1. **ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**
   1. Настоящий коллективный договор заключен между работниками головного предприятия КЖУП «Светочь» и дочерних предприятий, от имени которых выступает профсоюзный комитет КЖУП «Светочь», представляющий интересы работников, в лице председателя профкома Маковской Г.В. и Нанимателем, в лице генерального директора КЖУП «Светочь» Калупахо И.И.
   2. Настоящий договор является локальным нормативным актом, регулирующим трудовые и социально-экономические отношения между Нанимателем и работниками.
   3. Целью договора является обеспечение устойчивого социально-экономического развития предприятия, продуктивной занятости работников, достойного уровня оплаты их труда, безопасных условий труда, регулирование трудовых и связанных с ними отношений на основе социального партнерства.
   4. Наниматель признает Профком КЖУП «Светочь» единственным полномочным представителем работников предприятия в коллективных переговорах и при заключении Договора.
   5. Нормы и положения Генерального, отраслевого и местного Соглашений обязательны для исполнения Нанимателем и профкомом.
   6. Настоящий Договор вступает в силу 01 мая 2014 года и действует до заключения нового, но не более 3 лет.
   7. Изменения и дополнения в Договор вносятся по соглашению Сторон, принимаются на конференции работников предприятия, оформляются протоколом и являются неотъемлемой частью настоящего Договора.
   8. Условия настоящего Договора распространяются на только на работников предприятий и подразделений, входящих в структуру КЖУП «Светочь», - членов профсоюза, от имени которых он заключен, освобожденных профсоюзных работников, а также может распространяться на вновь принятых работников, от имени которых он не заключался, по их письменному заявлению и при условии согласия Сторон, подписавших данный Договор.
   9. Вновь принятые работники должны быть ознакомлены с коллективным Договором под роспись в день принятия на работу.
   10. **Стороны обязуются:**

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

* Равноправие сторон;
* Соблюдение норм законодательства;
* Полномочность принятия обязательств;
* Учет реальных возможностей выполнения принятых обязательств;
* Обязательность выполнения договоренностей и ответственность за принятые обязательства;

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**И.И.Калупахо \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Г.В.Маковская**

* Отказ от односторонних действий, нарушающих договоренности, взаимное информирование сторон об изменении ситуации.

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

* Цурко Е.Ф.
* Белегов В.О.
* Кириченко Т.В.
* Сергеев Е.В.
* Слышова Ж.В.
* Маковская Г.В.
* Мурашко В.М..
* Яромчик Н.В.
* Матюк А.Г.
* Хулуп Е.И.

1.10.3. В одностороннем порядке не прекращать коллективные переговоры.

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

**2. ПРОИЗВОДСТВЕННО-ХОЗЯЙСТВЕННАЯ И ЭКОНОМИЧЕСКАЯ**

**ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПРЕДПРИЯТИЯ**

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

**2.2. Наниматель обязуется:**

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

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

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

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

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

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**И.И.Калупахо \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Г.В.Маковская**

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

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

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

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

2.3.2. Осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде; об охране труда.

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

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

**2.4. Работники обязуются:**

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

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

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

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

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

* между работником и нанимателем в соответствии со статьей 405 Трудового Кодекса заключен письменный договор о принятии на себя работником полной материальной ответственности за необеспечение сохранности имущества и других ценностей, переданных ему для хранения или для других целей;
* имущество и другие ценности были получены работником под отчет по разовой доверенности или по другим разовым документам;
* ущерб причинен преступлением. Освобождение работника от уголовной ответственности по нереабилитирующим основаниям не освобождает его от материальной ответственности;
* ущерб причинен работником, находившимся в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**И.И.Калупахо \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Г.В.Маковская**

* ущерб причинен недостачей, умышленным уничтожением или умышленной порчей материалов, полуфабрикатов, изделий (продукции), в том числе при их изготовлении, а также инструментов, измерительных приборов, специальной одежды и других предметов, выданных нанимателем работнику в пользование для осуществления трудового процесса;
* ущерб (с учетом неполученных доходов) причинен не при исполнении трудовых обязанностей.

**2.5. Работники трудового коллектива имеют право:**

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

2.5.2. На пользование специальными льготами, оговоренными настоящим Договором.

**3.ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

**3.1. Стороны установили**, что

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

3.1.2. Профсоюзный комитет выражает и защищает трудовые права и интересы работников- членов профсоюза при заключении или расторжении с ними трудовых договоров (контрактов) и по другим правоотношениям, вытекающим из актов законодательства Республики Беларусь. Обсуждение содержания контракта работника-члена профсоюза производится (с согласия работника) с участием представителя профсоюзного комитета.

**3.2. Наниматель обязуется:**

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

3.2.2. В контрактах, заключаемых в соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999г. №29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины», при приеме на работу или с работником, трудовой договор с которым заключен на неопределенный срок, предусматривать дополнительные меры стимулирования труда:

* + - * Дополнительный поощрительный отпуск до 5 календарных дней;

при стаже работы в системе от 3 до 5 лет – не менее 2 дней, от 5 до 10 - не менее 3 календарных дней, при стаже работы в системе 10 и более лет – продолжительностью 5 календарных дней

* повышение тарифной ставки (оклада) до 50 процентов включительно, но не менее 30 процентов

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**И.И.Калупахо \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Г.В.Маковская**

* При наличии финансовых возможностей контракт может содержать дополнительные трудовые права, социально-экономические льготы, другие гарантии и компенсации, чем предусмотренные настоящим Коллективным договором.

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

* С работниками, получившими на данном предприятии профессиональное заболевание или иное повреждение здоровья, связанное с исполнением ими своих трудовых обязанностей
* С беременными женщинами
* С женщинами, имеющими детей в возрасте до 5 лет (детей-инвалидов – до 18 лет)

3.2.4. Досрочно расторгать контракт по требованию работника в случаях:

* Необходимости ухода за больным членом семьи или инвалидом 1 группы
* Перевода одного из супругов на работу в другую местность
* Избрания на выборную должность
* Зачисления на учебу в учебное заведение на дневное отделение
* Переезда на новое место жительства в другую местность (при условии предупреждения Нанимателя не позднее, чем за месяц до желаемого срока)

3.2.5. С работником, которому осталось до достижения общеустановленного пенсионного возраста 3 и менее лет, не допускающим нарушения трудовой и исполнительской дисциплины, продлевать контракт на срок не менее, чем ему осталось до достижения пенсионного возраста.

3.2.6. 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 3 лет, при истечении срока его действия продлеваются (заключаются) нанимателем, с согласия работника, до достижения ребенком возраста 5 лет, а с одинокими матерями- до достижения ребенком возраста 8 лет(детей-инвалидов – до 18 лет).

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

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

* Инвалидами
* Работниками, заболевшими и перенесшими лучевую болезнь, принимавшими участие в 1986-1989гг в ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС, работавшими в зоне эвакуации;
* Работниками, получившими на данном производстве травму, приведшую к снижению трудоспособности;
* Одинокими матерями, имеющими детей в возрасте от 3 до 14 лет (детей-инвалидов – до 18 лет)

производить только с предварительного согласия профсоюзного комитета.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**И.И.Калупахо \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Г.В.Маковская**

3.2.9. Расторжение контрактов по инициативе Нанимателя производить с предварительного уведомления профсоюзного комитета (кроме п.7 ст.42 и п.1,

4, 5 ст. 47 ТК РБ).

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

3.3. Каждая из сторон, заключивших контракт, не позднее, чем за 1 месяц до истечения срока его действия письменно предупреждает другую сторону о решении продолжить или прекратить трудовые отношения. Проект контракта вручается одновременно с уведомлением о намерении заключить контракт с работником.

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

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

3.6. Срок действия контракта, заключаемого с работником, трудовой договор с которым был заключен на неопределенный срок, и срок про­дления (заключения) контракта по истечении срока его действия с работником, добросовестно работающим и не допускающим нарушения трудовой и исполни­тельской дисциплины, имеющим длительный (пять и более лет) стаж работы в Организации, а также в других случаях, предусмотренных коллективным договором или контрактом, устанавливается продолжительностью не менее 3 лет;

* имеющим высокий профессиональный уровень и квалификацию – продолжительностью - 5 лет.

**4. ОПЛАТА ТРУДА,**

**ЗАЩИТА ЖИЗНЕННОГО УРОВНЯ РАБОТНИКОВ**

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

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

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**И.И.Калупахо \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Г.В.Маковская**

4.1. Стороны обязуются:

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

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

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

**Наниматель обязуется:**

4.2. Вопросы установления и изменения форм, систем и размеров оплаты труда, материального стимулирования, выплаты вознаграждений, материальной помощи, индексации заработной платы решать по согласованию с профсоюзным комитетом в пределах заработанных средств в соответствии с настоящим разделом Договора, трудовыми договорами, контрактами.

4.3. Оплату труда работников предприятия (организации системы Министерства жилищно-коммунального хозяйства Республики Беларусь, получающей субсидии из бюджета на возмещение разницы в ценах (тарифах) и (или) реализующих коммунальные услуги, юридическим лицам по тарифам с учетом перекрестного субсидирования) осуществлять на основании Единой тарифной сетки Республики Беларусь (далее – ЕТС), с учетом действующего законодательства и нормативных правовых актов Министерства жилищно-коммунального хозяйства Республики Беларусь.

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

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

4.5. Производить поэтапное повышение тарифной ставки первого разряда с учетом роста показателя и норматива повышения, установленных распоряжением Райисполкома, при наличии финансовых возможностей предприятия и при выполнении обязательных условий:

* выполнение условий оказанной государственной поддержки и иных преференций;
* отсутствие просроченной задолженности по заработной плате, платежам в бюджет, государственные целевые бюджетные фонды и фонд социальной защиты Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь;

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**И.И.Калупахо \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Г.В.Маковская**

* соблюдение коэффициента соотношения темпов роста производительности труда (выручки на 1 работника или добавленной стоимости на одного работника) и темпов роста среднемесячной заработной платы не менее 1,03.

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

4.6. Обеспечить минимальный социальный стандарт (минимальную заработную плату) в области оплаты труда за работу в нормальных условиях при выполнении установленных (месячной или часовой) норм труда, норм выработки (производительности), отсутствии нарушений трудовой и производственной дисциплины.

4.7. Допускать направление бюджетных субсидий на выплаты социального характера работникам предприятия.

4.8. Регулирование заработной платы работников предприятия осуществлять в соответствии с Рекомендациями по определению тарифных ставок (окладов) работников коммерческих организаций и о порядке их повышения, утвержденными Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 11.07.2011 № 67 (далее - Рекомендации), Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессией рабочих, Единым квалификационным справочником должностей служащих, нормативными документами Министерства труда и социальной защиты, отраслевым Соглашением, настоящим Коллективным договором.

4.9. Дифференциацию и регулирование тарифной части заработной платы различных профессионально-квалификационных групп работников производить в зависимости от следующих факторов:

* сложности труда (квалификации) в пределах одной профессии, должности;
* содержания и специфики труда рабочих, руководителей и других служащих;
* общих условий труда, сложности выпускаемой продукции, товаров (работ, услуг), видов деятельности и других специфических факторов, характерных для определенной отрасли (подотрасли).

4.10. Тарифные разряды или кратные размеры тарифной ставки первого разряда работников различных профессионально-квалификационных групп устанавливать согласно приложениям 1,3,4, и 5 к Рекомендациям.

4.11. Тарификацию профессий рабочих и должностей служащих по разрядам ЕТС определять согласно приложению 1 к Рекомендациям.

При этом установление конкретных тарифных разрядов и соответствующих их тарифных коэффициентов по профессиям (должностям) производится Нанимателем самостоятельно в пределах диапазонов по строкам или уровням управления, указанным в данном приложении, с учетом квалификационных требований к уровню образования и стажу работы, изложенных в ЕКСД и ЕТКС и в зависимости от уровня квалификации, теоретических и практических знаний, степени сложности выполняемых работ (функций) и ответственности.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**И.И.Калупахо \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Г.В.Маковская**

Отнесение должностей к специалистам среднего уровня или высшего уровня квалификации устанавливается Нанимателем в зависимости от конкретного содержания обязанностей работника, характеризующего характер (сложность) выполняемой работником трудовой функции по направлению деятельности, что отражается в должностной инструкции специалиста.

4.12. Тарифные разряды руководителей и специалистов:

* диспетчеров в структурных подразделениях (спецавтобаза, районные цеха №1,2,3, аварийно-диспетчерская служба, цех технического обслуживания) устанавливать по строке 4 приложения 1 к Рекомендациям;
* начальника комплексно-испытательной лаборатории, начальника аварийно-диспетчерской службы устанавливать по уровню управления 3.12 приложения 1 к Рекомендациям;
* начальника станции диагностической цеха технического обслуживания, заведующего высоковольтной лабораторией электроцеха устанавливать по уровню управления 2.11 приложения 1 к Рекомендациям;
* начальника расчетно-справочного центра устанавливать по уровню управления 3.8 приложения 1 к Рекомендациям.

4.13. Устанавливать коэффициенты повышения к тарифным ставкам (окладам) рабочих по технологическим видам работ, производствам, видам экономической деятельности и отраслям согласно приложению 2 к Рекомендациям и в соответствии с утвержденным перечнем профессий (должностей) работников и видов работ.

Коэффициенты повышения могут применяться для расчета тарифных окладов, рассчитанных по ЕТС, руководителей и специалистов соответствующих структурных подразделений при условии, что они установлены не менее 50 процентам рабочих, непосредственно занятых в этих подразделениях.

4.14. Наниматель с учетом финансового состояния предприятия может устанавливать работникам повышение их тарифных ставок (окладов) или сдельных расценок до 300 процентов включительно, в том числе:

4.14.1. до 10% включительно руководителям, специалистам и служащим головного предприятия, за работу с обособленными подразделениями, дочерними предприятиями и курирующим соответствующие направления деятельности указанных подразделений (предприятий);

4.14.2. на 10% специалистам среднего или высшего уровня квалификации за наличие присвоенной в установленном порядке 2-ой квалификационной категории;

4.14.3. на 15% специалистам среднего или высшего уровня квалификации за наличие присвоенной в установленном порядке 1-ой квалификационной категории;

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**И.И.Калупахо \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Г.В.Маковская**

4.14.4. до 250% включительно руководителям, специалистам и служащим за степень сложности и ответственности выполняемых функций, ведение больших объемов работ;

4.14.5. до 150% включительно руководителям, специалистам и служащим за личный вклад в эффективность работы предприятия;

4.14.6. до 250% включительно рабочим за сложность, специфику и особый характер выполняемых работ;

4.14.7. до 250% включительно рабочим за выполнение работ, требующих высокой квалификации исполнителя;

4.14.8. до 150% включительно рабочим за инициативный и высокопроизводительный труд, ответственность и отсутствие брака в работе.

В дальнейшем размер повышений по решению Нанимателя может изменяться (увеличиваться или уменьшаться) в зависимости от результатов труда работника, его вклада в повышение эффективности работы предприятия, финансового состояния предприятия.

4.15. Применять на предприятии следующие формы и системы оплаты: повременно-премиальную, сдельно-премиальную, а в исключительных случаях устанавливать иные формы, системы и размеры оплаты труда, в том числе и дополнительные выплаты стимулирующего и компенсирующего характера, по согласованию с профсоюзным комитетом.

Применять два способа начисления заработной платы - индивидуальный и коллективный.

4.16. Производить индексацию заработной платы работников предприятия для возмещения потерь от инфляции при условии, если индекс потребительских

цен, исчисленный нарастающим итогом к месяцу, в котором производилось увеличение тарифной ставки первого разряда, или к месяцу предыдущей индексации превысит пятипроцентный порог. Индексация осуществляется в порядке и по нормативам, установленным законодательством Республики Беларусь.

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

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

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

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**И.И.Калупахо \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Г.В.Маковская**

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

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

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

4.17.2. За работу в ночное время (с 22.00 до 6.00 часов), в размере 40 процентов от часовой тарифной ставки (оклада) работника с учетом повышений по Рекомендациям за каждый час работы в ночную смену.

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

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

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

4.17.5. За руководство бригадой бригадирам из числа рабочих, не освобожденным от основной работы до 50 процентов тарифной ставки с учетом повышений по Рекомендациям.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**И.И.Калупахо \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Г.В.Маковская**

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

4.17.6. Надбавки за стаж работы в системе жилищно-коммунального хозяйства в следующих размерах от тарифной ставки (оклада) с учетом повышений по Рекомендациям:

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

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

4.17.7. Надбавки за высокое профессиональное мастерство рабочим при условии обеспечения высокого качества выпускаемой продукции, оказываемых услуг, соблюдения технологической дисциплины, выполнения работ повышенной сложности и др. в следующих размерах к тарифным ставкам (окладам) с учетом повышений по Рекомендациям:

3 разряда – до 18 процентов;

4 разряда – до 22 процентов;

5 разряда – до 25 процентов;

6 разряда – до 30 процентов;

**7** разряда – до 32 процентов;

8 разряда – до 34 процентов**.**

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

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

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

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**И.И.Калупахо \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Г.В.Маковская**

4.17.9. Надбавки за квалификационные классы водителям первого класса, работающим на грузовых и легковых автомобилях, автобусах в размере 25 процентов, второго класса – 10 процентов тарифной ставки с учетом повышений по Рекомендациям за фактически отработанное время в качестве водителя.

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

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

от 70 до 90 процентов износа – до 25 процентов;

от 90 до 100 процентов износа – до 30 процентов;

свыше 100 процентов износа – до 40 процентов.

4.17.12. За работу на автомобилях с прицепом в размере 20% от тарифной ставки водителя за часы (дни) их фактической работы с прицепом.

4.17.13. За разделение рабочего дня на части в размере до 50% (включительно) тарифной ставки (оклада) с учетом повышений по Рекомендациям работникам предприятия, которым предусмотрено такое разделение в связи с производственной необходимостью и в соответствии с законодательством.

4.17.14. Надбавки за высокие достижения в труде, сложность и напряженность, выполнение особо важной работы для руководителей, специалистов и служащих предприятия.

Выплата надбавок производится в соответствии с Положением о порядке выплаты надбавок руководителям, специалистам и служащим КЖУП «Светочь» за достижения в труде, сложность и напряженность работы. **Приложение № 6**

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

Замещающий работник премируется по условиям и в размерах, установленных по замещаемой должности.

4.19. Принимать меры по качественному улучшению нормирования труда, направленные на обеспечение опережающего роста производительности над ростом заработной платы. Установление, замену и пересмотр норм труда, нормативов численности, изменения условий труда осуществлять по согласованию с профсоюзным комитетом.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**И.И.Калупахо \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Г.В.Маковская**

4.20. Премирование работников предприятия за основные результаты финансово-хозяйственной деятельности производить для рабочих – по итогам работы за месяц, для руководителей, специалистов и служащих – по результатам работы за предыдущий месяц в соответствии с Положениями о премировании работников. **Приложение №7**

4.21. Производить премирование работников за фактическую экономию топливно-энергетических и материальных ресурсов, направляя на эти цели до 80% суммы экономии указанных ресурсов. Выплата премии производится в соответствии с Положением о премировании работников КЖУП «Светочь» за экономию топливно-энергетических и материальных ресурсов **Приложение №8**

4.22. Производить премирование работников за выполнение работ сторонним организациям, по капитальному ремонту объектов жилищного фонда, благоустройству и другим видам работ в соответствии с утвержденным Положением в размере до 25 процентов от суммы фонда оплаты труда по актам выполненных работ.

4.23. Производить премирование работников за выявление случаев недоучета тепловой энергии вследствие неисправности приборов учета и недоплаты за ее потребление, а также за выявление хищения тепловой энергии, сетевой воды, электроэнергии, воды из системы водоснабжения в размере до 25 процентов от суммы оплаченных актов.

.24. Производить премирование работников предприятия за работу по возмещению причиненного вреда предприятию, по взысканию различных видов задолженности в размере до 25 процентов от суммы возмещенного вреда и (или) штрафных санкций в соответствии с утвержденным Положением.

4.25. Производить выплату вознаграждений руководителям и специалистам за счет отчислений на содержание службы заказчика-застройщика (технического надзора), за перевыполнение планов ввода общей площади квартир после проведения капитального ремонта и реконструкции жилищного фонда, за своевременный ввод в действие объектов строительства.

4.26. Производить выплату вознаграждений работникам за сдачу вторичного сырья и лома черных и цветных металлов в размере до 50 процентов от вырученной суммы.

4.27. Производить выплату вознаграждения по итогам работы за год при наличии прибыли и в зависимости от результатов хозяйственной деятельности в соответствии с утвержденным Положением. **Приложение №9**

Производить выплату вознаграждения по итогам работы за год пропорционально отработанному времени работникам, уволенным по независящим от них причинам (смерть, болезнь, уход на пенсию, уход на службу в Вооруженные Силы РБ и др.).

4.28. Для выполнения неотложных ремонтных, погрузочно-разгрузочных и других видов работ привлекать работников с их согласия к сверхурочным работам, к работам в государственные праздники, праздничные и выходные дни.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**И.И.Калупахо \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Г.В.Маковская**

Работников, задействованных в непрерывном производственно-технологическом процессе, на охране объектов, привлекать к работе в государственные праздники и праздничные дни в соответствии с утвержденными графиками сменности.

4.29. Установить доплату за каждый час работы в сверхурочное время, государственные праздники, праздничные и выходные дни сверх заработной платы, начисленной за указанное время работникам предприятия:

- с повременной оплатой труда – в размере часовой тарифной ставки (оклада) работника;

- со сдельной оплатой труда – в размере сдельной расценки выполненной работы.

По соглашению сторон работа в выходной день или сверхурочное время может компенсироваться предоставлением другого дня отдыха.

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

4.31. В случае производственной необходимости Наниматель имеет право на срок до одного месяца переводить работников без их согласия на необусловленную трудовым договором работу с оплатой по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

4.32. Производить оплату работникам предприятия, в случае простоя на рабочем месте по независящим от работника причинам, в размере двух третей установленной тарифной ставки (должностного оклада).

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

4.34. Выплату заработной платы работникам предприятия производить в денежной форме через центр банковских услуг с 12 числа по последний рабочий день (включительно) месяца, следующего за отчетным.

Замену денежной оплаты натуральной, полностью или частично, производить только с согласия работника. В счет получения заработной платы работник имеет право на приобретение продуктов, товароматериальных ценностей, получения услуг, оплату квартплаты и коммунальных услуг, продукции сельскохозяйственного направления на любом предприятии, на которое распространяется коллективный договор.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**И.И.Калупахо \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Г.В.Маковская**

4.35. В случае задержки выплаты заработной платы на один календарный месяц и более по сравнению со сроком, установленным в коллективным договоре, производить индексацию несвоевременно выплаченных сумм заработной платы путем ее корректировки на коэффициент в соответствии с законодательством Республики Беларусь и на основании приказа по предприятию по каждому случаю несвоевременной выплаты.

4.36. Выплату среднего заработка за время трудового отпуска производить не позднее, чем за 1 день до начала отпуска.

4.37. Выдавать каждому работнику расчетный листок не позднее, чем за 1 день до установленного срока выплаты заработной платы.

4.38. Установить, что условия индивидуальных контрактов по оплате труда не могут быть хуже условий, установленных коллективным договором.

4.39. При заключении контрактов с работниками предприятия в соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. №29 устанавливать:

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

дополнительный поощрительный отпуск с сохранением заработной платы до 5 календарных дней.

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

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

4.42. Сохранять среднюю заработную плату по основному месту работы работникам головного и дочерних предприятий при направлении их на работу в оздоровительный лагерь «Космос» для работы с детьми. Производить оплату работников оздоровительного лагеря «Космос» по тарифным ставкам (окладам) в соответствии с утвержденным штатным расписанием и занимаемой должностью.

4.43. Установить размер тарифной ставки первого разряда для работников оздоровительного лагеря «Космос» на уровне средневзвешенной тарифной ставки первого разряда в целом по предприятию.

4.44. Премирование работников оздоровительного лагеря «Космос» производить по итогам работы за созыв согласно положению о премировании данного структурного подразделения.

4.45. Производить доплату за питание работникам оздоровительного лагеря «Космос» в размере 50 процентов стоимости питания.

4.46. В связи с удаленностью объекта придорожного сервиса кафе «Маентак» и гостиницы от места проживания работников, и в целях оптимизации торгово-производственного процесса, предоставлять возможность работникам участка придорожного сервис, а также при проведении работ на участке работникам

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**И.И.Калупахо \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Г.В.Маковская**

КЖУП «Светочь», КДЖЭУП «Жилфонд» принимать горячее питание в их рабочие дни в кафе «Маентак» по ценам набора продуктов по себестоимости, без взимания розничной надбавки и наценки общественного питания с оплатой по ведомости в счет заработной платы.

4.47. Предоставлять возможность работникам участка придорожного сервиса в их рабочие дни, а также, в случаях производственной необходимости, работникам КЖУП «Светочь» при наличии соответствующего документа, дающего право на проезд, по стоимости 25% базовой величины в месяц, с отнесением разницы между фактической стоимостью проезда и оплаченной работником, за счет прибыли, остающейся в распоряжении предприятия.

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

4.49. Производить оплату труда в размере одной базовой величины за каждый (полный) месяц производственного обучения внештатным инструкторам производственного обучения – квалифицированным рабочим, за которыми закрепляются на период профессиональной подготовки (переподготовки поступившие на работу без профессии рабочие.

4.50. Производить оплату труда в размере 7% от одной базовой величины за каждый академический час проводимых занятий внештатным преподавателям теоретического обучения из числа работников предприятия, при условии, если обучаемые работники показывают хороший уровень знаний при сдаче квалификационных экзаменов.

1. **ОХРАНА ТРУДА**
   1. **Стороны обязуются:**
      1. Проводить совместную работу, направленную на реализацию государственной политики охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников.

5.1.2. Осуществлять ведомственный и общественный контроль за состоянием охраны труда на предприятии, выполнением отраслевой целевой программы по улучшению условий и охраны труда на 2011-2015гг.

5.1.3. Организовывать переподготовку и повышение квалификации по вопросам охраны труда руководителей, специалистов, общественных инспекторов по охране труда профсоюзов.

**5.2. Наниматель обязуется:**

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

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**И.И.Калупахо \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Г.В.Маковская**

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

5.2.3. Ежегодно разрабатывать и принимать Мероприятия по охране труда, как приложение к коллективному Договору. На выполнение Мероприятий по охране труда, повышение культуры производства, улучшение экологической обстановки предусматривать выделение средств в размере не менее 3% от фонда оплаты труда. **(Приложение № 10)**

5.2.4. Своевременно (не реже 1 раза в 5 лет) проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда в соответствии с [Инструкцией по оценке условий труда при аттестации рабочих мест по условиям труда и предоставлению компенсаций по ее результатам](file:///H:\охрана%20труда\СУОТ\СУОТ%2015.11.2009\Реестр%20НПА%20СУОТ%20с%20текстами\07%20Аттестация%20и%20паспортизация\06%20Инструкция%20по%20аттестации.doc), утвержденной Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 22.02.2008 № 35. По результатам аттестации устанавливать доплату работникам, а также предоставлять дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда согласно Порядка и условий, утвержденных Правительством Республики Беларусь. **(Приложение №2, Приложение № 11)**

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

5.2.6. Обеспечивать работников средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормативами и в установленные сроки. **(Приложение № 12)** Обеспечивать работников участка придорожного сервиса форменной спецодеждой одеждой с отнесением 50% затрат на изготовление за счет работника и 50% за счет себестоимости

5.2.7.Выдавать руководителям и специалистам, осуществляющим организацию и контроль за производственными процессами, средства индивидуальной защиты аналогичные как для начальника участка (24097) со сроком носки «до износа».

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**И.И.Калупахо \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Г.В.Маковская**

5.2.8. Осуществлять постоянный контроль за соответствием поступающей для работников спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты стандартам, ТУ и другой нормативно-технической документации.

5.2.9. Разрешить работникам, занятым на лесозаготовительных работах, уборке территорий, рабочим зеленого строительства и т.п., хранение средств индивидуальной защиты (спецодежда и спецобувь) в нерабочее время за пределами территории предприятия

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

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

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

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

5.2.14. Обеспечивать проведение периодических медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными условиями труда, в рабочее время с сохранением однодневного среднего заработка. **(Приложение № 15 )**

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

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

* Сообщений о групповом несчастном случае, несчастном случае со смертельным исходом – немедленно;
* Сообщений о несчастном случае с тяжелым исходом – в течение 3 дней после получения заключения ТМО о тяжести травмы потерпевшего;
* Документов специального расследования несчастного случая – в течение 3 дней по окончании расследования несчастного случая.

5.2.17. Работникам, получившим увечье или профессиональное заболевание, выплачивать единовременную компенсацию в размере среднемесячного заработка за каждый процент потери трудоспособности. В случае выявления факта нахождения работника в состоянии алкогольного опьянения, употребления наркотических средств, психотропных веществ, их аналогов, наркотическом при получении травмы, единовременное пособие не выплачивается.

5.2.18. Выплачивать семье погибшего на производстве работника, помимо установленного законом возмещения ущерба, единовременную материальную помощь в размере не менее 10 годовых заработков погибшего, исчисленных по

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**И.И.Калупахо \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Г.В.Маковская**

заработку за год от месяца, предшествующего несчастному случаю.

В случае нахождения работника в алкогольном, наркотическом или токсическом опьянении при получении травмы, единовременное пособие не выплачивается.

5.2.19 проводить предсменный (перед началом работы, смены) медицинский осмотр либо освидетельствование на предмет нахождения в состоянии алкогольного, наркотического, токсического или психотропного воздействия

работающим, занятым на работах с повышенной опасностью. (Перечень №16)

5.2.20 Наниматель имеет право проводить освидетельствование работающих на предмет нахождения в состоянии алкогольного, наркотического, токсического опьянения с использованием приборов, предназначенных для определения концентрации паров абсолютного этилового спирта в выдыхаемом воздухе, соответствующих требованиям технических нормативных правовых актов, и (или) экспресс-тестов (тест-полосок, экспресс-пластин). Освидетельствование работающих проводится в случаях, когда в отношении их имеются достаточные основания полагать, что они находятся в состоянии алкогольного, наркотического, токсического опьянения или психотропного воздействия;

**5.3. Стороны обязуются:**

5.3.1. Не менее 2-х раз в год на совместных заседаниях обсуждать вопросы, связанные с выполнением Директивы Президента Республики Беларусь от 11 марта 2004г №1 «О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины» с привлечением к дисциплинарной ответственности руководителей структурных подразделений, где имеются случаи производственного травматизма, несоблюдение правил безопасности труда, нарушение трудовой и производственной дисциплины.

5.3.2. Обеспечивать регулярное участие общественных инспекторов по охране труда в осуществлении периодического контроля за соблюдением законодательства об охране труда, проведении Дней охраны труда в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь №240 от 06.05.2010г «Об осуществлении общественного контроля профессиональными союзами»

5.3.3. Организовывать обучение общественных инспекторов по охране труда в школе профсоюзного актива, в учреждениях образования системы Минжилкомхоза, на курсах в Международном институте трудовых и социальных отношений и других учебных заведениях с сохранением на эти периоды среднего заработка.

5.3.4. Проводить ежегодные смотры-конкурсы на лучшую организацию общественного контроля по охране труда среди структурных подразделений предприятия с вручением Дипломов и ценных призов и Грамот и денежных премий в размере 3 базовых величин лучшим общественным инспекторам по охране труда из средств Нанимателя и Профкома.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**И.И.Калупахо \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Г.В.Маковская**

**5.4. Профсоюзный комитет обязуется:**

**5.4.1.** Осуществлять постоянный общественный контроль за состоянием охраны труда на производстве, соблюдением трудового законодательства.

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

5.4.3. Представлять интересы работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве, принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве.

1. **РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА**
   1. **Стороны согласились**, что вопросы организации рабочего времени, времени отдыха работников, в том числе представления им трудовых и социальных отпусков, решаются Нанимателем в соответствии с Трудовым Кодексом Республики Беларусь и регулируются правилами внутреннего трудового распорядка, иными актами законодательства, а также положениями настоящего раздела Договора.
   2. Наниматель и работники обязуются строго соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, согласованные с профсоюзным комитетом, которые являются приложением к настоящему коллективному Договору **(Приложение №1 )**
   3. В период напряженных производственных работ режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается Нанимателем по согласованию с Профкомом.
   4. **Наниматель обязуется**:

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

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

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

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

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**И.И.Калупахо \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Г.В.Маковская**

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

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

6.4.6. Вести точный учет сверхурочных работ и работ в выходные дни, выполняемые каждым работником, на основании формы Т-15.

6.5. Предоставлять работникам следующие виды отпусков:

6.5.1. основной отпуск продолжительностью не менее 24 календарных дней (ст. 155 ТК РБ)

6.5.2. дополнительные отпуска за счет собственных средств Нанимателя:

* За ненормированный рабочий день – продолжительностью до 7 рабочих дней (ст. 158 ТБ РБ) **(приложение № 18)**
* За продолжительный стаж работы в отрасли - продолжительностью до 3-х календарных дней (ст.160 ТК РБ**) (Приложение № 19)**
* Дополнительный оплачиваемый отпуск членам добровольной народной дружины из расчета 1 день отпуска за 3 дня дежурства, но не более 3 дней в календарный год.

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

* Дополнительный поощрительный отпуск за ухудшение правового положения – до 5 календарных дней
* Дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, представляемый на основании аттестации рабочего места по условиям труда (**Приложение № 11)**

6.5.4. Предоставлять дополнительно свободное время с сохранением средней заработной платы следующим категориям работников;

* 1 рабочий день (рабочую смену) - 15 февраля - воинам- интернационалистам для участия в мероприятиях, посвященных Дню памяти воинов-интернационалистов,
* 0,5 рабочего дня (рабочей смены) – 1 сентября- родителям, чьи дети идут в 1 класс
* 0,5 рабочего дня (рабочей смены) – в мае- родителям, чьи дети заканчивают 11 класс, для участия в празднике последнего школьного звонка

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**И.И.Калупахо \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Г.В.Маковская**

* 0,5 рабочего дня (рабочей смены) – 7 марта, в канун Международного женского дня, - всем женщинам – работницам предприятия
* 0,5 рабочего дня (рабочей смены) – 31 декабря всем женщинам- работницам предприятия
* В связи со смертью близких родственников (мать, отец, муж, жена, дети**) - 3 дня по заявлению работника- рабочих**
* Отцу при рождении ребенка – 1 день

6.5.5. Социальные отпуска, в т.ч.:

* По беременности и родам (ст.148 ТК РБ)
* По уходу за детьми (ст.185 ТК РБ)
* В связи с катастрофой на Чернобыльской АЭС (ст. 326 ТК РБ)
* По уважительным причинам личного и семейного характера (ст.189, 190 ТК РБ)

6.5.6. Предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск по ходатайству Совета предприятия работникам, получающим первое высшее или среднее специальное образование по специальностям, соответствующим профилю предприятия, успешно обучающимся в учреждениях, обеспечивающих получение образования в заочной форме,:

* На первом и втором курсах – до 20 календарных дней;
* На третьем и последующих курсах – до 30 календарных дней;
* На период сдачи государственных экзаменов – 20 календарных дней;
* На период подготовки и защиты дипломного проекта – 30 календарных дней и до 60 календарных дней без сохранения заработной платы

6.5.7. Предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск по ходатайству Совета предприятия работникам, получающим второе высшее или среднее специальное образование по направлению Нанимателя, успешно обучающимся в учреждениях, обеспечивающих получение образования в заочной форме, на аналогичных условиях.

6.5.8. Предоставлять дополнительный отпуск без сохранения заработной платы работникам, получающим второе высшее или среднее специальное образование при отсутствии направления Нанимателя

6.5.9. По просьбе работника производить замену части трудового отпуска (основного или дополнительного), превышающей 21 календарный день, денежной компенсацией. ( ст. 161 ТК РБ)

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

6.5.11. По просьбе работников разделять трудовой отпуск на две части. При этом одна из частей не может быть менее 14 календарных дней (ст. 174 ТК)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**И.И.Калупахо \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Г.В.Маковская**

6.5.12. При составлении графика трудовых отпусков планировать отпуск по желанию работника в летнее или другое удобное время помимо категорий, указанных в ст.169 ТК РБ:

* Вдовам (вдовцам) воспитывающим одного и более детей в возрасте до 14 лет
* Отцам, воспитывающим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет

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

**7. ГАРАНТИИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПРАВ РАБОТНИКОВ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ РАЗГОСУДАРСТВЛЕНИЯ И РЕОРГАНИЗИЦИИ**

**7.1. Наниматель обязуется:**

**7.1.1.** уведомлять профсоюзный комитет, трудовой коллектив не менее, чем за три месяца обо всех намеченных действиях, касающихся разгосударствления и приватизации предприятия, его структурных подразделений.

7.1.2. Организовать обучение и проводить разъяснительную работу в трудовом коллективе по основным экономическим и правовым вопросам разгосударствления и приватизации.

7.1.3. Включать представителей Профкома в состав рабочей группы, комиссии по преобразованию, приватизации, оценке имущества, Наблюдательного совета акционерного общества, ревизионной комиссии и др.

7.1.5. Сохранять профиль, структуру и объемы оказываемых услуг объектов социально-культурного назначения

7.1.6. Сохранять действующие до реформирования социально-экономические права и гарантии работников

7.1.7. В течение трех месяцев с момента окончания преобразования заключить новый коллективный договор с сохранением социально-экономических прав и гарантий на уровне достигнутого

7.2. В случае реорганизации либо изменения собственника, если стороны не приняли иного решения, коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока, на который он заключен.

**8.ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ**

**8.1.Наниматель обязуется:**

8.1. Уведомлять Профком не позднее, чем за три месяца о полной или частичной приостановке производства, если это влечет сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда. Реализацию этих мер осуществлять только после проведения переговоров с Профкомом и выработки согласованной программы по соблюдению прав и интересов работников.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**И.И.Калупахо \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Г.В.Маковская**

8. 2. В случае неизбежного кратковременного сокращения объемов производства или его остановки осуществлять следующие упреждающие меры:

8.2.1. использовать естественное сокращение рабочих мест (сокращение вакансий, увольнение по собственному желанию, увольнение совместителей, выход на пенсию и др.)

8.2.2. Не принимать новых работников

8.2.3. Провести внутрипроизводственные переводы намеченных к увольнению работников

8.2.4. Провести временное, с согласия работников, распределение имеющегося объема работ между всеми работниками.

8.2.5. Использовать, как временную меру, установление работникам с их согласия неполного рабочего времени

8.2.6. Использовать как крайнюю меру перевод предприятия на режим неполного рабочего времени.

8.3. При сокращении численности или штата работников наряду с определенными в ст.45 ТК РБ категориями работников предоставить право преимущественного оставления на работе следующим категориям:

* Работникам, в семье которых нет других трудоспособных членов семьи;
* Работникам в неполных семьях, воспитывающим несовершеннолетних детей;
* Работникам, получившим травму или профзаболевание на производстве;
* Работникам, которым до получения права на пенсию по возрасту осталось 3 и менее года;
* Работникам, обучающимся без отрыва от производства по направлению предприятия в учебных заведениях;
* Семейным, при наличии 2 и более иждивенцев;
* Женам, чьи мужья призваны на действительную воинскую службу.

8.4. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

8.5. После письменного уведомления о предстоящем высвобождении в связи с сокращением работникам по их заявлению предоставлять один свободный от работы день в неделю без сохранения среднего заработка в течение всего срока уведомления. Если работник желает прекратить трудовые отношения до истечения срока уведомления, Наниматель не вправе ему препятствовать.

8.6. Предоставлять высвобождаемым работникам с момента их увольнения и до трудоустройства их на новую работу в течение 1 года право пользоваться оздоровительным лагерем «Космос» на прежних условиях.

**9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЖИЛЬЕМ. ЖИЛИЩНОЕ СТРОИТЕЛЬСТВО.**

**Стороны пришли к соглашению:**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**И.И.Калупахо \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Г.В.Маковская**

**9.1.** Постановку граждан на учет нуждающихся в улучшении жилищных условий и распределение жилой площади производить совместным решением Нанимателя и Профкома в соответствии с действующими законодательными актами.

Списки лиц, которым предоставляется жилье, доводить до сведения работников.

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

9.3. Оказывать работникам, ведущим индивидуальное строительство, помощь в использовании машин и механизмов по себестоимости.

9.4. Наниматель по согласованию с Профкомом имеет право выдавать беспроцентные займы, работникам предприятия, признанным в установленном порядке нуждающимися в улучшении жилищных условий для строительства (реконструкции) и приобретения жилых помещений.

9.5. Наниматель по согласованию с Профкомом имеет право при наличии прибыли и свободных финансовых средств принимать участие в строительстве ведомственного жилья и распределении его высококвалифицированным работникам предприятия на время их работы на предприятии

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

**10.СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА РАБОТАЮЩЕЙ МОЛОДЕЖИ.**

10.1.В целях социальной защиты молодежи, создания необходимых правовых, экономических, бытовых и организационных условий и гарантий для профес-сионального становления молодых работников, содействия их духовному, культурному и физическому развитию **Наниматель обязуется**:

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

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

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**И.И.Калупахо \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Г.В.Маковская**

10.1.3. Обеспечивать предоставление первого рабочего места выпускникам учреждений, обеспечивающих получение высшего, среднего специального и профессионального образования, направленным на работу в соответствии с заключенными с указанными учебными заведениями договорами.

10.1.4. Оказывать единовременную материальную помощь молодым рабочим и служащим, возвратившимся после окончания срока службы в Вооруженных Силах Республики Беларусь на прежнее место работы в размере не менее 1 минимальной заработной платы

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

10.1.6. Выделять средства на поощрение лучших молодых рабочих предприятия ко Дню молодежи в размере 2 базовых величин

**10.2. Профком обязуется**:

10.2.1. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства, регулирующего труд молодежи

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

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

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

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

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

11.1.1. Оказывать единовременную материальную помощь в размере до 2-х базовых величин ветеранам труда, проработавшим на предприятии 20 и более лет ко дню пожилых людей 1 октября;

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

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

11.1.4. Оказывать материальную помощь в размере 5-ти базовых величин на погребение работников, которые отработали на предприятии 10 и более лет и ушли на пенсию с предприятия.

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

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**И.И.Калупахо \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Г.В.Маковская**

**11.2. Профком обязуется:**

11.2.1.Совместно с Советом ветеранов и администрацией предприятия проводить:

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

11.2.2. Установить единовременную материальную помощь неработающим пенсионерам, состоящим на профсоюзном учете, в размере 1 базовой величины.

11.2.3. Выделять единовременную материальную помощь в размере 2-х базовых величин воинам-интернационалистам – работникам предприятия к 15 февраля.

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

**Наниматель обязуется:**

12.1. Устанавливать для работников за счет собственных средств вознаграждения, доплаты и выплаты:

12.1.1. При юбилейных датах, при достижении пенсионного возраста – до 30 базовых величин материальную помощь и до 20 базовых величин стоимость ценного подарка;

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

* 20 лет- ценным подарком стоимостью до 5 б.в.
* 25 лет ценным подарком стоимостью до 8 б.в.
* 30 лет ценным подарком стоимостью до 10 б.в.
* 40 лет- ценным подарком стоимостью до 15 б.в.

12.1.3. На оздоровление, при предоставлении трудового отпуска - до должностного оклада (тарифной ставки) при наличии прибыли на основании Положения о выплате материальной помощи на оздоровление (**Приложение** №20)

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

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

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

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**И.И.Калупахо \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Г.В.Маковская**

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

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

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

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

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

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

12.3. Приобретать путевки в оздоровительный лагерь «Космос» для оздоровления детей работников предприятия. Установить размер родительской доплаты за путевку- 10%.

12.4. Не взимать родительскую доплату за путевки в о/л «Космос» у работников, имеющих 3 и более несовершеннолетних детей, одиноких матерей и вдов.

12.5.Обеспечить своевременную подготовку оздоровительного лагеря к летнему отдыху (ремонт, приобретение оборудования, инвентаря и т.д.)

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

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

**12.7. Профсоюзный комитет обязуется:**

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

12.7.2. Оказывать материальную помощь малообеспеченным семьям, имеющим несовершеннолетних детей, для удешевления родительской доплаты за путевки в о/л «Космос».

12.7.3. Оказывать материальную помощь работникам предприятия, членам профсоюза, на приобретение путевок на оздоровление в санаторные

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**И.И.Калупахо \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Г.В.Маковская**

учреждения республики за счет собственных средств, в размере 10% стоимости путевки.

**13. КУЛЬТУРНО-МАССОВАЯ, ФИЗКУЛЬТУРНО-**

**ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ И СПОРТИВНАЯ РАБОТА.**

**13.1. Стороны обязуются:**

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

13.1.2. Не допускать необоснованного закрытия, перепрофилирования оздоровительного лагеря «Космос»

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

**13.2. Наниматель обязуется:**

13.2.1. Отчислять паевой взнос 0,3% от фонда оплаты труда работников предприятия Профкому для проведения культурно-массовых и спортивных мероприятий.

13.2.2. Выделять денежные средства на:

* Приобретение спортивного инвентаря
* Приобретение спортивной одежды и обуви
* Подписку на периодические издания
* Аренду зданий и помещений для проведения спортивных и культурно-массовых мероприятий
* Награждение ценными подарками, призами, премирование работников за активное участие в культурно-массовых и спортивных мероприятиях
* Паевой взнос для участия в областной отраслевой спартакиаде
* Приобретение новогодних подарков детям работников предприятия до 15 лет включительно
* Приобретение новогодних подарков работникам предприятия,
* Приобретение подарков работникам ко Дню защитников Отечества и Международному женскому дню 8 Марта
* Организацию культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий с подшефной средней школой №10
* Расходы, связанные с организацией и проведением областных и республиканских семинаров, конференций, совещаний, проводимых на базе предприятия.
* на представительские нужды –организацию презентаций, прием делегаций родственных предприятий, городов-побратимов и т.п., приобретение цветов, канцтоваров, сувениров

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**И.И.Калупахо \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Г.В.Маковская**

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

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

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

**13.3. Профсоюзный комитет:**

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

13.3.2. Выделяет из профсоюзного бюджета средства на:

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

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

**14. ПООЩРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В ТРУДЕ**

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

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

* Объявление благодарности с вручением денежной премии в размере 1 базовой величины
* Премирование работников
* Награждение ценным подарком

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**И.И.Калупахо \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Г.В.Маковская**

* Награждение Почетной Грамотой предприятия с вручением денежной премии в размере 3 базовые величины
* Занесение на Доску Почета предприятия - с вручением денежной премии в размере 10 базовых величин
* Занесение на аллею спортивной славы предприятия – с вручением денежной премии в размере 5 базовых величин

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

* Почетная Грамота Совета Министров – 8 базовых величин
* Награждение Почетным знаком «Ганаровы работнік жыллева-камунальнай гаспадаркі” – согласно Положения
* Почетная грамота МЖКХ – 5 базовых величин
* Почетная грамота Гомельского облисполкома – 5 базовых величин
* Почетная грамота Гомельского областного Совета депутатов- 5 б.величин
* Почетная Грамота УЖКХ- 4 базовые величины
* Почетная грамота райисполкома- 3 базовые величины
* Почетная грамота районного Совета депутатов – 3 базовые величины
* Благодарность Гомельского облисполкома – 3 базовые величины
* Благодарность Гомельского областного Совета депутатов– 3 базовые величины
* Благодарность райисполкома- 1 базовая величина
* Благодарность районного совета депутатов – 1 базовая величина

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

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

**15.ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВОВЫХ ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФКОМА И ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА**

**15.1. Стороны договорились, что Наниматель:**

15.1.1. Создает условия для деятельности профсоюзной организации и профсоюзного комитета в пределах их полномочий, определенных Конституцией Республики Беларусь, Законом Республики Беларусь «О профессиональных союзах», а также в соответствии с Уставом отраслевого профсоюза и настоящим Договором.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**И.И.Калупахо \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Г.В.Маковская**

15.1.2. Признает Профком единственным полномочным представителем всех работников предприятия в коллективных переговорах или при решении вопросов, затрагивающих трудовые и социально-экономические права, жизненные интересы работников, ветеранов предприятия и членов их семей, заключении коллективных договоров и соглашений.

15.1.3. Рассматривает и принимает меры по обоснованным требованиям, критическим замечаниям и предложениям, высказанным работниками и касающимся трудовых отношений.

15.1.4. Предоставляет Профкому информацию, необходимую для реализации его полномочий по защите трудовых прав и экономических интересов работников.

15.1.5. Представляет в безвозмездное пользование Профкому необходимые для осуществления его деятельности помещения (с освобождением от оплаты коммунальных услуг), оборудование, транспорт, оргтехнику и средства связи, а также создает иные необходимые для деятельности профсоюза условия в соответствии с законодательством и условиями соглашений.

15.1.6. Обеспечивает ежемесячное централизованное удержание членских взносов из заработной платы работников – членов профсоюза по их письменным заявлениям и перечисление на счета профсоюзных органов(70% на расчетный счет первичной профсоюзной организации КЖУП «Светочь» и 30% на расчетный счет Гомельского областного комитета профсоюза работников МП и КБП) одновременно с выплатой заработной платы, в том числе по кредитам банка, полученным на её выплату (*Постановление Совета Министров республики Беларусь от 18 сентября 2002г №1282 «Об удержании из заработной платы работников денежных сумм для производства безналичных расчетов»)*

15.2. Профсоюзному активу предоставляются следующие права:

15.2.1. Работникам, избранным в профсоюзные органы и не освобожденным от основной работы, предоставляются следующие гарантии:

* Срок контракта не может быть меньше срока полномочий профсоюзного органа, членами которого они являются
* Расторжение трудового договора по инициативе Нанимателя (за исключением случаев, вызванных виновными действиями работника) с

работниками, избранными руководителями профсоюзных органов и

неосвобожденными от работы, допускается лишь с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа

* Лицам, избранным в состав профсоюзных органов, предоставляется преимущественное право оставления на работе при сокращении численности работников при прочих равных условиях
* Привлечение к дисциплинарной ответственности работников, уполномоченных на осуществление общественного контроля за соблюдением законодательства Республики Беларусь о труде, в том числе, об охране труда, на участие в создаваемых в организации комиссиях по

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**И.И.Калупахо \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Г.В.Маковская**

коллективным переговорам, рассмотрению трудовых споров, примирительных комиссиях, допускается только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого указанные работники являются.

* Наниматель предоставляет не освобожденным от основной 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 съездов) и оплачивает командировочные расходы в порядке и на условиях, закрепленных коллективным договором.
* Наниматель устанавливает за счет средств предприятия ежемесячную доплату неосвобожденным председателям первичных организаций

проф­союза в размере не менее 20 процентов должностного оклада

(тарифной ставки) по основной работе за участие в реше­нии вопросов охраны труда, правовой помощи работникам, поддержании дисциплины и здорового морально-психологического климата в коллекти­ве.

15.2.2. Работникам, избранным в профсоюзные органы и освобожденным от основной работы, предоставляются следующие гарантии:

* Работникам, освобожденным от основной работы вследствие избрания на выборные должности в профсоюзных органах, после окончания их полномочий, предоставляется прежняя работа (должность), а при её отсутствии с согласия работника – другая равноценная работа (должность), в том числе с переобучением с сохранением среднего заработка. В случае невозможности предоставления работнику прежней либо равноценной работы за ним сохраняется средний заработок на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев
* Штатным работникам профкома в стаж работы в системе жилищно-коммунального хозяйства засчитывается период работы в выборном профсоюзном органе. Наниматель обязуется выплачивать штатным работникам профкома надбавку за стаж работы в отрасли согласно действующего на предприятии Положения.
* На штатных работников профкома в полном объеме распространяются социальные и трудовые права и льготы, предусмотренные Договором, соглашениями для других работников предприятия
* Премирование штатных работников профкома за счет средств предприятия осуществляется в порядке и на условиях, установленных для соответствующих руководителей и специалистов предприятия.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**И.И.Калупахо \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Г.В.Маковская**

**16. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

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

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

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

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

16.5. Стороны обязуются не реже одного раза в полугодие рассматривать ход выполнения Договора на конференции трудового коллектива и одного раза в квартал - на расширенном заседании Профкома с участием Нанимателя. О результатах рассмотрения информировать трудовой коллектив предприятия.

16.6. За невыполнение обязательств, предусмотренных настоящим 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

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

16.8. Наниматель обязуется знакомить всех работников, в том числе принятых на работу, с содержанием настоящего Договора.

Коллективный Договор подписан

«\_\_\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2014года

Генеральный директор Председатель профсоюзного

КЖУП «Светочь» комитета КЖУП «Светочь»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_И.И. Калупахо \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Г.В.Маковская