# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

***Новополоцкого***

***коммунального унитарного предприятия***

***«Жилищно-ремонтная эксплуатационная организация»,***

***на 2023-2026 г.г.***

 Заключен, сроком на три года с 30 марта 2023 года по 29 марта 2026 года, в целях определения обеспечения и реализации мероприятий, взаимных обязательств по защите социально-экономических, профессионально-трудовых интересов трудящихся предприятия.

 Включает конкретные обязательства сторон, направленные на создание условий для обеспечения стабильной работы трудовых коллективов

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

 1.1. Коллективный договор – локальный нормативный акт организаций, содержащий обязательства Сторон в вопросах:

 - создания условий для качественной, производительной работы Организаций, обеспечения их устойчивого экономического и финансового состояния;

 - повышения объемов, качества, конкурентоспособности выпускаемой продукции, товаров, работ, снижения их энергоемкости, своевременного и полного предоставления потребителям необходимого комплекса жилищно-коммунальных услуг;

 - обеспечения нормального уровня заработной платы, своевременности ее выплаты;

 - создания здоровых и безопасных условий труда и быта на производстве, профилактики и предупреждения травматизма;

 - проведения единой технической политики по развитию и устойчивому функционированию объектов жилищно-коммунального хозяйства, ремонтно-строительного производства и иных услуг;

 - 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, обеспечения трудовой и производственной дисциплины;

 - организации на должном уровне культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы, пропаганды здорового образа жизни;

 - формирования условий для эффективной работы органов профсоюза всех уровней, профсоюзных работников и активистов.

 1.2. Коллективный договор заключается на основании Конституции Республики Беларусь, Трудового кодекса Республики Беларусь, других актов законодательства Республики Беларусь, Соглашения между Министерством Жилищно-коммунального хозяйства Республики Беларусь и Белорусским профсоюзом работником местной промышленности и коммунально-бытовых предприятий на 2023-2026 годы (далее – Соглашение), в соответствии с Положением о Министерстве жилищно-коммунального хозяйства Республики Беларусь и Уставом отраслевого профсоюза между работниками Новополоцкого КУП «ЖРЭО» от имени которых выступает профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации Новополоцкого КУП «ЖРЭО» (в дальнейшем – Профком) в лице председателя Пугачевой Татьяны Ивановны, действующей на основании Устава и Новополоцким КУП «ЖРЭО» в лице директора Воиновой Екатерины Владимировны, именуемая Сторона.

 1.3. Соглашение служит основой при заключении коллективных договоров, а также трудовых договоров (контрактов) с работниками Организаций. Его положения и гарантии применяются при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

 1.4. Положения и гарантии, включенные в Соглашение, являются минимальными и обязательными для включения в коллективные договоры, они не могут быть изменены в сторону снижения социальной, правовой и экономической защищенности работников.

 1.5. Профком является единственным полномочным представителем работников-членов профсоюза в коллективных переговорах с Нанимателями при заключении коллективного договора, его изменении, дополнении и соблюдении.

1.6. Коллективный договор, заключается между Нанимателем и работниками Организации, являющимися членами Профсоюза, от имени которых выступает профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации Профсоюза. Профком, согласно Уставу Профсоюза, не вправе при заключении коллективного договора представлять интересы работников, не являющихся членами Профсоюза.

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

положения коллективного договора о рабочем времени и времени отдыха, регулировании 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 Организации;

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 Организации, 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.

 1.7. Коллективный договор заключен на 2023-2026 годы, вступает в силу с момента его подписания Сторонами и действует до принятия нового.

 1.8. Ни одна из Сторон не может в одностороннем порядке изменить содержание и срок исполнения принятых на себя обязательств.

 1.9. До окончания срока действия Договора, он может быть изменен или дополнен только по взаимной договоренности.

 1.10. В целях обеспечения выполнения принятых Сторонами обязательств, организации контроля за применением установленных Договором норм, гарантий и льгот Стороны создают Совет по трудовым и социальным вопросам, который по предложению одной из Сторон в 2-х недельный срок рассматривает возникающие вопросы по Договору.

 1.11. Стороны установили, что:

 1.12. Руководитель Организации, в месячный срок, обеспечивает регистрацию подписанного коллективного договора, а также вносимых в него изменений и дополнений, в местном исполнительном органе по месту нахождения Организации.

 1.13. Вновь принятые работники должны быть ознакомлены с коллективным договором и Соглашением под роспись в день принятия на работу.

 1.14. На период процедуры экономической несостоятельности (банкротства) Организации сохраняется действие коллективного договора.

2.ПРОИЗВОДСТВЕННО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПРЕДПРИЯТИЯ

 2.1. Признавая, что развитие и укрепление экономического потенциала организации является основой повышения благосостояния работников и отвечает интересам всего общества, Стороны будут добиваться осуществления модернизации и технического перевооружения производства, совершенствования маркетинга, укрепления экономического и финансового состояния, обеспечения прибыльности, увеличение объемов выпускаемой продукции и повышения ее качества, роста производительности труда, укрепления дисциплины, экономии и эффективного использования трудовых, материальных и энергетических ресурсов.

 2.2. Принимать необходимые меры, обеспечивающие экономичное расходование топливных, энергетических, материальных и других ресурсов.

 **2.3. Наниматель обязуется:**

2.3.1. Осуществлять необходимые меры, обеспечивающие выполнение

основных показателей социально-экономического развития Организаций системы жилищно-коммунального хозяйства области утвержденных на 2023 г. и последующие годы в установленном порядке.

2.3.2. Принимать меры по созданию новых рабочих мест согласно утвержденным показателям.

2.3.3. Распределять часть чистой прибыли предприятия, передаваемую в собственность работников по согласованию с Профкомом.

 2.3.4. Разработать программу финансового оздоровления организации, предусматривающую рациональное использование внутренних ресурсов, снижение себестоимости услуг, ликвидацию неплатежей, своевременное пополнение оборотных средств.

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

 2.3.6. Обеспечивать материальную и моральную заинтересованность изобретателей и рационализаторов. Выплачивать вознаграждение за внедренное предложение в соответствии с действующим положением.

2.3.7. Ежеквартально информировать работников, Профком о ходе выполнения производственной программы, финансовом положении организации, использовании прибыли, о долгосрочных и текущих планах и стратегии развития организации, предполагаемых важнейших организационно-технологических изменениях в производстве.

2.3.8. Организовать подготовку и переподготовку кадров, обеспечивая сочетание профессионального, экономического и правового обучения.

 2.3.9. Совместно с профкомом организовать смотр-конкурс по экономии энергоресурсов, сырья и материалов среди структурных подразделений предприятия. Проводить в трудовых коллективах разъяснительную работу, направленную на экономию всех видов ресурсов.

 2.3.10. В случае массового, длительного простоя работников из-за отсутствия по объективным причинам сырья, материалов, комплектующих изделий, топливно-энергетических ресурсов Наниматель и Профком принимают согласованное решение, определяющее пути выхода из сложившейся ситуации.

 2.3.11. Руководителю предприятия, его заместителям, начальникам служб, отделов, их заместителям, а также лицам, связанным с финансовой и снабженческо-сбытовой деятельностью, запрещается работа в других предприятиях, учреждениях, организациях, где задействованы основные фонды и финансовые средства предприятия.

2.3.12. Наниматель и Профком проводят семинары, учебу, информационно-разъяснительную работу для работников по правовым вопросам и, прежде всего по изучению и применению Трудового кодекса Республики Беларусь и других законодательных актов и нормативных документов, регулирующих трудовые и социально-экономические отношения.

 **2.4. Профком обязуется:**

 2.4.1. Содействовать мобилизации членов профсоюза на успешную реализацию поставленных перед предприятиями задач по обеспечению устойчивой работы системы.

 2.4.2. Оказывать методическую и практическую помощь Организациям по заключению коллективного договора и контролировать его выполнение.

 2.4.3. 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»;

 2.4.4. . В соответствии с Указом Президента Республики Беларусь
от 6 мая 2010 г. № 240 «Об осуществлении общественного контроля профессиональными союзами» правовая и техническая инспекции труда Профсоюза проводят плановые и внеплановые проверки, мониторинг соблюдения нанимателями законодательства о труде и об охране труда, о профсоюзах, выполнения условий коллективных договоров, Соглашения;

2.4.5. Предоставлять членам профсоюза юридическую помощь и консультации по вопросам применения норм действующего законодательства и положений настоящего Договора.

 2.4.6. Участвовать в областном смотре-конкурсе по экономии энергоресурсов, сырья и материалов среди первичных организаций профсоюза.

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

3. ОПЛАТА ТРУДА И ЕЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ

**3.1. Наниматель обязуется:**

3.1.1. Обеспечивать оплату труда работников с учетом норм действующего законодательства и нормативных правовых актов Министерства жилищно-коммунального хозяйства Республики Беларусь.

Особенности оплаты труда работников закреплять в локальных правовых актах предприятия и принимать по согласованию
с профсоюзными комитетами.

3.1.2. Вопросы установления и изменения форм, системы и размеры оплаты труда, материального стимулирования, выплаты вознаграждений**,** материальной помощи, индексаций заработной платы в пределах заработанных средств, производить в соответствие с законодательством, Положениями об оплате труда работников предприятия (приложения №№1-25) в установленные законодательством сроки и по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.1.3. Совершенствовать формы стимулирования производственного и качественного труда, повышать уровень организации труда, снижать социальную напряженность в трудовых коллективах и создавать в них нормальную рабочую обстановку.

3.1.4. Принимать меры по качественному улучшению нормирования труда, направленные на обеспечение опережающего темпа роста производительности труда над ростом заработной платы.

Устанавливать замену и пересмотр норм труда по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.1.5. Обеспечить выплату зарплаты работникам в размере не ниже минимальной заработной платы, рассчитанной за истекший месяц за работу в нормальных условиях труда при соблюдении установленной продолжительности рабочего времени и выполнении норм труда, при выполнении обязанностей, вытекающих из законодательства, локальных правовых актов и трудового договора;

3.1.6. Обеспечивать выплату заработной платы в денежной форме, а в случае согласия работника и при соблюдении требований законодательства часть заработной платы может выплачиваться в натуральной форме.

3.1.7. Производить выплату заработной платы регулярно в дни, определенные графиком выплаты заработной платы, но не реже двух раз в месяц (График выплаты заработной платы является приложением к коллективному договору).

В случае несвоевременной выплаты заработной платы, отпускных, выходного пособия и других выплат, причитающихся работникам, индексировать в соответствии с законодательством.

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

3.1.9. При ликвидации юридического лица расчеты по оплате труда работников производить 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).

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

3.1.11. Представлять профкому необходимую информацию по вопросам, связанным с трудом и социально-экономическим развитием Организации.

3.1.12. В случаях принятия решений, затрагивающих трудовые и социально-экономические права работников-членов профсоюза, уведомлять об этом не позднее, чем за семь календарных дней соответствующие комитеты профсоюза для выработки согласованных решений.

3.1.13. Ежегодно предусматривать расходы на нужды социального характера, планируемые с участием профсоюзного комитета.

3.1.14. Создавать в организации резервный фонд заработной платы за счет отчислений от прибыли, остающейся после налогообложения. Конкретный размер, порядок формирования и использования определяется учетной политикой предприятия.

**3.2. Профком обязуется:**

 3.2.1. Принимать конкретные меры по реализации Соглашения в решении вопросов повышения уровня организации и оплаты труда, совершенствования форм стимулирования производительного и качественного труда, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах и созданию в них нормальной рабочей обстановки;

3.2.2. Отстаивать интересы членов профсоюза в вопросах организации и оплаты труда, социально-экономических прав в соответствии с действующим законодательством Республики Беларусь, Соглашением и коллективным договором;

 3.2.3. Через областной комитет профсоюза вносить в органы государственной власти и управления, хозяйственные органы соответствующего уровня, нанимателям конкретные и аргументированные предложения по стабилизации и улучшению экономического положения и финансового состояния Организаций и на этой основе повышения уровня организации и оплаты труда, добиваться реализации этих предложений;

3.2.4. Выходить с инициативой по привлечению к ответственности должностных лиц, нарушающих законодательство о труде Республики Беларусь и условия коллективного договора;

3.2.5. Участвовать в решении возникающих индивидуальных и коллективных трудовых споров, в необходимых случаях представлять интересы работников-членов профсоюза в суде;

4. ОХРАНА ТРУДА

**4.1. Стороны обязуются:**

4.1.1. Проводить совместную работу, направленную на реализацию государственной политики в области охраны труда в соответствии с Законом Республики Беларусь от 23 июня 2008 г. №356-З «Об охране труда» (далее Закон).

4.1.2. Осуществлять государственный и 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 внедренной системы управления охраной труда и осуществление корректирующих мероприятий по снижению производственных опасностей и профессиональных рисков травматизма направленных на обеспечение безопасности жизни и здоровья работников;

- разработкой, внедрением и сертификацией системы управления охраной труда государственному стандарту Республики Беларусь СТБ ISO 45001-2020 «Системы менеджмента здоровья и безопасности при профессиональной деятельности. Требование и руководство по применению»;

- совершенствованием форм и методов профилактики нарушений законодательства, направленные на снижение производственного травматизма.

4.1.3. Обсуждать не менее 2 раз в год на совместных заседаниях администрации организации и профсоюзного комитета вопросы выполнения требований Директивы Президента Республики Беларусь от 11 марта 2004 г. № 1 «О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины», Декрета Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» с привлечением к дисциплинарной ответственности руководителей структурных подразделений, где произошли несчастные случаи на производстве, нарушаются требования правил охраны труда, трудовой и производственной дисциплины, работники не обеспечены средствами индивидуальной защиты.

4.1.4. Оказывать содействие Профсоюзу в организации работы общественных инспекторов по охране труда в осуществлении периодического контроля, 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 Типовым положением по осуществлению общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда в организациях системы жилищно-коммунального хозяйства Республики Беларусь, утвержденного совместным постановлением коллегии Министерства жилищно-коммунального хозяйства и Президиума республиканского комитета профсоюза от 18/7 июля 2007 г., протокол 8/14.

4.1.5. В соответствии с Законом оказывать содействие профсоюзному комитету в организации обучения (повышения квалификации и переподготовки) председателя единой комиссии Организации по охране труда, общественных инспекторов по охране труда в учреждениях образования МЖКХ, на предприятии.

4.1.6. Совместно с профсоюзными комитетами организовывать и проводить смотр-конкурс среди подразделений на лучшие санитарно-бытовые и производственные помещения, комнаты приема пищи, благоустройство территорий с поощрением победителей, обеспечивать участие в проводимом ежегодно областном смотре-конкурсе.

4.1.7. Стороны установили, что в случаях невыполнения условий коллективного договора, рекомендаций технических (главных технических) инспекторов труда профсоюза, предписаний специалиста областного управления принимать меры к руководителям, специалистам Организации в соответствии с законодательством, направлять на внеочередную проверку знаний в соответствующую комиссию.

**4.2. Наниматель обязуется:**

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

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

4.2.3. Обеспечить выделение в необходимых объемах, но не менее трех процентов от фонда оплаты труда, финансовых средств для осуществления мероприятий по улучшению условий и охраны труда, предусмотренных коллективным договором, планом мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организации.

4.2.4. Обеспечить проведение в соответствии с законодательством своевременной аттестации рабочих мест по условиям труда, выплату компенсаций по условиям труда,

4.2.5. Разрабатывать и согласовывать с профкомом инструкции по охране труда.

4.2.6. Включать в состав комиссии по аттестации рабочих мест по условиям труда представителей профсоюза.

4.2.7. Обеспечить бесплатное обеспечение работников полагающимися средствами индивидуальной защиты.

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

4.2.9. На основании предложений профкома предприятия производить поощрение общественных инспекторов по охране труда и работников, принимающих активное участие за соблюдением законодательства по охране труда, производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины в размере 1 базовой величины.

4.2.10. Работникам, выполняющим работы на открытом воздухе и в закрытых, не обогреваемых помещениях в холодный период года, наряду с перерывом для отдыха и питания предоставляются дополнительные специальные перерывы в течение рабочего дня, включаемые в рабочее время (перерывы для обогревания при сильном морозе и перерывы для отдыха при сильной жаре).

 Дополнительные специальные перерывы для обогревания при сильном морозе и для отдыха при сильной жаре предоставляются всем работникам, выполняющим работы на открытом воздухе или в закрытых не обогреваемых помещениях зимой.

 Продолжительность специальных перерывов для обогревания в мороз устанавливается:

- при температуре воздуха от  -150С до -240С – каждые два часа, продолжительностью 12 минут каждый;

- при температуре воздуха от -240С до -300С – каждый час, продолжительностью 10 минут каждый.

 При температуре воздуха ниже -300С все работы на открытом воздухе или в закрытых не обогреваемых помещениях зимой должны быть прекращены.

 Продолжительность специальных перерывов в жару устанавливается:

- при температуре воздуха от +250С до +300С – каждые два часа, продолжительностью 10 минут каждый;

- при температуре воздуха от +300С и выше – каждый час, продолжительностью 12 минут каждый.

 При температуре воздуха выше +320С все строительно-монтажные работы должны быть прекращены.

 При очень сильном ветре (максимальная скорость ветра (включая порывы) 25 м/с и более) прекращаются все виды строительных работ, выполняемых на крышах и фасадах зданий.

 Ответственным за измерение температуры воздуха должностным лицом является мастер.

 Специальные дополнительные перерывы, используются работниками строго по прямому назначению. В течение такого вида перерыва работники обязаны находиться в помещении для обогревания (отдыха).

 Запрещается использовать перерыв для личных целей, в т.ч. отлучаться за территорию строительного объекта.

 Ответственным за использование работниками перерывов по прямому назначению является бригадир.

4.2.11. Производить выплату из средств нанимателя помимо страховых выплат, установленных Законом, при наступлении несчастного случая дополнительно:

А. – 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) - 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;

Б – при наступлении несчастного случая по вине 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;

В – при наступлении несчастного случая по вине нанимателя:

- единовременную материальную помощь работнику, получившему трудовое увечье в результате несчастного случая на производстве (инвалидность 1 и 2 группы, 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;

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

4.2.13. 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.

4.2.14. 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 и вины нанимателя.

4.2.15. В случае финансовых затруднений Организации, наниматель может 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 с нарастающим итогом.

4.2.16. Обеспечивать меры по созданию здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с требованиями нормативных правовых актов и Приложений 1 – 13 раздела Охрана труда, а также оборудование санитарно-бытовых помещений, их оснащение необходимыми устройствами и средствами.

4.2.17. Создать условия для питания работников путем оборудования помещений (мест) для приема пищи.

4.2.18. Обеспечивать проведение обязательных (предварительных и периодических) и внеочередных медицинских осмотров работников, предсменных (перед началом работы, смены) медицинских осмотров работников и освидетельствование на предмет нахождения в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения работников; 4.2.19. Обеспечивать выдачу работникам средств коллективной и индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств не ниже отраслевых норм, молока или равноценных пищевых продуктов при работе с вредными веществами.

4.2.20. Признает право работника на отказ от выполнения порученной работы в случае возникновения непосредственной опасности для жизни и здоровья его и окружающих до устранения этой опасности, а также при непредставлении необходимых средств коллективной и индивидуальной защиты, 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 предусмотренных выше случаях и в случае приостановления и запрещения проведения работ специально уполномоченными государственными органами надзора и контроля, техническими инспекторами труда Профсоюза сохраняют за работниками среднюю заработную плату за время вынужденного простоя.

4.2.21. Привести численность службы охраны труда в соответствие со ст.20 Закона, обеспечить условия для их эффективной работы. Привлекать специалистов по охране труда, кроме выполнения ими своих трудовых функций, утвержденных Типовым положением о службе охраны труда, только для ликвидации чрезвычайных ситуаций.

4.2.22. При соответствующей нормативной численности работников создать в Организации кабинет по охране труда. Оснастить его нормативными правовыми актами, наглядными пособиями, макетами, образцами инструмента, техническими средствами обучения, персональными компьютерами с программами для обучения и проверки знаний по вопросам охраны труда и др.

4.2.23. Обеспечить своевременное поступление в вышестоящие органы управления, организацию Профсоюза:

- сообщения о групповом несчастном случае, несчастном случае со смертельным исходом – немедленно;

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

- документов специального расследования несчастного случая – в течение 3 дней по окончании расследования несчастного случая;

- государственной статистической отчетности по форме 1-Т (травматизм) до 15 января года, следующего за отчетным, в случае произошедших несчастных случаях в организации.

**4.3. Работники обязуются:**

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

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

4.3.3. В обязательном порядке 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.

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

4.3.5. 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.

4.3.6. 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.

4.3.7 Исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством об охране труда.

**4.4. Профком обязуется:**

4.4.1. Участвовать в разработке методических рекомендаций по осуществлению периодического контроля за соблюдением законодательства об охране труда, проводить обучение общественных инспекторов по охране труда.

4.4.2. Обеспечивать регулярное участие общественных инспекторов по охране труда в осуществлении периодического контроля за соблюдением законодательства об охране труда, проведении Дней охраны труда.

4.4.3. Не реже одного раза в квартал на заседании профкома с участием представителей нанимателя рассматривать вопрос о состоянии охраны труда и заболеваемости в организации, обсуждать вопросы и принимать решения, связанные с выполнением Директив и Указов Президента Республики Беларусь в части вопросов охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности, трудовой и исполнительской дисциплины.

4.4.4. Принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве, выявлении причин, приведших к гибели, травмам и профессиональным заболеваниям работников, добиваться принятия срочных мер по их устранению.

4.4.5. Принимать участие в комиссиях по проверке знаний по вопросам охраны труда, в комиссиях по аттестации рабочих мест по условиям труда.

4.4.6. В случае необходимости представлять интересы работников, пострадавших в результате несчастных случаев на производстве, в суде и иных органах и организациях.

5. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

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

 5.2. **Наниматель обязуется:**

 **по трудовым и социальным отпускам:**

 5.2.1. Согласно ст. 150 Трудового кодекса Республики Беларусь работникам предоставлять следующие виды отпусков:

- трудовые:

* основной отпуск
* дополнительные отпуска

- 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

 5.2.2. Установить продолжительность основного отпуска для работников 24 календарных дня.

 5.2.3. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда дополнительный отпуск (Перечень прилагается).

5.2.4. Предоставлять работникам с ненормированным рабочим днем дополнительный отпуск (перечень прилагается).

 5.2.5. Предоставлять работникам трудовые отпуска (основной и дополнительный) за первый рабочий год не ранее, чем через шесть месяцев работы за исключением случаев, предусмотренных ст. 166 Трудового кодекса Республики Беларусь.

 5.2.6. Предоставлять социальные отпуска по семейно-бытовым и другим уважительным причинам в соответствии со ст. 186, 189, 190 Трудового кодекса Республики Беларусь без оплаты и в следующих случаях:

 - при вступлении в брак – 6 календарных дней

- при вступлении в брак детей, братьев, сестер – 4 календарных дня;

 - при рождении ребенка – до 1 месяца;

 - при организации похорон близких родственников – 4 календарных дня;

 - для работников, имеющих близких родственников в других государствах – до 7 календарных дней;

 - в первый день учебного года для родителей, чьи дети идут в 1-4 классы школы -1 день;

 - при переезде на новое место жительства – 14 календарных дней.

По согласованию сторон (работника и Нанимателя) предоставлять социальный отпуск без сохранения заработной платы по причине личного и семейного характера, на основании согласованного заявления, продолжительностью не более 30 календарных дней.

 5.2.7. Осуществлять отзыв из отпуска (по предложению нанимателя и с согласия работника) в соответствии со ст. 174 Трудового кодекса Республики Беларусь при следующих обстоятельствах:

 - в связи с болезнью основного работника;

 - в связи с производственной необходимостью

5.2.8. Предоставлять с согласия работника отпуск в случае необходимости временной приостановки работ или временного уменьшения их объема с целью предотвращения увольнения работников по сокращению численности или штата с частичным сохранением заработной платы (ст. 191 Трудового кодекса Республики Беларусь).

Продолжительность предоставляемого работнику отпуска суммарно не должна превышать шести календарных месяцев в течение календарного года.

5.2.9. По договоренности с работником трудовой отпуск может быть разделен на три части, при этом одна часть должна быть не менее 14 календарных дней.

 5.2.10. Согласовывать с Профкомом график предоставления трудовых отпусков.

**6. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

**ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНТОСТИ**

 6.1. Стороны установили, что:

 6.1.1. Отношения работников и Нанимателей строятся в соответствии с законодательством о труде, а также на основании норм и положений коллективного договора.

 6.1.2. Профком выражает и защищает интересы работников-членов профсоюза в сфере трудовых и связанных с ними отношений.

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

 6.1.4. Предоставлять в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 2612 Трудового кодекса Республики Беларусь работникам, с которыми заключён (заключается) контракт дополнительные меры стимулирования труда:

1) дополнительный поощрительный отпуск с сохранением среднего заработка при стаже работы в системе жилищно-коммунального хозяйства продолжительностью:

- до трёх лет – 3 календарных дня,

- от трёх до пяти лет – 4 календарных дня,

- свыше пяти лет – 5 календарных дней.

2) повышение тарифной ставки (оклада) по контракту до 50 процентов включительно, но не менее 30 процентов.

6.1.5. Предоставлять работникам, с которыми заключён трудовой договор на неопределенный срок дополнительный поощрительный отпуск при стаже работы в системе жилищно-коммунального хозяйства продолжительностью:

- до трёх лет – 3 календарных дня,

- от трёх до пяти лет – 4 календарных дня,

- свыше пяти лет – 5 календарных дней.

 6.1.6. 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);

 - с одинокими матерями (вдовами);

 - с женщинами, самостоятельно воспитывающими детей в возрасте до 14 лет (разведенными)

- с инвалидами

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

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

- его болезни и инвалидности, препятствующей выполнению работы по контракта;

 - необходимости ухода за больным членом семьи или инвалидом 1 группы;

- переезда на постоянное место жительства в другой населенный пункт;

 - перевода супруга или супруги на работу в другую местность;

 - избрания на выборную должность;

 - достижения общеустановленного пенсионного возраста, выхода на пенсию;

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

 **-** при наличии 3-х детей и более детей, не достигших 16 лет;

 - в случае занятости работника менее 50% от полной нормы в течении последних трех календарных месяцев подряд;

 - по заявлению одинокой матери (одинокого отца), воспитывающей (воспитывающего) ребенка в возрасте до 5-ти лет, либо двух и более детей в возрасте до 16 лет;

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

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

 6.1.11. Контракты с беременной женщиной, женщиной, находящейся в отпуске по беременности и родам, матерью (отцом ребенка вместо матери, опекуном), находящейся в отпуске по уходом 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);

6.1.12. 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 и трудовой дисциплины, – на срок до истечения максимального срока действия контракта. На меньший срок контракт продлевается с письменного согласия работника.

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 и трудовой дисциплины:

– на срок не менее трех лет либо с письменного согласия работника на меньший срок, но не менее одного года;

По окончании срока действия контракта Наниматель вправе заключать с письменного согласия работника, не допускающего нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, добросовестно проработавшего у данного нанимателя не менее пяти лет, трудовой договор на неопределенный срок, при этом не снижать такому работнику достигнутый размер оплаты труда.

6.1.13. Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе Нанимателя, кроме пунктов 3 и абз. 3 пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, производят с предварительного согласия профкома Организации.

 6.1.14. Расторжение контракта по истечении срока его действия по инициативе 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 родителем, опекуном, попечителем, воспитывающим ребенка (детей) в возрасте до 16 лет (ребенка-инвалида – до 18 лет) может производиться только с предварительного согласия соответствующего профсоюзного комитета.

6.1.15. если срок действия контракта истекает в период временной нетрудоспособности работника, то наниматель обязан по письменному заявлению работника продлить действие контракта на период болезни.

 6.1.16. Уведомлять Профком за 1 месяц о намерении, по инициативе нанимателя, заключения контракта с работниками, работающими по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок.

 6.1.17. При переводе работника на контракт или внесение изменений в контракт, ухудшающих положение работников, обсуждение содержания контракта работника-члена профсоюза производить с участием председателя (представителя) профсоюзного комитета, путем согласования заключаемого контракта с работником, либо изменений и дополнений, вносимых в контракт.

 6.1.18. Расторжение контракта до истечения срока его действия с работником-членом профсоюза производить с предварительного согласия профкома (кроме случаев согласия самого работника и кроме случаев, предусмотренных законодательством Республики Беларусь).

 6.1.19. Контракты с не освобожденными председателями цеховых комитетов, членами выборных органов профсоюза, общественными и инспекторами по охране труда заключать или продлевать на время их полномочий, но не мене чем на 1 год.

 6.1.20. Уведомлять Профком не позднее, чем за три месяца о намерении ликвидировать, реорганизовать или изменить форму собственности предприятия, полностью или частично приостановить производство, если это влечет сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда. Реализацию этих мер осуществлять только после проведения переговоров с Профкомом и выработки согласований программы по соблюдению прав и интересов работников-членов профсоюза.

 6.1.21. 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;

 -проводить внутрипроизводственные переводы намеченных к увольнению работников;

 - применять практику индивидуальных рабочих графиков;

 - проводить временное, с согласия работников, распределение имеющегося объема работ между всеми работниками;

 - использовать, как крайнюю меру, перевод на режим неполного рабочего времени с согласия работников;

 - предоставлять по желанию работников кратковременный отпуск без сохранения или с частичных сохранением заработной платы (ст. 191 Трудового кодекса Республики Беларусь);

 6.1.22. Увольнение работников-членов профсоюза по инициативе Нанимателя по основаниям, указанным в п.1,4 ст. 42 Трудового кодекса Республики Беларусь производить с предварительного согласия Профкома, а по основаниям, предусмотренным ст. 42 (кроме пункта 3, абз 3,5 пункта 7) Трудового кодекса Республики Беларусь и п.1, 5 ст. 47 Трудового кодекса Республики Беларусь – после предварительного, не позднее, чем за две недели, уведомления Профкома.

Увольнение работников-членов профсоюза по инициативе Нанимателя по основаниям, указанным в [абзаце пятом](http://bii.by/tx.dll?d=33380#a9387) пункта 7 статьи 42 Трудового Кодекса, производится с одновременным уведомлением (в день увольнения) соответствующего профсоюза.

6.1.23. В соответствии со статьей 48 Трудового кодекса Республики Беларусь выплачивать выходное пособие работникам предприятия, кроме совместителей, в следующих случаях:

- при расторжении трудового договора, за исключением контракта, в связи с нарушением нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, трудового договора работнику выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка (часть вторая статьи 48); по данному основанию при расторжении контракта – компенсация в размере трех среднемесячных заработков (ст. 261-5 ТК РБ);

- при прекращении трудового договора по основаниям, указанным в пунктах 1 и 2 статьи 42 настоящего Кодекса (ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, сокращения численности или штата работников; прекращения (приостановления) в соответствии с законодательными актами деятельности адвоката, осуществляющего адвокатскую деятельность индивидуально, нотариуса, осуществляющего нотариальную деятельность в нотариальном бюро, физического лица, осуществляющего деятельность по оказанию услуг в сфере агроэкотуризма, индивидуального предпринимателя, за исключением случаев прекращения (приостановления) деятельности в связи с их призывом на военную службу, направлением на альтернативную службу) работнику выплачивается выходное пособие в размере трех среднемесячных заработков;

При прекращении трудового договора по основаниям, указанным в пункте 5 части второй статьи 35, пунктах 3 и 4 статьи 42, пунктах 1, 2 и 8 статьи 44 настоящего Кодекса (отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с нанимателем; отказ от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда, а также отказ от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества и (или) реорганизацией (слиянием, присоединением, разделением, выделением, преобразованием) организации, сдачей имущественного комплекса организации в аренду или передачей в доверительное управление акций (долей в уставном фонде) организации; несоответствия работника занимаемой должности служащего (профессии рабочего) или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы; несоответствия работника занимаемой должности служащего (профессии рабочего) или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, препятствующей продолжению данной работы; призыв работника на военную службу, направление работника на альтернативную службу; восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу; прекращение (приостановление) в соответствии с законодательными актами деятельности адвоката, осуществляющего адвокатскую деятельность индивидуально, нотариуса, осуществляющего нотариальную деятельность в нотариальном бюро, физического лица, осуществляющего деятельность по оказанию услуг в сфере агроэкотуризма, индивидуального предпринимателя в связи с их призывом на военную службу, направлением на альтернативную службу) работнику выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка. При этом в случае прекращения трудового договора по основанию, указанному в пункте 5 части второй статьи 35 настоящего Кодекса (отказ от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда) по причине установления неполного рабочего времени менее половины нормальной продолжительности рабочего времени работнику выплачивается выходное пособие в размере одного среднемесячного заработка.

 - при расторжении трудового договора с руководителем организации, его заместителем и главным бухгалтером по основанию, указанному в пункте 1-1 части первой статьи 47 настоящего Кодекса ((смены собственника имущества организации, сдачи имущественного комплекса организации в аренду или передачи в доверительное управление акций (долей в уставном фонде) организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера)) новый собственник, арендатор имущественного комплекса организации или лицо, которому в доверительное управление переданы акции (доли в уставном фонде) организации, обязаны выплатить указанным работникам выходное пособие в размере трех среднемесячных заработков.

6.2. Стороны установили, что руководители Организаций:

6.2.1. не допускают увольнения по сокращению численности или штата работников, получивших в Организации профессиональное заболевание или трудовое увечье;

6.2.2. предоставляют преимущественное право работникам, уволенным по сокращению, трудоустраиваться в Организацию при возникновении вакансий по соответствующей должности (специальности) в течение трех лет с даты увольнения;

6.2.3. не допускают увольнения по сокращению численности или штата работников:

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

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

работающего родителя, в семье которого воспитываются двое и более несовершеннолетних детей, если второй родитель находится в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

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

женщин, супруги которых призваны на срочную военную службу; женщин, не состоящих в браке и усыновивших (удочеривших) детей;

женщин, расторгнувших брак и не вступивших в новый, в случаях, когда взыскание алиментов на содержание невозможно;

работника, являющегося единственным членом семьи с постоянным заработком;

работников, имеющим двух и более иждивенцев;

работников, избранных в профсоюзные органы.

6.2.4. при изменении форм собственности распространяют на уволенных по сокращению численности или штата работников, а также на работников, освобожденных от работы вследствие избрания на постоянную работу в профсоюзные органы, условия соответствующих документов;

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

6.2.6. предоставляют возможность работникам, уволенным в связи с сокращением численности, пользоваться социальными льготами как членам трудового коллектива до нового трудоустройства, но не более одного года;

 6.2.7. Если окончание срока действия контракта работника приходитсяна периодего уведомления нанимателем о предстоящем высвобождении с работы в связи с сокращением численности или штата работников, ликвидации организации, то наниматель увольняет его по основанию, предусмотренному пунктом 1 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь.

 6.2.8. Наниматели сохраняют трудовые отношения с работниками (с их согласия), достигшими 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;

 6.2.9. Наниматель может заключать (продлевать) контракты с работниками, добросовестно работающими и не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, на период продолжения работы без получения государственной пенсии по возрасту после приобретения на нее права на общих основаниях.

7. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА РАБОТАЮЩЕЙ МОЛОДЕЖИ, А ТАКЖЕ ПОЖИЛЫХ ЛЮДЕЙ, ВЕТЕРАНОВ ВОЙНЫ И ТРУДА, ПЕНСИОНЕРОВ, ИНВАЛИДОВ, РАНЕЕ РАБОТАЮЩИХ В ОРГАНИЗАЦИИ

7.1. Стороны установили, что руководители Организаций:

7.1.1. дифференцированно, в зависимости от характера исложности профессии, устанавливают молодым рабочим, выпускникам профессионально-технических училищ и общеобразовательных школ с производственным обучением пониженные нормы выработки в течение 6месяцев сначала их самостоятельной работы, без уменьшения при этомзаработной платы;

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

 7.1.3. организуют ведение учета граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, по месту работы;

7.1.4. производят постановку на учет нуждающихся в улучшении жилищных условий, в том числе мест в общежитиях, в соответствии с жилищным законодательством на основании совместного решения руководителя Организации (уполномоченного им лица) и жилищной комиссии, членом которой в обязательном порядке является председатель ППО.

7.1.5. согласовывают с профсоюзом локальные нормативные акты, касающиеся правил проживания, пропускного режима и работы общежитий, введения платных услуг для проживающих в общежитии;

 7.1.6. обеспечивают трудоустройство по полученной специальности выпускников учреждений образования, направленных на учебу Организацией;

7.1.7. Наниматель обязуется, при наличии средств:

предоставлять оплачиваемый отпуск для сдачи зачетов и экзаменов студентам, обучающимся в заочных высших и средних специальных учебных заведениях по направлению нанимателя;

оказывать материальную помощь членам ветеранской организации (один раз в год) в размере 0,5 базовой величины;

единовременную материальную помощь молодым работникам, призванным с Организации наслужбу в армию и возвратившимся после окончания службы на прежнееместо работы, в размере одной минимальной заработной платы;

 поощрение работников при награждении государственными наградами в размере не менее одной среднемесячной заработной платы работника.

7.1.8. повышают тарифные оклады (ставки) молодым специалистам (молодым рабочим), отработавшим в Организации по распределению и продолжающим работать в этих Организациях на условиях заключенных контрактов, в соответствии со статьей 2612 Трудового кодекса Республики Беларусь на 50 процентов.

7.2. Руководители Организаций совместно с профсоюзом проводят работу по созданию первичной ветеранской организации в соответствии с Уставом Белорусского общественного объединения ветеранов жилищно-коммунального хозяйства и при наличии средств, оказывают финансовую и иную помощь в организации их деятельности, организуют и проводят встречи с ветеранами, в том числе в профессиональный праздник – День работников бытового обслуживания населения и жилищно-коммунального хозяйства; 1-е октября – Международный день пожилых людей.

8. РАЗВИТИЕ КУЛЬТУРЫ, ФИЗИЧЕСКОГО ВОСПИТАНИЯ, СПОРТА И ТУРИЗМА

8.1. Стороны обязуются:

проводить политику, направленную на всестороннее развитие культуры, спорта, туризма, семейного, детского отдыха, пропаганду здорового образа жизни среди работников Организаций;

участвовать в смотре-конкурсе на лучшую постановку массовой физкультурно-оздоровительной и спортивной работы в коллективах физкультуры Организаций;

 повышать качество организации массовых физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятий на основе сложившихся традиций, добиваться увеличения их массовости с доведением в 2023 году во всех организациях числа занимающихся физической культурой не менее 10 процентов от общей численности работающих;

Стороны установили, что, при наличии чистой прибыли, руководители Организаций предусматривают выделение средств на:

частичное финансирование расходов, связанных с проведением городских, областных Спартакиад, финансовую поддержку коллективов художественной самодея­тельности;

аренду зданий, помещений и сооружений, необходимых для проведения культурно-массовых, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы для работников и членов их семей;

сохранение среднего заработка за время прохождения медицинской комиссии для получения медицинской справки о состоянии здоровья для участия в физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятиях;

прохождение медицинского освидетельствования лиц, принимающих участие в физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятиях для получения медицинской справки о состоянии здоровья;

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

принимают меры по совершенствованию работы коллективов физической культуры и укреплению их материальной базы в организациях;

 сохранение средней заработной платы за работниками на период их участия в проводимых городских, областных, республиканских спортивных, культурно-массовых мероприятиях с возмещением командировочных расходов.

9. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ КОМПЕНСАЦИИ, ГАРАНТИИ И ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

 **9.1. Наниматель обязуется:**

За счет **чистой прибыли, членам первичной профсоюзной организации**:

* + 1. Оказывать материальную помощь работникам, при достижении

**50 лет, 60 лет и при выходе на пенсию (наступлении пенсионного возраста)** в зависимости от стажа работы в *системе жилищно-коммунального хозяйства*:

 от 1 до 3-х лет - 1 базовая величина

 от 3-х до 7 лет - 3 базовые величины

 от 7 до 10 лет - 4 базовые величины

 от 10 до 15 лет - 5 базовых величины

 от 15 до 20 лет - 6 базовых величины

 от 20 до 25 лет - 7 базовых величин

 от 25 и выше - 8 базовых величин

9.1.2. Оказывать единовременную материальную помощь работникам при рождении ребенка в размере 5 базовых величин.

9.1.3. В случае смерти работника, близких родственников работника (родителей, супруга, детей, усыновителей, усыновленных) выплачивать единовременную материальную помощь одному из близких родственников в размере 6 базовых величин или ритуальные услуги в пределах этой суммы на основании заявления, свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство.

9.1.4. При вступлении в брак оказывать единовременную материальную помощь в размере 2-х базовых величин.

9.1.5. Оказывать материальную помощь на оздоровление в размере 1-ой базовой величины работникам предприятия (по основному месту работы) в пределах средств, предусмотренных графиком выплат с помесячной разбивкой плановых средств, утвержденных Нанимателем и согласованных с председателем ППО. Работникам, для которых КУП ЖРЭО является основным местом работы на 0,5 ставки и менее материальная помощь к отпуску в размере 0,5 базовой величины.

Материальная помощь на оздоровление, выплачивается при предоставлении любой части трудового отпуска.

9.1.6. Работникам Новополоцкого КУП «ЖРЭО», награжденным нагрудным знаком, в соответствии с Приказом Министерства жилищно-коммунального хозяйства Республики Беларусь (далее – МЖКХ РБ) от 21.07.2004 №131, производить выплаты надбавок к заработной плате в следующих размерах от оклада (ставки):

- при стаже работы в организациях системы МЖКХ РБ от 10 до 15 лет – 10 процентов;

- при стаже работы в организациях системы МЖКХ РБ от 15 до 20лет – 15 процентов;

- при стаже работы в организациях системы МЖКХ РБ 20 лет и более – 20 процентов.

9.1.7. Выделять материальную помощь в размере 5-и базовых величин работникам предприятия в связи с длительной болезнью (более 2 –х месяцев подряд); на основании личных заявлений и подтверждающих документов.

Выделять материальную помощь на санаторно-курортное лечение работников – членов Профсоюза сроком от **7** и более дней, в санаториях Санаторно-курортного унитарного предприятия «Белпрофсоюзкурорт» в размере не менее 20 процентов стоимости путевки при приобретении путевок за счет собственных средств работника.

Оказывать помощь в приобретении путевок в детские оздоровительные и спортивно-оздоровительные лагеря для детей работников предприятий в размере не менее **20** процентов стоимости путевки.

9.1.8. Оказывать работникам предприятия 2 раза в год автотранспортные услуги и услуги тракторной техники для личных нужд по их себестоимости.

По письменным заявлениям работников наниматель вправе производить удержания из заработной платы за иные услуги, оказанные структурными подразделениями Новополоцкого КУП «ЖРЭО», работникам предприятия для личных нужд, по ценам согласно прейскурантам (калькуляциям) платных услуг для населения, с предоставлением рассрочки не более 3 месяцев с даты оказания услуг.

9.1.9. Производить оплату за обучение в ВУЗах, средних специальных учебных учреждениях и предоставлять гарантии, предусмотренные ст.215-220 ТК РБ работникам при одновременном выполнении следующих условий:

- направления предприятием на обучение

- отработавшим на предприятии более 1 года

- обучающимся по профилю предприятия и при наличии у предприятия необходимости в данном специалисте

- последующей работы на предприятии после окончания учебы не менее 2-х лет.

9.1.10. Работники, обучающиеся за счет средств предприятия, не проработавшие на предприятии по окончании учебного заведения установленный договором на обучение срок, в случае расторжения трудового договора (контракта), обязаны возместить *Организации* расходы на обучение пропорционально неотработанному времени. При определении суммы взыскания руководствоваться Постановлением Совета Министров РБ от 22.06.2011 № 821 «О некоторых вопросах распределения, перераспределения, направления на работу выпускников, возмещения затраченных государством средств на их подготовку и целевой подготовки специалистов, рабочих, служащих» в части возмещения затрат исходя из ставки рефинансирования Нацбанка РБ на момент увольнения.

9.1.11. Производить оплату учебных отпусков при условии успешного обучения работникам предприятия, обучающимся в ВУЗах и средних специальных учебных заведениях в соответствии с заключенным договором (соглашением) между работником и Нанимателем.

9.1.12. Матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей троих и более детей в возрасте до 16 лет (ребенка-инвалида – в возрасте до 18 лет), представлять по их заявлению один дополнительный свободный день от работы в неделю с оплатой в размере среднего дневного заработка в порядке и на условиях, определяемых Правительством РБ.

9.1.13. 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.

 Суммирование и перенос свободных дней в месяц в целях предоставления их в совокупности не допускается.

Если работник одновременно имеет право на дополнительный свободный от работы день в неделю и дополнительный свободный от работы день в месяц, то этот день предоставляется по желанию работника согласно одному из оснований.

 За время предоставления свободного дня в месяц за работником сохраняется средний дневной заработок, при условии полной отработки месячной нормы рабочего времени.

9.1.14. Предоставлять женщинам, имеющим детей младшего школьного возраста (1-4 классы), 1 сентября выходной день без сохранения заработной платы.

9.1.15. Предоставлять одиноким матерям и вдовам, имеющим по одному и более ребенку до 16 лет ежегодный отпуск в удобное для них время.

9.1.16. Отцам, воспитывающим детей без матери (в связи с ее смертью, лишением родительских прав, длительным – более месяца пребыванием в лечебном учреждении и другие причины), а также опекунам детей соответствующего возраста, представлять такие же гарантии, как и работающим женщинам-матерям (ст.271 ТК РБ).

9.1.17. Выделять средства на приобретение Новогодних подарков детям работников предприятия в возрасте до 14 лет включительно.

9.1.18. Выделять средства на выплату работникам в связи с юбилеем предприятия, профессиональным праздником «День работников бытового обслуживания населения и жилищно-коммунального хозяйства».

9.1.19. Решением нанимателя по согласованию с председателем профкома, при наличии чистой прибыли работникам может быть оказана единовременная выплата (материальная помощь) в других случаях, не предусмотренных настоящим коллективным договором предприятия.

9.1.20. Работники предприятия, причинившие ущерб предприятию, несут материальную ответственность в соответствии с действующим законодательством Республики Беларусь. Наниматель, при рассмотрении случаев причинения работником предприятия материального ущерба, на основании решения комиссии по непроизводственным расходам, устанавливает ограниченную материальную ответственность в размере, не превышающем средний месячный заработок виновного работника, по его заявлению (за исключением случаев, установленных ст.404 ТК РБ) в каждом отдельном случае с учетом имевших место обстоятельств, материального положения виновника ущерба, его заслуг перед предприятием, о чем издается соответствующий приказ. В этом случае не возмещенная часть материального вреда относится за счет средств предприятия не участвующих в налогообложении. При увольнении за нарушение трудовой дисциплины, а также увольнении по собственному желанию (по соглашению сторон) в течение 10 месяцев со дня обнаружения ущерба, взыскание производится в полном объеме.

9.1.21. Ежегодно заключать в пользу своих работников со страховой организацией договор страхования медицинских расходов (далее – договор медстрахования). Договор медстрахования заключается нанимателем только на основании письменного заявления работника.

Страховой взнос оплачивается страховой организации за счет средств нанимателя в следующем размере в зависимости от стажа работы в системе жилищно-коммунального хозяйства:

 от 5-и до 10 лет - 25%

 от 10 до 15 лет - 50%

 от 15 до 20 лет - 75%

 от 20 и выше - 100%.

Часть страхового взноса причитающегося к оплате за счет средств работника может быть удержана из его заработной платы по письменному заявлению.

Договор медстрахования не заключается с работниками, привлеченными к дисциплинарной ответственности за нахождение в состоянии алкогольного опьянения, либо в состоянии, вызванном употреблением наркотических средств, психотропных веществ, их аналогов, токсических или других одурманивающих веществ, прогулы.

При привлечении к дисциплинарной ответственности по указанным основаниям после заключения договора медстрахования его действие приостанавливается и оплата страхового взноса не производится с начала месяца следующего за месяцем наложения дисциплинарного взыскания.

 10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВОВЫХ ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ И ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА

 10.1. Стороны установили, что руководители Организаций:

 10.1.1. создают условия для деятельности организаций профсоюза и их органов в пределах их полномочий, определенных Конституцией Республики Беларусь, Законом Республики Беларусь «О профессиональных союзах», а также в соответствии с Уставом отраслевого профсоюза, Соглашением и коллективными договорами;

 10.1.2. обеспечивают безналичное перечисление профсоюзных взносов по личным заявлениям работников-членов профсоюза в соответствии с Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 18 сентября 2002 г. № 1282 «Об удержании из заработной платы работников денежных сумм для производства безналичных расчетов» через отдел заработной платы бухгалтерии Организации, на банковские счета соответствующих комитетов профсоюза (профком, обком профсоюза);

 10.1.3. отчисляют первичным профсоюзным организациям ежемесячно финансовые средства для проведения культурно-массовых и спортивных мероприятий, пропаганды здорового образа жизни и возрождение национальной культуры и иные социально-значимые цели (нужды ветеранских организаций) в размерах, определенных коллективным договором и предусмотренных сметой на эти расходы, но не менее 0, 2 % от фонда оплаты труда;

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

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

10.1.6. 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 срок их полномочий, но не менее чем на один год, а с не освобожденными председателями профсоюзного комитета – не менее чем на два года;

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

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

 10.1.9. предоставляют профсоюзному комитету в безвозмездное пользование необходимые помещения (с освобождением от оплаты коммунальных услуг, налога на землю), оборудование, транспорт, средства связи, оргтехнику, согласно Соглашению, коллективному договору в порядке и на условиях, установленных законодательством Республики Беларусь;

 10.1.10. предоставляют возможность руководству и работникам республиканского, областного комитетов профсоюза, профкомов Организаций беспрепятственно посещать Организации, где работают члены профсоюза;

 10.1.11. предоставляют освобожденным работникам профсоюзных комитетов равные права пользования всеми социально-экономическими гарантиями, поощрительными выплатами установленными настоящим коллективным договором.

10.1.12. устанавливают в соответствии с действующим законодательством, положениями об оплате труда коллективного договора неосвобожденным председателям первичных организаций профсоюза доплату за участие в решении вопросов охраны труда, правовой помощи работникам, поддержании дисциплины и здорового морально-психологического климата в коллективе в размере не менее 20 процентов, казначеям 10 процентов должностного оклада (тарифной ставки) по основному месту работы;

10.1.13. устанавливают в соответствии с действующим законодательством, положениями об оплате труда коллективного договора общественным инспекторам по охране труда, в зависимости от результатов их участия в осуществлении обще­ственного контроля за соблюдением законодательства об охране труда и с учетом предложений профсоюзной организации, ежемесячную доплату в размере не менее 10 процентов тарифной ставки (оклада);

10.1.14. При наличии чистой прибыли, освобожденным профсоюзным работникам, устанавливают размер надбавки к окладу за стаж работы в отрасли с учётом времени работы на различных профсоюзных выборных должностях в соответствии с Положением о порядке выплаты надбавок за стаж работы в системе Министерства жилищно-коммунального хозяйства Республики Беларусь и премию по условиям действующего на предприятии Положения о премировании работников.

10.1.15. обобщают и выполняют реальные предложения и требования, высказанные работниками-членами профсоюза на профсоюзных собраниях, конференциях, касающихся непосредственно производственных и трудовых отношений;

10.1.16. предоставляют областному, профсоюзным комитетам Организаций необходимую информацию социального характера о финансово-экономической деятельности Организации, учредительные документы, за исключением сведений, составляющих коммерческую тайну;

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

10.2. Стороны, заключившие коллективный договор, признают право профсоюзных комитетов созывать собрания или конференции трудовых коллективов по согласованию с Нанимателем;

10.3. Профсоюзный комитет участвует в переговорах по смене формы собственности Организации, их представители включаются в состав правлений, советов предприятий и акционерных обществ, в состав комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве, аттестации рабочих мест по условиям труда, аттестационных комиссий Организаций, а также комиссий по разработке и изменению Устава Организации;

 10.4. Работникам, освобожденным от работы вследствие избрания на выборные должности в профсоюзных органах, после окончания их полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с согласия работника - другая равноценная работа (должность) в той же организации. В случае, когда наниматель не может предоставить ему прежнюю или равноценную работу (должность), все выплаты, связанные с увольнением данного работника, берёт на себя Наниматель, при этом, это увольнение считается увольнением в связи с сокращением численности или штата работников, а выплаты составляют не менее трёх среднемесячных заработных плат данного работника.

 11. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

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

11.2. Контроль за ходом выполнения настоящего договора и разрешение разногласий, возникающих при его реализации, осуществляет Совет по трудовым и социальным вопросам, сформированный Сторонами в равном представительстве, которому Сторонами представляется вся необходимая информация;

11.3. Контрольные функции за выполнением Договора осуществляет комитет профсоюза, который может обращаться по существу вопросов в адрес Совета по трудовым и социальным вопросам или непосредственно к лицам, подписавшим Договор;

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

11.5. Стороны обязуются:

 11.5.1. не реже одного раза в полугодие рассматривать ход выполнения Договора на конференции (собрании) трудового коллектива либо расширенном заседании администрации и профсоюзного комитета, о результатах рассмотрения информировать работников предприятия;

 11.5.2. За невыполнение обязательств, предусмотренных Договором, 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;

 11.5.3. Невыполнение положений настоящего коллективного договора, включая своевременное и полное перечисление удержанных ежемесячных профсоюзных взносов, по вине руководителя Организации может служить основанием для досрочного расторжения с этим руководителем контракта;

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

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

Директор Новополоцкого Председатель ППО

КУП «ЖРЭО» НКУП «ЖРЭО»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Е.В.Воинова \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Т.И.Пугачева