

4.1.2. Содействует полной, продуктивной занятости работников в соответствии с образованием, профессиональной подготовкой и условиями трудового договора (контракта).

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

- с работниками, получившими профессиональное заболевание или иное повреждение здоровья, связанное с исполнением ими своих трудовых обязанностей;

- с беременными женщинами;

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

4.3. Обсуждение контракта работника-члена профсоюза производить с участием представителя первичной профсоюзной организации предприятия.

4.3.1. Наниматель согласовывает с ППО решения, затрагивающие трудовые и социально-экономические интересы работников-членов профсоюза.

4.4. Каждая из сторон, заключивших контракт, не позднее чем за два 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.

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

4.6. Контракты с беременной женщиной, женщиной, находящейся в

отпуске по беременности и родам, матерью (отцом ребенка вместо матери, опекуном), находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при истечении срока его действия продлеваются (заключаются) нанимателем с согласия работника до достижения ребенком возраста 5 лет, а с одинокими матерями (отцами) – до достижения ребенком возраста 8 лет (детей – инвалидов – до 18 лет).

4.7. Продление контракта в пределах пятилетнего срока его действия осуществляется по соглашению сторон на срок не менее одного года, а с работником, не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской или трудовой дисциплины - на срок до истечения максимального срока действия контракта. На меньший срок контракт продлевается (заключается) с письменного согласия работника.

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

4.9. Наниматель досрочно расторгает контракт по требованию работника в случаях:

его болезни и инвалидности, препятствующей выполнению работы по контракту;

достижения общеустановленного пенсионного возраста;

переезда на постоянное место жительства в другой населенный пункт;

необходимости ухода за больным членом семьи или инвалидом 1 группы;

в связи с зачислением в учреждение образования для получения образования в дневной форме получения образования;

избрания на выборную должность;

наличия 3-х и более детей, не достигших 16 лет, а также по заявлению одинокой матери (одинокотца), воспитывающей (воспитывающего) ребёнка в возрасте до 5-ти лет, либо двух и более детей в возрасте до 16 лет;

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

заработных плат.

4.11. Уведомлять ППО за три месяца о ликвидации предприятия, намерении о сокращении численности или штата работников.

4.12. Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе Нанимателя, за исключением оснований, предусмотренных абзацем третьим, седьмым и восьмым пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, производить с предварительного согласия профсоюзного комитета (кроме случаев согласия самого работника).

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

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

4.13. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе кроме лиц, предусмотренных в статье 45 ТК РБ, отдавать следующим категориям:

- работникам, в семье которых нет других трудоспособных членов семьи;
- работникам, получившим травму или профзаболевание на производстве;
- работникам, обучающимся без отрыва от производства в высших и средних специальных учебных заведениях по направлению предприятия;

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

получивших на предприятии профессиональное заболевание или трудовое увечье;

лиц предпенсионного возраста (за три года до достижения общеустановленного пенсионного возраста);

одиноких матерей (отцов), имеющих несовершеннолетних детей в возрасте до 16 лет или детей-инвалидов в возрасте до 18 лет;

работников, имеющих двух и более несовершеннолетних детей в

возрасте до 16 лет или детей инвалидов в возрасте до 18 лет, если второй родитель находится в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет;

одновременно двух работников из одной семьи, кроме случаев полной ликвидации предприятия;

женщин, супруги которых призваны на срочную военную службу;

женщин, не состоящих в браке и усыновивших (удочеривших) детей;

работников, избранных в профсоюзные органы;

4.15. Матери (отцу, опекуну, попечителю), воспитывающей (воспитывающему) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, по ее (его) заявлению ежемесячно предоставлять один дополнительный свободный от работы день с оплатой в размере среднего дневного заработка за счет средств государственного социального страхования.

4.16. Матери (отцу), воспитывающей (воспитывающему) двоих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) заявлению ежемесячно предоставлять один дополнительный свободный от работы день с оплатой в размере среднего дневного заработка, за счет собственных средств предприятия.

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

Матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо троих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) письменному заявлению предоставляется один дополнительный свободный от работы день в неделю с оплатой в размере среднего дневного заработка в порядке и на условиях, определяемых республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области труда.

Матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) двоих детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) заявлению ежемесячно предоставляется один дополнительный свободный от работы день с оплатой в размере среднего дневного заработка.

Право на дополнительные свободные дни, предоставляемые в соответствии с частями первой и второй 265 статьи ТК РБ, может быть использовано матерью (мачехой) или отцом (отчимом) либо разделено указанными лицами между собой по их усмотрению.

Дополнительный свободный от работы день в неделю, предусмотренный частью второй 265 статьи ТК РБ, не предоставляется в ту неделю, в которую предоставляется дополнительный свободный от работы день в месяц, предусмотренный частями первой и третьей 265 статьи ТК РБ.

4.18. Оказывать материальную помощь в размере 10 базовых величин в случае смерти работника, близких родственников (отца, матери, жены, мужа, детей) за счет чистой прибыли, остающейся в распоряжении предприятия.

4.19. Вознаграждения, доплаты и выплаты могут производиться за счет прибыли, остающейся в распоряжении предприятия:

- к профессиональному празднику согласно положению о единовременной выплате работникам КУП «ЖКХ г.Полоцка» в связи с профессиональным праздником;

- к Новому году на подарки детям работников дошкольного и школьного возраста включительно, до 0,5 базовой величины;

- ко Дню памяти воинов-интернационалистов (15 февраля) оказывать единовременную материальную помощь воинам-интернационалистам, работающим на предприятии, в размере до 2-х базовых величин;

4.20. Производить премирование работников согласно решений вышестоящих организаций в соответствии с Положениями: о Почетной грамоте Министерства жилищно-коммунального хозяйства РБ, о Почетной грамоте управления жилищно-коммунального хозяйства Витебского облисполкома, о Почетной грамоте Полоцкого районного Совета депутатов, о Почетной грамоте районного исполнительного комитета, в соответствии с приказами Нанимателя и при наличии источника финансирования (за счет прибыли, остающейся в распоряжении предприятия).

4.21. Производить единовременное денежное вознаграждение в размере не более трех базовых величин работникам предприятия, которым объявлена Благодарность, награжденных Почетной грамотой предприятия, в соответствии с приказом Нанимателя и при наличии источника финансирования (за счет прибыли, остающейся в распоряжении предприятия).

4.22. Работникам, награжденным нагрудным знаком «Ганаровы работнік жыллева-камунальнай гаспадаркі», при наличии средств:

- производить выплату единовременной премии в размере среднемесячного заработка из прибыли, остающейся в распоряжении предприятия;

Работникам, награжденным нагрудным знаком «Ганаровы работнік жыллева-камунальнай гаспадаркі» могут предоставляться следующие социальные гарантии:

- трудовые и социальные отпуска в удобное для них время;
- в первую очередь путевки для санаторно-курортного лечения;
- при наличии средств устанавливать надбавки к заработной плате из прибыли, остающейся в распоряжении предприятия, в следующих размерах от должностного оклада (тарифной ставки):

- при стаже работы в организации от 10 до 15 лет – 10 %;
- при стаже работы в организации от 15 до 20 лет – 15 %;
- при стаже работы в организации 20 лет и более – 20 %.

4.23. Согласно Трудовому кодексу Республики Беларусь предоставлять работникам следующие виды отпусков:

1. трудовые отпуска:

основной отпуск – не менее 24 календарных дней;

2. социальные отпуска:

по беременности и родам;

по уходу за детьми;

в связи с получением образования;

в связи с катастрофой на Чернобыльской АЭС;

по уважительным причинам личного и семейного характера;

4.24. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда продолжительностью согласно аттестации рабочих мест по условиям труда, проведенной на предприятии.

4.25. В соответствии с абзацем вторым пункта 3 части первой статьи 261² Трудового кодекса Республики Беларусь при условии выполнения в полном объеме должностных обязанностей, трудовой и исполнительской дисциплины устанавливается дополнительный поощрительный отпуск за отпускной период за рабочий год с 01 января 2023 и далее, продолжительностью:

при стаже работы на предприятии от одного года до трех лет – один календарный день;

при непрерывном стаже работы на предприятии от трех до пяти лет - четыре календарных дня;

при непрерывном стаже работы на предприятии пять и более лет - продолжительностью пять календарных дней;

В других случаях (в том числе, в случае привлечения работника к дисциплинарной ответственности за отсутствие на рабочем месте, прогулы) работнику устанавливается дополнительный поощрительный отпуск продолжительностью один календарный день.

Трудовой отпуск по соглашению сторон может быть разделён на две и более части. При этом одна часть должна быть не менее 14 календарных дней.

4.26. При заключении контракта с вновь принятыми работниками предусмотреть повышение тарифной ставки по контракту до 50 % включительно, но не менее 30%.

Размер тарифной ставки устанавливает наниматель.

4.27. По согласованию с работником производить замену части трудового отпуска (основного и дополнительного), превышающей 21 календарный день, денежной компенсацией.

Не допускать замену денежной компенсацией отпусков, предоставляемых авансом, беременным женщинам, инвалидам, и работникам моложе восемнадцати лет, а также дополнительных отпусков за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за особый характер работы.

4.28. При составлении графика трудовых отпусков запланировать отпуск по желанию работника в летнее или другое время:

1. лицам моложе восемнадцати лет;
2. ветеранам боевых действий на территории других государств;
3. матери (мачехе) воспитывающей двоих и более детей в возрасте до четырнадцати лет, а также матери (мачехе), отцу (отчиму) воспитывающих ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
4. работникам, заболевшим или перенесшим лучевую болезнь вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС;
5. работникам, принимавшим участие в ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС в 1986-1989 годах в зоне эвакуации (отчуждения), в 1986-1987 года – в зоне первоочередного отселения или в зоне последующего отселения;

6. работникам, эвакуированным и отселенным из зон эвакуации (отчуждения), первоочередного отселения и последующего отселения, а также самостоятельно покинувшим зоны после аварии на Чернобыльской АЭС;

7. донорам крови и её компонентов, награждённых знаком почёта «Почетный донор Республики Беларусь», «Почетный донор СССР», «Почетный донор Общества Красного Креста БССР»;

8. в других случаях, предусмотренных коллективным или трудовым договором;

4.28.1. В определенный период:

- работникам, обучающимся в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, обеспечивающих получение профессионально-технического, среднего, высшего и послевузовского образования, перед или в период прохождения текущей и итоговой аттестации, сдачи экзаменов;

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

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

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

- работающим женам (мужьям) военнослужащих – одновременно с отпуском их мужей (жен).

4.29. Предоставлять социальные отпуска по семейно-бытовым и другим уважительным причинам без сохранения заработной платы:

1. до 14 календарных дней:

- женщинам, имеющим двоих и более детей в возрасте до четырнадцати лет или ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;

- ветеранам боевых действий на территории других государств;

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

- при рождении ребенка и воспитании его в семье по желанию отца (отчима) по его письменному заявлению в течение шести месяцев с даты рождения;

- иным работникам в случаях, предусмотренных законодательством, коллективным договором, соглашением;

2. до 30 календарных дней:

- по семейно-бытовым причинам, для работы над диссертацией и другим уважительным причинам;

3. до 3 календарных дней:

- при вступлении в брак;
- при вступлении в брак детей, братьев, сестер;
- при рождении ребенка;
- при организации похорон близких родственников;
- при переезде на новое место жительства;
- в первый день учебного года для родителей, чьи дети идут в 1-4 классы школы;

4.30. Предоставлять дополнительный поощрительный оплачиваемый отпуск за счет собственных средств предприятия, в количестве 3-х дней, членам добровольной дружины и членам молодежного отряда охраны правопорядка за дежурства не менее 8 выходов в год.

4.30.1. Работникам предприятия, прошедшим вакцинацию от COVID-19 по их заявлению, предоставляется один дополнительный свободный от работы день с оплатой в размере среднего дневного заработка.

Свободный день предоставляется в течение 3-х календарных дней после каждого этапа вакцинации по заявлению работника с предоставлением копии справки о прохождении вакцинации.

4.31. Установить для работников, успешно обучающихся без отрыва от производства по направлению (заявке) Нанимателя в учреждениях обеспечивающих получение среднего специального образования, сокращенную рабочую неделю или сокращенную продолжительность ежедневной работы с сохранением не менее 50 процентов средней заработной платы.

4.32. Работникам, успешно обучающимся в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального и высшего образования, на вечерней или заочной форме получения образования по направлению (заявке) нанимателя, либо в соответствии с заключенными с ними договорами, при получении первого высшего образования предоставлять в качестве минимальных гарантии, предусмотренные статьями 215-216 Трудового кодекса Республики Беларусь.

4.33. В случае кратковременного сокращения объемов производства или его остановки осуществлять следующие упреждающие меры:

- использовать естественное сокращение рабочих мест (не заполнение вакансий, увольнение по собственному желанию, увольнение совместителей, выход на пенсию и другие);
- не заключать новых контрактов;
- провести внутрипроизводственные переводы намеченных к увольнению работников;
- провести (если необходимо) временное, с согласия работников,

распределение имеющегося объема работ между работниками;

- использовать как крайнюю меру, перевод предприятия, или его структурных подразделений, на режим неполного рабочего времени с согласия работников;

- предоставлять по желанию работников кратковременные отпуска без сохранения или частичным сохранением заработной платы.

4.34. Наниматель, при наличии чистой прибыли, остающейся в распоряжении предприятия может производить единовременные выплаты:

- на заготовку овощей в размере до 1,5 базовой величины на одного работника;

- родителям для подготовки детей к новому учебному году в размере до 2-х базовых величин на одного ребенка;

4.34.1. Наниматель, при наличии чистой прибыли, остающейся в распоряжении предприятия, может оказывать работникам в денежном либо в натуральном выражении материальную помощь в размере до пяти базовых величин на одного работника.

4.35. Наниматель вправе:

4.35.1. Привлекать работника к работе в его выходной день, установленный правилами трудового распорядка или графиком работ (сменности), без согласия работника в следующих исключительных случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии, выполнения работ, необходимых для немедленного устранения их последствий или последствий стихийного бедствия;

- для устранения последствий повлекших нарушение функционирования водоснабжения, отопления, освещения, канализации и прочее.

4.35.2. По договоренности между работником и Нанимателем трудовой отпуск разделить на две части, при этом одна часть не может быть менее 14 календарных дней. Отзыв из отпуска допускается по предложению Нанимателя и с согласия работника.

4.36. Первичная профсоюзная организация обязуется:

4.36.1. Принимать конкретные меры по снижению социальной напряженности в трудовых коллективах и созданию в них нормальной рабочей обстановки.

4.36.2. Отстаивать интересы членов профсоюза в вопросах организации и оплаты труда, социально-экономических прав в соответствии с действующим законодательством.

4.36.3. Выходить с инициативой по привлечению к ответственности должностных лиц, нарушающих законодательство о труде Республики Беларусь, условий коллективного договора.

Раздел 5.

Охрана труда.

При заключении Договора Стороны исходят из признания и обеспечения приоритета жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности организации. Ответственность за состояние условий и охраны труда работников несет Наниматель.

5.1. Стороны обязуются:

5.1.1. проводить совместную работу по реализации государственной политики в области охраны труда в соответствии с Законом Республики Беларусь «Об охране труда»;

5.1.2. осуществлять общественный контроль за:

соблюдением политики в области охраны труда и реализации мероприятий отраслевой программы по улучшению условий и охраны труда;

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 государственному стандарту Республики Беларусь 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;

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

Наниматель обязуется:

5.2. Разработать и утвердить план мероприятий, направленных на

снижение заболеваемости и травматизма.

5.2.1. Заключить договоры с Полоцкой центральной городской больницей на медицинское обслуживание работников, проведение профосмотров (за счет собственных денежных средств предприятия).

5.2.2. Выделять на мероприятия по профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний, улучшению условий труда, санитарно-бытовому обеспечению, медицинскому и лечебно-профилактическому обслуживанию работников (в дальнейшем - мероприятия по охране труда) не менее 3.0% от фонда оплаты труда в год.

5.3. Обеспечить выполнение в установленные сроки Плана мероприятий по охране труда.

5.4. Обеспечивать работников санитарно-бытовыми помещениями в соответствии с установленными нормами.

5.5. Своевременно проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Каждому работнику при приеме на работу и в период работы давать полную информацию о состоянии и изменении условий труда на его рабочем месте, о полагающихся индивидуальных средствах защиты, компенсациях, установленных законодательством и Договором.

5.6. Обеспечивать работников средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами и в установленные сроки.

5.7. Осуществлять постоянный контроль за соответствием поступающей для работников спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты стандартам, ТУ и другой нормативно-технической документации с оформлением актов и претензий поставщикам, изготовителям.

5.8. Наниматель, помимо предусмотренных установленными Нормами средств индивидуальной защиты имеет право в зависимости от условий труда выдавать работникам средства индивидуальной защиты сверх установленных норм. Не включенные в Нормы средства индивидуальной защиты выдаются работникам для обеспечения их безопасности исходя из особенностей производства в зависимости от воздействующих вредных и (или) опасных производственных факторов, а так же на работах, связанных с загрязнением, или осуществляемых в неблагоприятных температурных условиях, на основании аттестации рабочих мест по условиям труда или требований нормативных правовых актов, содержащих требований нормативных правовых актов, содержащих требования по охране труда, в том числе технических нормативных правовых актов.

5.9. Организовать бесплатную выдачу работникам молока или других равноценных пищевых продуктов на основе перечня химических веществ, при работе с которыми в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов согласно приложению.

5.10. При наступлении несчастного случая на производстве выплачивать дополнительно из средств нанимателя:

единовременную материальную помощь семье погибшего 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, получившему трудовое увечье в результате несчастного случая на производстве (профессионального заболевания, полученного на предприятии), 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 утраты трудоспособности.

Работники предприятия, находившиеся в момент получения травмы в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, не имеют право на вышеуказанные выплаты.

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.

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

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

5.12. При отказе работника от выполнения порученной работы в случаях непосредственной опасности для жизни и здоровья его и окружающих, не предоставления необходимых средств индивидуальной защиты, непосредственно обеспечивающих безопасность труда, приостановления и запрещения проведения работ специально уполномоченными государственными органами надзора и контроля, а также технической инспекцией труда профсоюза работнику, до устранения нарушений и до создания нового рабочего места, представлять другую работу, соответствующую его квалификации, либо с его согласия, работу с оплатой не ниже среднего заработка по прежней работе на срок до одного месяца. При необходимости Наниматель за счет собственных средств обязан обеспечить обучение работника новой профессии (специальности) с сохранением ему на период переподготовки среднего заработка.

5.13. В случае ухудшения состояния здоровья работника, обусловленного условиями труда, утраты профессиональной трудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием предоставить работнику с его согласия работу в соответствии с медицинским заключением или обеспечить за счет средств, предусмотренных на осуществление обязательного страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, обучение работника новой профессии (специальности) с сохранением ему на период переподготовки среднего заработка, а при необходимости - его реабилитацию.

5.14. Выплачивать пенсию работнику за период, не вошедший в стаж за работу с особыми условиями труда из-за несвоевременной аттестации

рабочего места за счет виновного лица, не обеспечившего проведение аттестации.

5.15. Предоставлять общественным инспекторам по охране труда не менее 4 часов в неделю по согласованному с Профкомом графику для осуществления ими общественного контроля за состоянием условий и охраны труда работников, а также освобождать их от работы на время обучения с сохранением на эти периоды среднего заработка.

5.16. Премировать по результатам работы лучших общественных инспекторов по охране труда в зависимости от результатов их участия в осуществлении общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда и с учетом предложений профсоюзной организации, ежемесячно в размере не менее 10% должностного оклада (тарифной ставки).

5.17. Предоставлять Работникам, выполняющих работы на открытом воздухе и в неотапливаемых производственных помещениях в холодный период года, наряду с перерывом для отдыха и питания, дополнительные специальные перерывы в течение рабочего дня, включаемые в рабочее время в зависимости от эквивалентной температуры воздуха:

от 0 до -10°C – перерыв 10 минут в середине первой и второй рабочей смены (всего два);

от -11 до -20°C – перерыв 10 минут через каждые 1,5 часа;

от -21 до -25°C – перерыв 10 минут через каждый час;

от -26 до -30°C – перерыв 15 минут через каждый час.

При температуре воздуха ниже -30°C все работы на открытом воздухе должны быть прекращены.

5.18. Предоставлять Работникам, выполняющих работы на открытом воздухе при сильной жаре, наряду с перерывом для отдыха и питания, дополнительные специальные перерывы в течение рабочего дня, включаемые в рабочее время в зависимости от эквивалентной температуры воздуха:

от $+25$ до $+30^{\circ}\text{C}$ – перерыв 10 минут через каждые 2 часа;

от $+30$ до $+35^{\circ}\text{C}$ – перерыв 12 минут через каждый час.

При температуре воздуха выше $+35^{\circ}\text{C}$ все работы на открытом воздухе должны быть прекращены.

5.19. Специальные дополнительные перерывы использовать строго по прямому назначению (запрещается использовать перерыв для личных целей). Ответственность за использование работниками специальных дополнительных перерывов по прямому назначению и за измерение температуры воздуха возлагать на непосредственных руководителей

структурных подразделений.

Наниматель и ППО обязуются:

5.20. Оказывать различные виды социальной помощи семьям погибших на производстве, инвалидам труда (единовременная помощь, выделение путевок на санаторно-курортное лечение и т.п.).

Профком обязуется:

5.21. Осуществлять постоянный общественный контроль за состоянием охраны труда на производстве, выполнением трудового законодательства.

5.22. Провести в установленные сроки выборы общественных инспекторов, утвердить составы общественных комиссий по охране труда и соблюдению трудового законодательства, провести их обучение по этим вопросам.

5.23. Периодически (1 раз в квартал) на заседании Профкома с участием представителей Нанимателя рассматривать вопрос о состоянии охраны труда и заболеваемости в организации.

5.24. Совместно с государственными органами надзора участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве, выявлении причин, приведших к гибели, травмам и профессиональным заболеваниям работников, добиваться принятия срочных мер по их устранению, оказывать материальную помощь пострадавшим или членам семей погибших.

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

Раздел 6.

Медицинское обслуживание. Организация отдыха. Вопросы быта.

Наниматель:

6.3. Может оказывать материальную помощь лицам, нуждающимся по заключению врачей в длительном лечении с применением дорогостоящих лекарств, в размере до 3-х базовых величин при наличии чистой прибыли, остающейся в распоряжении предприятия.

6.4. Может оказывать материальную помощь работникам с тяжелым материальным положением, многодетным семьям, матерям-одиночкам, в случае стихийных бедствий и т.д. в размере до 3-х базовых величин при наличии чистой прибыли, остающейся в распоряжении предприятия.

6.5. Выделяет транспортные средства работникам, ветеранам, ранее работавшим на предприятии, для их хозяйственно-бытовых нужд 1 раз в

год по себестоимости с рассрочкой оплаты до 3-х месяцев.

6.6. В случае смерти работника КУП ЖКХ, близких родственников, ветеранов, ранее работавших в КУП ЖКХ, приобретает венки стоимостью до 3-х базовых величин за счет прибыли, остающейся в распоряжении предприятия.

Наниматель совместно с ППО:

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

6.8. Распределение путевок на лечение производит в соответствии с заключением лечащих врачей, предоставляя их в первую очередь работающим ветеранам предприятия, бывшим воинам-интернационалистам, участникам ликвидации аварии на ЧАЭС, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда.

ППО:

6.9. Обеспечивает широкую гласность об имеющихся возможностях оздоровления работников.

6.10. Заявления на учет нуждающихся в улучшении жилищных условий и получение мест в общежитии рассматривает на заседаниях жилищной комиссии с обязательным участием председателя профсоюзного комитета.

6.11. Обеспечение жилой площадью и местами в общежитии, работающих в КУП «ЖКХ г. Полоцка» производит по совместному решению администрации и профсоюзного комитета.

Раздел 7.

Социальная защита молодежи и пожилых людей.

В целях социальной защиты молодежи, создания необходимых правовых, экономических, бытовых и организационных условий и гарантий для профессионального становления молодых работников, содействия их духовному, культурному и физическому развитию, для решения социальных проблем пожилых людей, ветеранов

Наниматель:

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

заработной платы.

7.2. Производит несовершеннолетним работникам, имеющим сокращенный рабочий день, оплату труда в размере, как и работникам соответствующих категорий при полной продолжительности рабочей смены.

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

7.4. Бронирует рабочие места для приема на работу и профессиональное обучение на производстве лиц моложе восемнадцати лет, включая окончивших учреждения, обеспечивающие получение среднего, неполного среднего образования, предоставления первого рабочего места выпускникам учреждений, обеспечивающих получение высшего, среднего специального и профессионально-технического образования, а также военнослужащим срочной военной службы, уволенным из Вооруженных Сил, других войск и воинских формирований Республики Беларусь.

7.5. Обеспечивает предоставление рабочих мест учащимся учреждений, обеспечивающих получение профессионально-технического образования для прохождения производственного обучения (практики).

7.6. Организует наставничество для выпускников учреждений образования обеспечивающих получение профессионально-технического, среднего специального образования или впервые принятых на работу работников, не имеющих трудового стажа и опыта работы по полученной в учреждении образования специальности или по принятой на работу профессии (согласно Положению о наставничестве).

7.7. Предоставляет в качестве минимальных льготы, предусмотренные статьями 215, 216, 219 Трудового кодекса Республики Беларусь, для работников, обучающихся в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального и вечерних и высшего образования, в вечерней или заочной форме получения образования.

7.8. Оказывает единовременную материальную помощь молодым рабочим и служащим, призванным с предприятия на службу в армию и возвратившимся после окончания службы на прежнее место работы, в размере до 20 базовых величин при наличии прибыли, остающейся после налогообложения.

7.9. Может оказывать молодым работникам, ведущим

индивидуальное строительство, помощь в использовании машин, механизмов, по их себестоимости.

Первичная профсоюзная организация обязуется:

7.10. Осуществлять контроль за соблюдением законодательных норм по:

- охране труда и режиму рабочего времени несовершеннолетних;
- улучшению жилищных условий молодежи;
- добиваться сохранения и укрепления базы досуга, отдыха и оздоровления молодежи и детей работников организации;

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

7.12. Обеспечивать молодых рабочих и их семьи необходимыми условиями для занятия физкультурой и спортом, художественной самодеятельностью, участия в работе кружков и клубов по интересам.

7.13. Оказывать материальную помощь остро нуждающимся ветеранам предприятия по ходатайству Совета ветеранов, согласно смете (до 2-х базовых величин)

7.14. Проводить чествование неработающих ветеранов предприятия в День пожилых людей (1 октября).

Раздел 8.

Культурно-массовая, физкультурно-оздоровительная и спортивная работа.

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

В этих целях Наниматель вправе:

8.1. Отчислять денежные средства профсоюзной организации для проведения культурно-массовых и спортивных мероприятий, новогодних мероприятий (поздравление работников-членов профсоюза), пропаганды здорового образа жизни и возрождения национальной культуры и на иные социально значимые цели в размере не менее 0,2 % от фонда оплаты труда.

8.2. Предусмотреть выделение средств на:

- приобретение спортивного инвентаря
- приобретения спортивной одежды
- проведение подписки на периодические издания
- прохождение медицинского освидетельствования лиц, принимающих участие в физкультурно-оздоровительных и спортивных

мероприятиях для получения медицинской справки о состоянии здоровья.

- аренду зданий, помещений, сооружений, необходимых для проведения культурно-массовых, физкультурно-оздоровительных мероприятий.

8.3. Арендовать (если не имеется специальной материально-технической базы для проведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы) помещения для занятий коллективов художественной самодеятельности, любительских объединений, спортивных секций и кружков.

Направлять работников для участия в совместно проводимых областных (республиканских) спортивных и культурно-массовых мероприятиях с оплатой командировочных расходов, среднего заработка за время командировки.

Сохранять средний заработок за время прохождения медицинской комиссии для получения медицинской справки о состоянии здоровья для участия в физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятиях.

8.4. Выделять бесплатно автотранспорт для выездов участников художественной самодеятельности, спортсменов, охотников, рыболовов, туристических и других досуговых поездок согласно разработанным и утвержденным администрацией и ППО планам.

8.5. Выделять средства на частичное финансирование расходов, связанных с проведением городских, областных и республиканских мероприятий (приобретение спортивного инвентаря, доставку участников к месту проведения, заявочного взноса согласно утвержденного сторонами УЖКХ, обкомом профсоюза Положения).

Первичная профсоюзная организация:

8.6. Проводит необходимую работу, направленную на всестороннее развитие культуры, спорта, туризма, семейного, детского отдыха, пропаганду здорового образа жизни среди работников предприятия.

8.7. В рамках благотворительной акции «Профсоюзы-детям» ежегодно предусматривает выделение средств из профбюджета на оказание помощи для оздоровления детей из малообеспеченных и многодетных семей.

8.8. Осуществляет контроль за выделением администрацией и использованием по назначению средств на проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

Наниматель и ППО:

8.9. Обеспечивают за счет организации сохранение средней

заработной платы участникам художественной самодеятельности, спортсменам, выезжающим на смотры-конкурсы, фестивали, областные, республиканские и другие подобного рода массовые мероприятия.

8.10. Создают условия и выделяют необходимые средства для организации и проведения культурно-массовой и спортивной работы.

8.11. Поощряют спортсменов и участников художественной самодеятельности, успешно выступающих в соревнованиях, активно занимающихся спортом и ведущих здоровый образ жизни.

Раздел 9.

Обеспечение правовых гарантий деятельности Профкома и профсоюзного актива.

Стороны установили, что руководитель предприятия:

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

9.2. Рассматривает и выполняет обоснованные требования, критические замечания и предложения, высказанные работниками на профсоюзных собраниях и касающиеся условий труда и быта, охраны труда, и в целом трудовых отношений.

9.3. Предоставляет ППО право осуществлять контроль за состоянием учета граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, участвовать в распределении жилой площади в общежитии.

9.4. Не допускает вмешательства во внутренние дела профсоюзного комитета.

9.5. Предоставляет по запросу ППО информацию, необходимую для реализации его прав по защите трудовых прав и социально-экономических интересов трудящихся.

9.6. Предоставляет ППО для использования в профсоюзной деятельности, имеющуюся в организации информационную базу.

9.7. Предоставляет не освобожденным от производственной работы профсоюзным активистам время с сохранением их среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на период краткосрочной профсоюзной учебы и для участия в работе профсоюзных органов (президиумов, конференций, собраний, пленумов, съездов) и оплачивает командировочные расходы согласно действующему законодательству.

9.8. Сохраняет среднюю заработную плату за членами профсоюза,

уполномоченными вести переговоры по заключению, изменению и контролю за выполнением коллективного договора на весь период переговоров, если по согласованию Сторон переговоры ведутся в рабочее время.

9.9. Предоставляет в безвозмездное пользование профсоюзному комитету помещения (с освобождением от оплаты коммунальных услуг), оборудование, транспортные средства, средства связи, а также создает иные необходимые для деятельности профсоюза условия в соответствии с Законом Республики Беларусь "О профессиональных союзах".

9.10. Обеспечивает безналичное перечисление профсоюзных взносов по личным заявлениям работников-членов профсоюза в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 18 сентября 2002 г. № 1282 «Об удержании из заработной платы работников денежных сумм для производства безналичных расчетов» одновременно с выплатой заработной платы, в том числе выплачиваемой за счет ссуд и кредитов банков, на банковские счета соответствующих комитетов профсоюза (70% первичной профсоюзной организации предприятия, 30% областному комитету Белорусского профсоюза работников местной промышленности и коммунально-бытовых предприятий).

9.11. Устанавливает неосвобожденному председателю профкома доплату за сложность и напряженность работы, участие в решении вопросов охраны труда, правовой помощи работникам, поддержании дисциплины и здорового морально-психологического климата в коллективе в размере не менее 20 процентов, председателям цеховых комитетов профсоюза в размере не менее 10 процентов, и казначеям 10 процентов должностного оклада (тарифной ставки) по основному месту работы.

9.12. Соблюдает при прочих равных условиях преимущественное право избранным в состав профсоюзных органов, в оставлении на работе при сокращении численности или штата работников.

Не допускает привлечения к дисциплинарной ответственности, изменения существенных условий труда работников, избранных руководителями профсоюзных органов и не освобождённых от работы, без письменного предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа, а общественных инспекторов по охране труда, председателей и членов комиссии по охране труда, уполномоченных представителей профсоюза в сфере общественного контроля за соблюдением законодательства о труде – без письменного предварительного согласия соответствующего комитета профсоюза.

9.13. Стороны, заключившие настоящий договор, признают право профсоюзного комитета иметь возможность посещения подразделений предприятия для реализации уставных задач и прав, а также доступ к нормативной документации и документации о производственно-хозяйственной деятельности, право созывать собрания или конференции трудового коллектива по согласованию с Нанимателем.

Раздел 10.

Заключительные положения.

10.1. Каждая из Сторон, подписавших коллективный договор, несет ответственность за своевременное и полное его выполнение в пределах своих полномочий и взятых на себя обязательств, принятых в Договоре.

10.2. При выявлении нарушений выполнения коллективного договора стороны не позднее, чем в 2-х недельный срок проводят взаимные консультации и вырабатывают меры по их устранению.

10.3. За невыполнение обязательств Договора виновные в этом должностные лица несут ответственность в виде:

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

привлечения к дисциплинарной ответственности в соответствии с законодательством о труде;

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

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

10.6. Право толкования настоящего коллективного договора принадлежит Сторонам.

Раздел 11.

Контроль за выполнением Договора.

11.1. Контроль за выполнением Договора осуществляется Профкомом, Нанимателем, постоянной комиссией по разработке и контролю за выполнением Договора.

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

11.3. Стороны обязуются не реже одного раза в полугодие рассматривать ход выполнения Договора.

Коллективный договор подписан
«27» февраля 2023 года.

Директор

А.Н.Михалевич

Председатель ППО

Т. Г. Шаповалова