Зарегистрирован:

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

между нанимателем и работниками (членами профсоюза)

\_\_Открытое акционерное общество «Шени-агропродукт»\_\_

(полное наименование организации)

на 2023-2025 годы

Одобрен на общем собрании трудового коллектива   
ОАО «Шени-агропродукт»   
пр.№ 1 от «18» марта 2023 года

1. **Общие положения.**

1. Настоящий коллективный договор (в дальнейшем – Договор) заключен между работниками (членами профсоюза) ОАО «Шени-агропродукт», от имени которых выступает профсоюзный комитет (в дальнейшем – Профком), представляющий интересы работников (членов Белорусского профессионального союза работников АПК) в лице председателя Профкома Толокняник Елены Евгеньевны и ОАО «Шени-агропродукт» (в дальнейшем – Наниматель) в лице уполномоченного должностного лица Нанимателя директора Якимовца Александра Петровича.

2. Настоящий Договор - это локальный правовой акт, регулирующий трудовые и социально-экономические отношения между Нанимателем и работающими у него работниками.

3. Целью Договора является обеспечение устойчивого социально- экономического положения организации, установления дополнительных по сравнению с законодательством социальных гарантий, компенсаций и льгот в области организации и оплаты труда, занятости работников, охраны труда, производственной и экологической безопасности, медицинского обслуживания и санаторно-курортного лечения, социального страхования, обеспечения жильем, защиты материнства и детства.

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

5. Нормы и положения Генерального, тарифного, местных, отраслевых соглашений, а также законодательства о труде, обязательны для исполнения Нанимателем и Профкомом (в дальнейшем – Сторонами).

6. Условия и нормы Договора, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, Генеральным, тарифным, местным, отраслевым соглашениями, являются недействительными.

7. Изменения и (или) дополнения в Договор производятся только по взаимному согласию Сторон и только в порядке, определенном Трудовым кодексом Республики Беларусь, оформляются протоколом и являются неотъемлемой частью настоящего Договора.

8. Условия Договора распространяются на Нанимателя, руководителя и работников организации – членов профсоюза, от имени которых он заключен.

9. Действие Договора распространяется на работников, от имени которых он не заключался (вновь принятых, не членов профсоюза и др.), по их письменному заявлению и при согласии Сторон.

10. Все положения, действующие в организации, являются локальными правовыми актами организации, принимаемые по согласованию с Профкомом.

11. Договор вступает в силу с 18 марта 2023 года и действует по 17 марта 2026 года. С согласия сторон действие коллективного Договора может продлеваться на срок не более одного раза. Продление срока действия Договора оформляется путем внесения изменений и дополнений к нему, которые являются приложением к Договору.

**12. Стороны обязуются:**

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

• равноправия;

• соблюдения норм законодательства;

• полномочности принятия обязательств;

• добровольности принятия обязательств;

• учета реальных возможностей выполнения принятых обязательств;

• обязательности выполнения договоренностей и ответственности за принятые обязательства;

• отказа от односторонних действий, нарушающих договоренности;

• взаимного информирования об изменении ситуации;

12.2. не прекращать в одностороннем порядке коллективные переговоры.

12.3. создать комиссию для ведения коллективных переговоров, разработки, внесения изменений и (или) дополнений в Договор и контроля за его исполнением

13. Изменения в названии Сторон (смене уполномоченного представителя Нанимателя или Профкома) не прекращает действие Договора. В случае реорганизации организации (Нанимателя) или профсоюзной организации в период действия данного Договора его выполнение гарантируют правопреемники.

14. Наниматель обязуется зарегистрировать Договор, а также внесенные в него изменения и (или) дополнения в течение двух недель со дня подписания в местном исполнительном органе.

**2.Производственно-экономическая деятельность организации.**

1. Стороны признают, что развитие и укрепление финансового положения организации является основой повышения уровня социально-экономической защиты работников. Стороны прилагают взаимные усилия для осуществления модернизации производства, увеличения объемов производства продукции (работ, услуг) и повышения ее качества, роста производительности труда, укрепления трудовой и исполнительской дисциплины, экономии и эффективного использования трудовых, материальных и энергетических ресурсов.

**2.Стороны обязуются:**

2.1. анализировать производственно-финансовую деятельность, социально-экономическое положение организации, совместно обсуждать возникающие проблемы и принимать согласованные меры по их разрешению;

2.2. организовывать трудовое соревнование за достижение высоких производственных показателей среди коллектива, а также принимать участие в районных, областных и республиканских соревнованиях, уделять внимание пропаганде передового опыта, знакомить работников организации с действующими условиями соревнования, вывешивать их на видном месте во всех подразделениях;

2.3. регулярно информировать работников о выполнении производственных заданий; подводить итоги соревнования среди производственных подразделений и в индивидуальном соревновании ежемесячно и по периодам сельскохозяйственных работ согласно разработанных условий; присуждать и вручать в торжественной обстановке победителям соревнования материальные поощрения согласно разработанных условий;

2.4. считать задачей первостепенной важности проведение работы по экономии топливно-энергетических и материальных ресурсов, энергосбережению.

**3.Наниматель обязуется:**

3.1. разрабатывать бизнес-план развития организации, предусматривающий повышение эффективности производства и своевременной реализации конкурентоспособной и рентабельной продукции, рациональное использование внутренних ресурсов, снижение себестоимости продукции (работ, услуг), ликвидацию неплатежей, своевременное пополнение оборотных средств;

3.2. обеспечивать материальную и моральную заинтересованность работников организации в увеличении производства продукции надлежащего качества и снижении затрат на ее производство, росте производительности труда;

3.3. своевременно и в полном объеме обеспечивать производство материалами, комплектующими изделиями, инструментом;

3.4. обеспечивать повышение квалификации работников, создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением, организовывать проведение производственно - экономической учебы кадров на местах;

3.4. совершенствовать структуру управления, организацию производства, обеспечивать рациональное и эффективное использование кадров;

**4. Профком обязуется содействовать:**

4.1. выполнению производственных заданий по производству сельскохозяйственной и другой продукции, установленных объемов работ с наименьшими затратами трудовых, материальных и финансовых ресурсов;

4.2. выполнению мероприятий по экономному и рациональному использованию топливно-энергетических и материальных ресурсов;

4.3. соблюдению производственной, трудовой, технологической дисциплины, бережному отношению к имуществу организации;

4.4. выполнению правил охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности и производственной санитарии.

**3.Оплата труда и ее регулирование.**

**1.Стороны согласились:**

1.1. основной задачей в области труда и заработной платы является приближение заработной платы работников организации к уровню средней заработной платы по народному хозяйству Республики Беларусь.

**2.Наниматель обязуется:**

2.1. решать вопросы установления и изменения форм, систем и размеров оплаты труда, материального стимулирования, выплаты вознаграждений, материальной помощи по согласованию с Профкомом;

2.2. производить оплату труда в соответствии с Положением об оплате труда и согласованным с Профкомом (на заседании профкома).

2.3. установить тарифную ставку первого разряда в размере не ниже 15% месячной минимальной заработной платы, установленной Правительством Республики Беларусь.

2.4. при определении тарифных ставок (окладов) применять коэффициенты повышения по технологическим видам работ, производствам:

2.4.1. для работников, занятых на станочных работах по обработке металла и других материалов резанием на металлообрабатывающих станках; непосредственно занятых ремонтом и наладкой основного технологического, электро- и энергетического оборудования, машин, механизмов, автомобилей и другого подвижного состава, водителям – 1,1;

2.4.2. для работников конно-ручного труда в растениеводстве и животноводстве, трактористов-машинистов, занятых на работах, не связанных с сельскохозяйственным производством, для рабочих по механизации трудоемких процессов в животноводстве – 1,2;

2.4.3. для трактористов-машинистов, занятых на работах, связанных с сельскохозяйственным производством, – 1,3;

2.5. повышение тарифной ставки первого разряда производить по усмотрению Нанимателя в пределах имеющихся средств на оплату труда при условии значения коэффициента соотношения производительности труда по выручке от реализации продукции (работ, услуг) на одного работника и начисленной среднемесячной заработной платы не менее 1,0;

2.6. повышать тарифные ставки, должностные оклады, а также сдельные расценки в пределах 600 процентов включительно с учетом финансового положения организации по усмотрению Нанимателя. Порядок, размеры и условия установления повышения определяются в Положении об оплате труда;

2.7. в целях усиления материальной заинтересованности работников в увеличении производства продукции, повышении ее рентабельности устанавливать по согласованию с Профкомом ежемесячные надбавки (доплаты) стимулирующего характера:

2.7.1. за классность:

2.7.1.1. трактористам- машинистам сельскохозяйственного производства в следующих размерах:

1 класса – 20 %,

2 класса – 10 % от оплаты труда, исчисленной по сдельным расценкам за фактически выполненный объем механизированных работ. Надбавка за классность не выплачивается трактористам- машинистам, занятым на строительных, ремонтных работах, в том числе на работах по техническому обслуживанию машин, а также при выполнении ими конно-ручных работ. Начисление надбавки за классность производится согласно условий, утвержденных в Положении об оплате труда;

2.7.1.2. водителям грузовых и легковых автомобилей, в т.ч. специальных, и водителям автобусов в следующих размерах:

1 класса – 25 %,

2 класса– 10 % от установленной тарифной ставки (оклада) за отработанное в качестве водителя время. Надбавка за классность за время, оплаченное по тарифным ставкам ремонтных работ, водителям не выплачивается;

2.7.2. за ненормированный рабочий день водителям служебных легковых автомобилей и автобусов в размере 25% тарифной ставки (оклада) за отработанное в качестве водителя время;

2.7.3. за стаж работы в отрасли (кроме работников на конно-ручных работах) в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Продолжительность стажа работы в отрасли, лет | Размер надбавок, % |
| до 5 лет  от 5 до 10 лет  от 10 до 15 лет  свыше 15 лет | 5  10  15  20 |

начисление надбавки за стаж работы в отрасли в соответствующих размерах производится:

- трактористам-машинистам, строителям и другим работникам, не тарифицируемым по ЕТКС, исходя из заработка, исчисленного по сдельным расценкам;

- водителям, исходя из месячных тарифных ставок;

- работникам животноводства, ремонтных мастерских, электрикам, работникам службы МЖФ, сторожам, исходя из часовых тарифных ставок соответствующего разряда;

- руководящим работникам, специалистам и служащим, исходя из должностного оклада;

в стаж работы в отрасли включается время работы в сельскохозяйственных, перерабатывающих, обслуживающих и других организациях и учреждениях, входящих в систему Минсельхозпрода, время нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

периоды трудовой деятельности, включаемые в стаж работы в отрасли, суммируются независимо от перерывов;

первоначальное установление надбавки за стаж работы производится в день достижения стажа 1 год, последующие повышения производятся в день перехода в следующую стажевую группу;

2.7.4. за сложность и напряженность работы в размере до 130 % включительно руководителю, специалистам и служащим. Размер и критерии начисления и выплаты указанной надбавки устанавливаются в Положении об оплате труда;

2.8. производить ежемесячно по согласованию с Профкомом компенсирующие выплаты в следующих размерах:

2.8.1. за работу с вредными и (или) опасными условиями труда на основании аттестации рабочих мест устанавливается повышенная оплата труда за каждый час работы с вредными и (или) опасными условиями труда в процентах от тарифной ставки 1 разряда, установленной в организации в следующих размерах:

- 0,14 % электрогазосварщикам, операторам машинного доения, животноводам по обслуживанию дойного стада, животноводам по обслуживанию молодняка КРС;

- 0,10 % бойцу скота;

2.8.2. за каждый час работы в ночное время (с 22.00 часов до 6.00 часов) или в ночную смену при сменном режиме работы производить доплаты в размере 40 % часовой тарифной ставки (тарифного оклада) работника. При этом ночной сменой считается смена, в которой более 50 % времени приходится на ночное время;

2.8.3. за каждый час работы в сверхурочное время, в государственные праздники, выходные и праздничные дни сверх заработной платы, начисленной за указанное время, производить доплату:

– работникам со сдельной оплатой труда – не ниже сдельных расценок;

- работникам с повременной оплатой труда - не ниже часовых тарифных ставок (тарифных окладов) с учетом установленных работнику повышений;.

За работу в сверхурочное время и выходные дни взамен доплаты с согласия работника предоставлять другой неоплачиваемый день отдыха. При этом за часы работы в сверхурочное время один неоплачиваемый день отдыха предоставлять из расчета восьмичасового рабочего дня.

Если работа в государственные праздники и праздничные дни выполнялась сверх месячной нормы рабочего времени, работнику по его желанию помимо доплаты предоставлять другой неоплачиваемый день отдыха;

2.9. производить доплаты:

2.9.1. за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания (увеличения объема работы) устанавливать по соглашению с работником в размере до 50% тарифной ставки (оклада) по основной профессии (должности) в зависимости от сложности, характера, объема выполняемой работы и степени использования рабочего времени;

2.9.2. за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (должностной инструкцией) устанавливать по соглашению с работником в размере до 50% тарифной ставки (оклада) отсутствующего работника исходя из фактически выполняемого за него объема работ;

2.10. при временном переводе с письменного согласия работника и в связи с производственной необходимостью оплату труда производить по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе;

2.11. при переводе работника с его согласия по инициативе нанимателя либо в соответствии с заключением врачебно-консультационной комиссии на другую постоянную или временную нижеоплачиваемую работу за ним сохранять его прежний средний заработок в течение не менее 2-х недель со дня перевода, за исключением временного перевода.

В тех случаях, когда в результате перемещения работника уменьшается заработная плата по независящим от него причинам, его прежний заработок сохранить в течение двух месяцев со дня перемещения;

2.12. производить оплату труда несовершеннолетним работникам в возрасте от 14 до 18 летв связи с сокращением их рабочего дня в таком же размере, как работникам соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы;

2.13. производить повышение тарифных ставок (окладов) работников по контрактной форме найма до 50 % в соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 г. № 29 « О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины;

2.14. производить премирование и депремирование работников в соответствии с Положением об оплате труда;

Денежные вознаграждения и (или) премии по итогам республиканских, областных, районных и внутрихозяйственных соревнований распределять между работниками организации, включая руководителя, главных специалистов и специалистов на основании решения наблюдательного совета или приказа директора, при этом на денежное вознаграждение и (или) премию директору общества использовать не более 10 % от общей суммы премии;

2.15. с целью усиления материальной заинтересованности работников в достижение высоких конечных результатов трудовой деятельности, стимулирование повышения производительности труда, усиления зависимости заработной платы от личного вклада работника в конечные результаты труда производится премирование работников предприятия;

2.15.1. вознаграждение по итогам работы за год выплачивается работникам хозяйства в размере не более одного среднемесячного заработка за отчетный год. Размер вознаграждения определяется руководителем предприятия и оформляется приказом;

2.15.2. вознаграждение по итогам работы за год при соблюдении следующих условий:

- выполнение прогнозного показателя по чистой прибыли за отчетный год;

- своевременная выплата заработной платы работникам организации в течение отчетного года;

- соблюдение опережающего темпа роста производительности труда над темпом роста номинальной среднемесячной заработной платы за отчетный год;

- отсутствие задолженности по платежам в бюджет, по исполнительным гарантиям Правительства Республики Беларусь, местных исполнительных и распорядительных органов, за энергоносители в течение всего отчетного года;

- соблюдение производственной, трудовой, исполнительской дисциплины и обеспечение безопасных условий труда, в том числе недопущение случаев производственного травматизма и профессиональной заболеваемости в целом по организации;

2.15.3. выплата вознаграждения работникам, руководителям и специалистам производится при условии непрерывного стажа работы в организации в течение всего отчетного года, а также работникам, уволенным в связи с уходом на пенсию (по возрасту или инвалидности) и призывом в вооруженные силы Республики Беларусь, и работникам, которым в течение отчетного года был предоставлен (прекращен) отпуск по уходу за ребенком до трехлетнего возраста пропорционально отработанному времени;

2.15.4. выплата вознаграждения работникам не производится в случае увольнения по иным основаниям не указанным в п.2.16.1.3, а также работникам, от которых на момент начисления (выплаты) вознаграждения поданы заявления о прекращении трудовых отношений».

2.16. осуществлять по согласованию с Профкомом установление, замену и пересмотр норм труда с экономическим обоснованием и уведомлением работников не позднее, чем за одинмесяц до их предполагаемого введения;

2.17. обеспечить начисление оплаты труда работникам с учетом выплат стимулирующего характера в размере не ниже минимальной заработной платы**,** установленной законодательством Республики Беларусь, рассчитанной за истекший месяц за работу в нормальных условиях в течение нормальной продолжительности рабочего времени при выполнении обязанностей работника, вытекающих из законодательства, локальных нормативных правовых актов и трудового договора с учетом отработанного времени;

размер часовой минимальной заработной платы определяется Нанимателем путем деления размера месячной минимальной заработной платы на соотношение расчетной нормы рабочего времени календарного года при 40-часовой шестидневной рабочей неделе, установленную производственным календарем Республики Беларусь, и количества месяцев календарного года. Изменяется Нанимателем при изменении размера месячной минимальной заработной платы, в том числе в связи с индексацией минимальной заработной платы;

2.18. производить формирование фонда оплаты труда в зависимости от эффективности хозяйствования и в пределах имеющихся финансовых возможностей. При недостатке средств на выплату заработной платы привлекать кредиты и ссуды банков и других учреждений;

2.19. производить выплату заработной платы в денежных единицах Республики Беларусь. Замену денежной оплаты частично натуральной оплатой производить только с согласия работника;

2.20. обеспечить выплату заработной платы 2 раза в месяц 5-го и 25-го числа месяца следующего за отчетным, путем перечисления на текущий (расчетный) банковский счет работника в отделении ОАО «Белагропромбанк» или в кассе ОАО «Шени-агропродукт». При совпадении сроков выплаты заработной платы с выходными днями или государственными праздниками и праздничными днями производить выплату заработной платы накануне их».

2.21. производить выплату среднего заработка, сохраняемого за период трудового отпуска не позднее, чем за два дня до начала отпуска;

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

2.23. при увольнении работника все выплаты, причитающиеся ему от Нанимателя на день увольнения производить не позднее дня увольнения.

В случае невыплаты по вине Нанимателя в установленные Законодательством сроки, причитающихся на день увольнения сумм выплат выплачивается средний заработок за каждый день их задержки, а в случае невыплаты части суммы – пропорционально невыплаченным при расчете денежным суммам. Премии, начисляемые по итогам работы за квартал, год, по условиям трудового соревнования, а также натуральная оплата труда уволенным работникам не начисляются и не выплачиваются;

2.24. установить, что условия контрактов работников, касающиеся оплаты труда, не могут быть хуже соответствующих условий, установленных настоящим Договором.

2.25. при предоставлении трудового отпуска производить работнику материальную помощь на оздоровление в размере:

- одного тарифного оклада пятого разряда трактористу-машинисту сельскохозяйственного производства, слесарю молочного оборудования молочно-товарного комплекса;

- одного тарифного оклада четвертого разряда слесарю молочного оборудования молочно-товарной фермы;

- одного тарифного оклада водителю автомобиля.

3. За противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей (дисциплинарный проступок) Наниматель вправе применить к работнику следующие меры дисциплинарного взыскания:

- замечание;

- выговор;

- лишение полностью или частично стимулирующих выплат на срок до 12 месяцев;

- увольнение (пункты 6-11 статьи 42, пункты 1,1-2,5-1 и 9 статьи 47).

Право выбора меры дисциплинарного взыскания принадлежит Нанимателю. При выборе должны учитываться тяжесть дисциплинарного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника на производстве.

К работникам, совершившим дисциплинарный проступок, независимо от применения мер дисциплинарного взыскания могут применяться: лишение премий полностью или частично (Приложение № 1).

4. Работник может быть привлечен к материальной ответственности только за реальный ущерб, причиненный нанимателю, упущенная выгода при этом не учитывается. Материальная ответственность будет наступать только за умышленное причинение имущественного вреда. Максимальный размер ущерба, причиненного Нанимателю по вине работника, который Наниматель может взыскать без обращения в суд составляет три среднемесячные заработные платы.

Подлежащий возмещению работником материальный ущерб может быть уменьшен на условиях настоящего пункта не более чем на 50 % от общего размера причиненного вреда.

Условием уменьшения размера возмещения ущерба является одновременное наличие следующих факторов:

- отсутствие умысла в причинении ущерба;

- добросовестное отношение работника к исполнению своих трудовых обязанностей.

При решении вопроса уменьшения размера возмещения ущерба учитываются обстоятельства дела, степень вины и материальное положение работника.

Размер подлежащего возмещению ущерба с учетом условий настоящего пункта определяется директором и оформляется приказом.

5. Письменные договоры о полной материальной ответственности могут быть заключены Нанимателем с работниками, достигшими восемнадцати лет, занимающими должности или выполняющими работы (Приложение № 2), непосредственно связанные с хранением, обработкой, отпуском, перевозкой или применением в процессе производства переданных им ценностей.

**6. Профком обязуется:**

6.1. проводить разъяснительную работу среди членов профсоюза по вопросам оплаты труда и осуществлять общественный контроль за соблюдением Нанимателем законодательства о труде, а также правильным применением установленных форм, размеров и систем оплаты труда.

**4.Рабочее время и время отдыха.**

Рабочее время, время отдыха работников устанавливаются в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Трудовым кодексом Республики Беларусь, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными законодательными и локальными правовыми актами, а также положениями настоящего раздела Договора.

**1.Наниматель и работники обязуются:**

1.1. соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, утвержденные Нанимателем и согласованные с Профкомом для работников организации и являющиеся приложением к настоящему Договору.

**2. Наниматель обязуется:**

2.1. установить по согласованию с Профкомом шестидневную

(пятидневную) рабочую неделю. В период напряженных сельскохозяйственных работ режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается Нанимателем по согласованию с Профкомом. В случае необходимости продолжительность ежедневной работы (смены) в этот период может увеличиваться до 10 часов, а с согласия работника – до 12 часов. Возникшая переработка компенсируется путем уменьшения рабочего дня в другие периоды сезона или предоставлением других дней отдыха (из расчета один день отдыха за восемь часов переработки);

2.2. установить условия и размер оплаты труда за рабочий день с разделением его на отдельные части по согласованию с профкомом

2.3. установить полную норму продолжительности рабочего времени в неделю 40 часов;

2.4. установить сокращенную рабочую неделю или сокращенную продолжительность ежедневной работы для следующих категорий работников:

- для работников в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет не более 23 часов в неделю или не более 4 час.36 мин. в день;

- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет не более 35 часов в неделю или не более 7 часов в день;

- учащихся, получающих общее среднее, профессионально-техническое образование, специальное образование на уровне общего среднего образования, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, в возрасте от 14 до 16 лет – 2 часа 18 минут, в возрасте от 16 до 18 лет – 3 часа 30 минут; продолжительность рабочего времени не может превышать половины максимальной продолжительности рабочего времени, предусмотренной для лиц соответствующего возраста;

- для инвалидов 1 и 2 группы не более 35 часов в неделю или не более 7 часов в день.

2.5. привлекать к работе в ночное время женщин, одиноких родителей, опекунов (попечителей), имеющих детей в возрасте до четырнадцати лет, только с их письменного согласия;

2.6. предоставлять работникам следующие виды отпусков:

2.6.1. **трудовые отпуска** за счет средств Нанимателя, в том числе:

2.6.1.1. **основной отпуск** продолжительностью 24 календарных дней.

2.6.2. **дополнительные отпуска**:

2.6.2.1. за ненормированный рабочий день продолжительностью до 7 календарных дней (Приложение № 3);

2.6.2.2. за работу с вредными и (или) опасными условиями труда продолжительностью до 7 календарных дней, предоставляемый на основании аттестации рабочих мест по условиям труда (Приложение № 3);

2.6.2.3. за продолжительный стаж работы в хозяйстве продолжительностью до 3 календарных дней:

от 5 до 10 лет – 1 день

от 10 до 15 лет - 2 дня

свыше 15 лет - 3 дня;

2.6.2.4. для работников по контрактной форме найма продолжительностью до 5 календарных дней.

2.6.3. **социальные отпуска,** в том числе**:**

2.6.3.1. по беременности и родам;

2.6.3.2. по уходу за детьми;

2.6.3.3. в связи с получением образования;

2.6.3.4. по уважительным причинам личного и семейного характера **без сохранения средней заработной платы**:

а ) до 3 календарных дней:

- при вступлении в брак впервые,

- при вступлении в брак детей, братьев, сестер,

- при переезде на новое место жительства в пределах хозяйства;

б) до 14 календарных дней:

- осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением,

- работающим инвалидам,

- при рождении ребенка и воспитании его в семье по желанию отца (отчима) ребенка. Отпуск отцу (отчиму) при рождении ребенка предоставляется единовременно по его письменному заявлению в течение шести месяцев с даты рождения ребенка

- по другим уважительным причинам личного и семейного характера. Уважительность причин оценивает Наниматель;

в) до 30 календарных дней:

- при необходимости временной приостановки работ,

- при отсутствии другой работы, на которую необходимо временно перевести работника в соответствии с заключением врачебно-консультационной экспертной комиссии или медико-реабилитационной экспертной комиссии.

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

2.6.3.5. по уважительным причинам личного и семейного характера

**с сохранением средней заработной платы только рабочих дней**

до 3 календарных дней:

- при организации похорон близких родственников;

2.7. дополнительные отпуска присоединяются к основному отпуску, если иное не предусмотрено актами законодательства;

2.8. предоставлять отпуска в связи с обучением:

2.8.1. работникам, успешно обучающимся в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального или первого высшего образования, по вечерней или заочной форме обучения по направлению

(заявке) Нанимателя либо в соответствии с заключенными с ними договорами ( на подготовку специалистов, коллективным или трудовым), предоставлять (в качестве минимальных) гарантии, предусмотренные ст.212, 214-216, 219 Трудового кодекса Республики Беларусь;

2.8.2. работникам, успешно обучающимся в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального, высшего и послевузовского образования, в вечерней или заочной форме получения образования, при отсутствии направления (заявки) Нанимателя, договора на подготовку специалистов либо иных оснований, предусмотренных в коллективном или трудовом договоре, а также при получении второго и последующего среднего специального, высшего образования предоставлять отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью, предусмотренной статьей 216 Трудового кодекса РБ;

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

2.10. предусмотреть помимо перечисленных в пунктах 1 – 4-1 ст. 164 Трудового кодекса РБ периодов, которые приравниваются к фактически отработанному времени и включаются в рабочий год, следующие периоды:

2.10.1. период отпуска без сохранения или с частичным сохранением заработной платы, предоставляемый по инициативе Нанимателя;

2.10.2. период социального отпуска по семейно-бытовым и другим уважительным причинам, обозначенным в пунктах 2.6.3.4. и 2.6.3.5. настоящего раздела Договора;

2.11. по соглашению между работником и Нанимателем производить замену части трудового отпуска (основного и дополнительного), превышающей 21 календарный день, денежной компенсацией.

Замена денежной компенсацией отпусков, предоставляемых авансом, беременным женщинам, работникам, признанным инвалидами, работникам моложе восемнадцати лет, а также дополнительных отпусков за работу с вредными и (или) опасными условиями труда работы не допускается;

2.12. составлять график трудовых отпусков работников по согласованию с Профкомом не позднее 5 января текущего года;

2.13. по просьбе работника разделять трудовой отпуск на две и более части, при этом одна часть не может быть менее 14 календарных дней;

2.14. трудовой отпуск может быть перенесен или продлен в следующих случаях (помимо случаев, указанных в пунктах 1-6 части первой статьи 171 Трудового кодекса Республики Беларусь):

- в связи с производственной необходимостью;

- по просьбе работника;

2.15. при отзыве работника из трудового отпуска по инициативе Нанимателя и с согласия работника в связи с производственной необходимостью или по просьбе работника неиспользованная в связи с этим часть (части) отпуска по договоренности между работником и Нанимателем предоставляется в течение текущего рабочего года или по желанию работника присоединяется к отпуску за следующий рабочий год либо компенсируется в денежной форме, за исключением 14 календарных дней;

2.16. не допускается отзыв из отпуска работников моложе восемнадцати лет и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

2.17. за прогул или умышленное неисполнения работником трудовых обязанностей более трех часов в течение рабочего дня без уважительных причин Наниматель вправе уменьшить работнику продолжительность трудового отпуска за соответствующий рабочий год на число дней прогула или умышленного неисполнения работником трудовых обязанностей более трех часов в течение рабочего дня. При этом трудовой отпуск должен быть не менее 24 календарных дней;

2.18. условия и порядок исчисления среднего заработка, сохраняемого за время трудового (основного и дополнительного) и социального (в связи с обучением) отпуска, выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск определяются Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом. Если в учитываемом для определения среднего заработка периоде или в периоде, за который производятся выплаты, произошло повышение тарифных ставок (окладов), то исчисление среднего заработка производится в установленном порядке за предыдущий период с применением поправочных коэффициентов, исчисленных пропорционально росту тарифной ставки (оклада), установленной работнику в месяце, за который осуществляются такие выплаты.

2.19. наниматель обязуется предоставлять женщинам право ухода в отпуск за 2 месяца до отпуска по беременности и родам с оплатой по среднему заработку по медицинскому заключению об их переводе на легкий труд при невозможности предоставить им такую работу.

**5.Охрана труда.**

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

**1.Наниматель обязуется:**

1.1. разработать и обеспечить выполнение в установленные сроки Плана мероприятий по охране труда (Приложение № 4). При необходимости вносить в него изменения и дополнения в установленном порядке;

1.2. назначить должностных лиц, ответственных за организацию охраны труда;

1.3. выделять ежегодно финансовые средства в необходимых объемах для мероприятий по профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний, улучшению условий труда, санитарно-бытовому обеспечению, медицинскому и лечебно-профилактическому обслуживанию ра­ботников (в дальнейшем - мероприятия по охране труда) и обеспечить их целевое использование;

1.4. оборудовать в производственных подразделениях комнаты отдыха и приема пищи с необходимым инвентарем;

1.5. своевременно подготавливать здания, помещения, дворы и территории к работе в осенне-зимних условиях, анализировать состояние зданий и сооружений с целью предупреждения аварий и производственно обусловленной заболеваемости;

1.6. проводить обследование рабочих мест для внедрения механизации и автоматизации производственных процессов с целью сокращения численности работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда;

1.7. совместно с профсоюзным комитетом один раз в пять лет организовать аттестацию рабочих мест согласно нормативным актам и определять рабочие места, требующие их улучшения;

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

1.9. каждому работнику при приеме на работу и в период работы давать полную информацию о состоянии и изменении условий труда на его рабочем месте, о полагающихся индивидуальных средствах защиты, компенсациях, установленных законодательством и Договором;

1.10. обеспечивать работников средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами их бесплатной выдачи

( Приложение № 5) и санитарной одеждой и обувью (Приложение № 9);

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

1.12. организовать стирку, химическую чистку, обеспыливание, обезвреживание, восстановление спецпропиток, ремонт и хранение спецодежды и спецобуви. Создать обменный фонд спецодежды для использования его работниками во время профилактической обработки средств защиты;

1.13. определять по согласованию с Профкомом перечень профессий и категорий работников, занятых в производствах, цехах, участках, иных структурных подразделениях, на работах, дающих право на обеспечение молоком и обеспечить бесплатную выдачу работникам молока или других равноценных пищевых продуктов на основе перечня химических веществ, при работе с которыми в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов

( Приложение № 6);

1.14. обеспечивать условия для деятельности правовых и технических инспекторов труда для осуществления общественного контроля за соблюдением законодательства о труде, об охране труда, о профсоюзах, за выполнением коллективного договора согласно Указа Президента Республики Беларусь от 06.05.2010 г № 240, предоставлять общественным инспекторам по охране труда возможность выполнения общественных обязанностей в рабочее время для осуществления общественного контроля за состоянием условий и охраны труда работников, а также освобождать их от работы на время обучения с сохранением на эти периоды среднего заработка. Предоставлять один день дополнительного отпуска за работу общественным инспектором. За активное участие в работе по обеспечению безопасных условий труда общественному инспектору профкома установить единовременную выплату в размере до 5 БВ по итогам работы за год без несчастных случаев на производстве по ходатайству профкома.

1.15. обеспечивать рабочие места необходимыми памятками и плакатами по охране труда, а службу охраны труда нормативно-технической и правовой документацией по охране труда;

1.16. обеспечивать все производственные подразделения аптечками первой медицинской помощи, систематически пополнять их необходимыми медикаментами;

1.17. обеспечивать проведение медицинских осмотров работников в соответствии с требованиями Минздрава, не допускать к работе лиц моложе 18 лет без предварительного медицинского осмотра;

1.18. обеспечивать все производственные помещения противопожарным инвентарем;

1.19. содержать производственные помещения и сооружения и прилегающие к ним территории в надлежащем порядке;

1.20. обеспечивать строгое соблюдение должностными лицами требований охраны труда, технологической, технической дисциплины, графиков планово-предупредительных ремонтов, не допускать работу на неисправном оборудовании и машинах;

1.21. периодически рассматривать вопросы охраны труда на заседаниях Наблюдательного совета, заслушивать руководителей подразделений, проводить анализ производственного травматизма и профзаболеваний;

1.22. сохранять за работником среднюю заработную плату на время простоя в случае остановки неисправного оборудования органами государственного надзора и контроля при невозможности обеспечить работника другой работой на время вынужденного простоя;

1.23. обеспечивать смывающими и обезвреживающими средствами работников в соответствии с Перечнем профессий и должностей работников, занятых на работах, при выполнении которых по санитарно-гигиеническим требованиям выдаются смывающие и обезвреживающие средства (Приложение № 7);

1.24. совместно с профсоюзным комитетом осуществлять постоянный контроль за соблюдением законодательства об охране труда;

1.25. производить за счет имеющихся у организации средств дополнительное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

1.26. не допускать к работе лиц, не прошедших инструктаж по охране труда, периодически проводить повторные инструктажи;

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

1.28. выплачивать работникам, потерявшим трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, единовременную материальную помощь в размере среднемесячного заработка за каждый процент потери трудоспособности, а семьям погибших - в размере 10 годовых заработков погибшего, исчисленных по заработку за год от месяца, предшествующего несчастному случаю, сверх выплат, предусмотренных Положением о страховой деятельности в Республике Беларусь;

1.29. на заседании профкома и Нанимателя определять лиц, которым будет проведена выплата единовременной материальной помощи в случае гибели работника на производстве. При этом следует исходить из приоритета социальной защиты детей, супругов, родителей, а также других лиц, которые проживают совместно и ведут общее хозяйство;

1.30. выплачивать единовременную материальную помощь в течение месяца после получения документов, подтверждающих право потерпевшего (членов семьи погибшего) на такие выплаты или устанавливающих их размер. При тяжелом финансовом положении Нанимателя выплата материальной помощи с согласия потерпевшего (членов семьи погибшего) может проводиться частями с условием ее полной выплаты в срок не более 12 месяцев;

1.31. в зависимости от степени вины потерпевшего (погибшего) (определяется при расследовании несчастного случая) размер единовременной выплаты может быть уменьшен;

1.32. если повреждение здоровья (наступление смерти) явилось результатом наличия умысла потерпевшего (погибшего), подтверждённого в установленном порядке правоохранительными органами, или нахождение потерпевшего(погибшего) в состоянии алкогольного опьянения, токсического или наркотического опьянения, то право потерпевшего(членов семьи погибшего) на получение единовременной материальной помощи не возникает;

1.33. приравнивать по дополнительным выплатам к погибшим на производстве работникам, умерших вследствие производственной травмы и профессионального заболевания, по заключению соответствующих органов о

наличии причинно-следственной связи между травмой, заболеванием и смертью;

1.34. оплачивать за счет средств хозяйства расходы по организации похорон погибшего работника от несчастного случая на производстве.

1.35. организовывать медицинские осмотры работающих во вредных и опасных условиях труда.

**2. Профсоюз обязуется:**

2.1. осуществлять постоянный общественный контроль за состоянием охраны труда, выделением Нанимателем средств для осуществления мероприятий по профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний, улучшению условий охраны труда;

2.2. проводить выборы общественных инспекторов по охране труда, организовывать их обучение;

2.3. осуществлять взаимодействие с представителями Нанимателя в области охраны труда, совместный контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда;

2.4. периодически, (1 раз в квартал) на заседании профкома с участием представителей Нанимателя рассматривать состояние дел по охране труда и профессиональных заболеваний в организации;

2.5. учитывать как основной показатель при подведении итогов трудового соревнования между производственными коллективами состояние охраны труда.

**6.Гарантии занятости. Применение контрактной формы найма.**

**1.Наниматель обязуется:**

1.1. способствовать сохранению эффективно действующих и созданию новых рабочих мест, содействовать полной, продуктивной и свободно избранной занятости, т.е. использовать работников организации в соответствии с их призванием, способностями, образованием, профессиональной подготовкой;

1.2. уведомлять Профком не позднее, чем за три месяца о ликвидации, реорганизации или изменении формы собственности организации, 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;

1.3. в случае неизбежного кратковременного сокращения объемов производства или его остановки (простоя) осуществлять следующие упреждающие меры:

1.3.1. не допускать сокращения высококвалифицированных работников, использовать естественное сокращение рабочих мест (сокращение вакансий, увольнение по собственному желанию, увольнение совместителей, выход на пенсию и др.);

1.3.2. не принимать на работу новых работников;

1.3.3. провести внутрипроизводственные переводы намеченных к увольнению работников;

1.3.4. провести временное, с согласия работников, распределение имеющегося объема работ между всеми работниками;

1.3.5. использовать, как крайнюю меру, установление работникам с их согласия режима неполного рабочего времени;

1.3.6. предоставлять работникам с их согласия отпуска без сохранения или с частичным сохранением заработной платы;

1.3.7. на срок простоя, но не более 6 месяцев обеспечить работников работой с учетом трудовой функции;

1.4. расторжение трудового договора (контракта) с работниками - членами профсоюза по инициативе Нанимателя производить после предварительного согласия Профкома, за исключением случаев, предусмотренных пунктов 3, абзацев 3 и 5 пункта 7 статьи 42 Трудового Кодекса Республики Беларусь;

1.5. при сокращении численности или штата работников наряду с определенными в статье 45 Трудового кодекса Республики Беларусь категориями работников предоставить право преимущественного оставления на работе следующим категориям:

1.5.1. работникам, в семье которых нет других трудоспособных членов семьи;

1.5.2. работникам в неполных семьях, воспитывающим несовершеннолетних детей;

1.5.3. работникам, получившим инвалидность, травму или профзаболевание на производстве;

1.5.4. работникам, которым до получения права на пенсию по возрасту осталось не менее двух лет;

1.5.5. инвалидам;

1.5.6. имеющим длительный стаж работы в организации или отрасли;

1.5.7. обучающимся по специальности в учреждениях образования без отрыва от производства по направлению Нанимателя;

1.6. при сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи, одиноких родителей, имеющих несовершеннолетних детей, кроме как за виновные действия;

1.7. предоставлять работнику, предупрежденному о расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации сокращением численности или штата работников, по его письменному заявлению один свободный от работы день в неделю с сохранением среднего заработка для поиска работы в течение всего срока уведомления. Если работник желает прекратить трудовые отношения до истечения срока уведомления, Наниматель не вправе ему препятствовать.

1.8. не допускать увольнения по инициативе Нанимателя (кроме как за виновные действия) беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 5 лет, одиноких матерей.

**Применение контрактной формы найма.**

Стороны определили, что перевод работника на контрактную форму найма осуществляется по соглашению сторон в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами, о чем работник и Профком должны быть письменно уведомлены не позднее, чем за один месяц до заключения контракта. В случае отсутствия вышеуказанных причин перевод работника на контрактную форму найма не осуществляется. При этом установление стимулирующих выплат не может являться экономической причиной для перевода работника на контрактную форму найма.

Для обеспечения законности и справедливости в вопросах заключения и исполнения контрактов Стороны принимают согласованное решение по применению в организации контрактной формы найма.

Обсуждение условий контракта нанимателя с работниками производить с представителями профсоюзного комитета.

**2. Наниматель обязуется:**

2.1. установить следующие минимальные размеры дополнительных мер стимулирования труда:

2.1.1. повышение тарифной ставки (оклада) до 50 %;

2.2.2. предоставление дополнительного поощрительного отпуска продолжительностью до 5 дней;

2.2.3. выплату единовременной материальной помощи при предоставлении трудового отпуска в размере до двух должностных окладов включительно;

2.2.4. единовременную материальную помощь в связи с Днем работника сельского хозяйства и перерабатывающей промышленности в размере одного должностного оклада;

2.2. в случае отсутствия у Нанимателя денежных средств, необходимых для включения в контракт работнику дополнительных мер материального стимулирования труда, установленных подп.2.5. п.2 Декрета Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 г. № 29, заключать с работником трудовой договор на неопределенный срок;

**2.3. Продление и перезаключение контракта, срок действия контракта:**

2.3.1. 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, если иное не установлено Президентом Республики Беларусь;

2.3.2. при истечении пятилетнего срока действия контракта, а также в случае перевода на другую работу, заключению с работниками, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, нового контракта на срок не менее трех лет, либо с письменного согласия работника на меньший срок, но не менее одного года;

2.3.3. с работниками, избранными в профсоюзные органы, - на срок их полномочий в этих органах;

2.3.4. с работниками, которым до достижения общеустановленного пенсионного возраста осталось три (и менее) года - на срок не менее чем до достижения общеустановленного пенсионного возраста;

2.3.5. с работником, срок контракта которого истекает в период его временной нетрудоспособности, - на срок не менее чем до окончания такого периода;

2.3.6. обязательное продление (заключение новых) контрактов с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей до 3 лет, приступившими к работе после отпуска по уходу за ребенком – до 5 лет;

2.3.7. срок действия контракта с беременной женщиной с ее согласия продлевается на период беременности либо иной срок по соглашению сторон.

2.4. стороны контракта письменно предупреждают друг друга о решении продолжить или прекратить трудовые отношения не позднее, чем за один месяц до истечения срока действия контракта;

2.5. досрочное расторжение контракта по требованию работника производится в случаях:

2.5.1. необходимости ухода за больными членами семьи, в том числе являющимися инвалидами 1 или 11 группы;

2.5.2. перевода супруга на работу в другую местность, переезда в другую местность, направления на работу либо для прохождения службы в другой местности;

2.5.3. избрания на выборную должность;

2.5.4. зачисления на учебу в учебное заведение;

2.5.5. в случаях, предусмотренных законодательством.

**7. Дополнительные компенсации, гарантии и**

**вознаграждения работникам.**

**1.Наниматель обязуется устанавливать для работников за счет собственных средств:**

1.1. единовременную материальную помощь:

1.1.1 в связи с юбилейной датой со дня рождения (кроме 50-летия) – до 6 базовых величин включительно;

1.1.2. в связи с 50-летием со дня рождения - до 10 базовых величин включительно;

1.1.3. уходящим на пенсию по возрасту, а также уходящим на льготную пенсию, при увольнении по письменному заявлению работника, в зависимости от общего стажа работы в хозяйстве в следующих размерах:

до 5 лет включительно - до 10 базовых величин включительно;

от 5 до 10 лет включительно – до 15 базовых величин включительно;

от 10 до 20 лет включительно – до 20 базовых величин включительно;

свыше 20 лет – до 25 базовых величин включительно.

1.1.4. в связи с юбилейной датой организации работникам в зависимости от продолжительности работы в хозяйстве – до 5 базовых величин включительно;

1.1.5. при вступлении работника в брак в первый раз – до 10 базовых величин включительно;

1.1.6. при рождении ребенка – до 10 базовых величин включительно;

1.1.7. к Новому году - до 5 базовых величин включительно;

1.1.8. ко Дню защитников Отечества – до 3 базовых величин включительно;

1.1.9. к Международному женскому дню – до 3 базовых величин включительно;

1.1.10. в связи с призывом в ряды Вооруженных сил РБ при условии отработки в хозяйстве не менее 3-х месяцев – до 5 базовых величин включительно;

1.1.11. ко Дню работника сельского хозяйства и перерабатывающей промышленности – до 5 базовых величин включительно;

1.1.12. участникам собраний акционеров – до 1 базовой величины включительно;

1.1.13 в связи с лечением при условии продолжительности листка нетрудоспособности не менее 10 дней – до 10 базовых величин включительно;

1.1.14. в случае смерти работника трудоспособного возраста членам его семьи - до 15 базовых величин включительно;

1.1.15. в случае смерти близких родственников работника (родители, супруг, супруга, дети, усыновители, усыновленные, родные братья и сестры, дед, бабка, внуки) – до 10 базовых величин включительно;

1.1.16. ученикам-отличникам Шеневской средней школы – до 10 базовых величин включительно;

1.1.17. участникам художественной самодеятельности и спортивных соревнований – до 5 базовых величин включительно, а победителям и призерам – до 10 базовых величин включительно;

1.1.18. на оздоровление для частичной компенсации стоимости путевки в санаторно-оздоровительные учреждения при условии предоставления подтверждающих документов – до 10 базовых величин включительно;

1.1.19. по решению директора и наблюдательного совета по письменному заявлению работника – до 10 базовых величин включительно;

1.1.20. одиноким родителям, имеющим детей в возрасте до 16 лет – до 5 базовых величин включительно на каждого ребенка ежегодно;

1.1.21. многодетным матерям (отцам), воспитывающим троих и более детей в возрасте до 16 лет - до 3 базовых величин включительно на каждого ребенка ежегодно;

1.1.22. ко Дню Победы инвалидам и участникам Великой Отечественной войны, инвалидам детства, связанным с боевыми ранениями в годы Великой Отечественной войны, семьям погибших военнослужащих, ветеранам боевых действий на территории других государств, в том числе инвалидам боевых действий на территории других государств – до 10 базовых величин включительно;

1.1.23. занесенным на «Доску Почета» ОАО «Шени-агропродукт» согласно «Положения о Доске почета ОАО «Шени-агропродукт» и районную «Доску Почета» - до 1 базовой величины включительно ежемесячно;

1.1.24. ко Дню Матери – до 2 базовых величин включительно.

1.2. В период напряженных сельскохозяйственных работ организовывать горячее питание работников. Оплата стоимости питания при установленной в организации шестидневной рабочей неделе производится в следующих размерах:

- для трактористов-машинистов, водителей, работников ручных работ в растениеводстве и других работников, непосредственно занятых на полевых работах, в размере 30 %;

- для работников, не занятых на полевых работах (работники ремонтных мастерских, работники МЖФ, электрики, строители, операторы КЗС, работники животноводства) – в размере 50%;

- для специалистов и иных работников хозяйства – в размере 100 %.

Оплата стоимости питания при установленной в организации пятидневной рабочей неделе производится в размере 100 % для всех категорий работников организации.

1.3. выделять средства для организации питания участников семинаров, делегаций в размере, согласно фактическим расходам и решению уполномоченного органа управления акционерного общества;

1.4. оплачивать за счет средств Нанимателя 50% стоимости проведения праздничных (корпоративных) мероприятий;

1.5. Положения Договора, предусматривающие дополнительные льготы, гарантии и компенсации работникам, оговоренные в пункте 1 настоящего раздела, распространяются только на работников – членов профсоюза.

**2. В целях содействия развитию личных подсобных хозяйств Наниматель обязуется:**

2.1. выделять бесплатно работникам ОАО, содержащим КРС, участки для выпаса скота в размере 0,5 га;

2.2. выделять земельные участки населению для картофеля с предоставлением услуг по посадке, междурядной обработке и химической защите на следующих условиях:

- семьям работников ОАО и одиноким работникам общества до 30 соток пашни,

- пенсионерам, зарегистрированным на территории Шеневского сельского Совета, - до 15 соток пашни,

- гражданам, работающим по обслуживанию населения ОАО (школы, детские сады, почтовые отделения, ФАПы, учреждения культуры, магазины, КПП, Шеневской сельский исполнительный комитет) и зарегистрированным на территории Шеневского сельского Совета, - до 20 соток пашни,

- акционерам, не работающим в ОАО, зарегистрированным на территории Шеневского сельского Совета - до 15 соток пашни,

- гражданам, не работающим в обществе, зарегистрированным на территории Шеневского сельского совета, не имеющим возле дома приусадебные участки (согласно справки Шеневского сельского исполнительного комитета) – до 10 соток пашни;

стоимость услуг по посадке, междурядной обработке и химической защите картофеля утверждается ежегодно приказом директора ОАО;

предоставить скидки в оплате услуг по посадке, междурядной обработке и химической защите картофеля:

в размере 50 %:

- семьям работников общества;

- пенсионерам, являющимися акционерами ОАО;

- участникам и инвалидам Великой Отечественной войны;

- семьям погибших военнослужащих;

- ветеранам боевых действий на территории других государств;

- инвалидам боевых действий на территории других государств».

в размере 25%:

- гражданам, работающим по обслуживанию населения ОАО (общеобразовательные школы, детские сады, почтовые отделения, ФАПы, учреждения культуры, магазины, КПП, Шеневской сельский исполнительный комитет) (является пенсионером указанных организаций), постоянно проживающим на территории Шеневского сельского совета;

предоставить бесплатно услуги по посадке, междурядной обработке и химической защите картофеля пенсионерам, имеющим звание «Почетный член ОАО «Шени-агропродукт»;

2.3. выделять земельные участки населению для посадки картофеля в едином массиве в отделении Шени и в отделении Городечно;

2.4. контроль за выделением земельных участков для посадки картофеля согласно п. 2.2. настоящего раздела возложить на начальников участков и ответственных специалистов;

2.5. создать комиссию из числа специалистов ОАО и представителей Шеневского сельского исполнительного комитета для контроля состояния земельных участков, выделенных населению для посадки картофеля. По представлению акта комиссии гражданам, которые не произвели прополку посадок картофеля от сорняков, в следующем году земельные участки под посадку картофеля не выделять;

2.6. оказывать транспортную помощь работникам при заготовке древесного, торфобрикетного, угольного топлива с оплатой за ее использование;

2.7. организовывать доставку работников из отдаленных населенных пунктов к месту работы и обратно автотранспортом организации;

2.8. выделять сельскохозяйственную технику для обработки приусадебных участков с оплатой за ее использование;

2.9. предоставлять работникам, акционерам общества, а также лицам, зарегистрированным на территории Шеневского сельского исполнительного комитета платные услуги, перечень которых утверждается ежегодно (либо по мере необходимости) приказом директора ОАО. Для работников и акционеров общества основные виды платных услуг и продукции предоставляются со скидкой 50 %.

**3. Дополнительные гарантии и компенсации женщинам, матерям и отцам, воспитывающим детей:**

3.1.матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) двоих в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) письменному заявлению ежемесячно предоставлять один дополнительный свободный от работы день без сохранения заработной платы;

3.2. матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) троих и более детей в возрасте до шестнадцати лет (ребенка-инвалида - в возрасте до восемнадцати лет), по ее (его) письменному заявлению предоставлять один дополнительный свободный от работы день в неделю с оплатой в размере среднего дневного заработка.

4. Установить, что дополнительные компенсации, гарантии и вознаграждения, указанные в пункте 1.1. настоящего раздела не предоставляются работникам, имеющим непогашенное дисциплинарное взыскание, либо уволенным по дискредитирующим обстоятельствам и вновь принятым на работу в ОАО в течение календарного года.

**8.** **Социальная защита молодежи.**

В целях социальной защиты молодежи, создания необходимых правовых, экономических, бытовых и организационных условий и гарантий для профессионального становления молодых работников, содействия их духовному, культурному и физическому развитию.

**1.Наниматель обязуется:**

1.1. обеспечивать предоставление первого рабочего места по полученной специальности, присвоенной квалификацией и (или) степенью выпускникам учреждений образования, обеспечивающих получение высшего, среднего специального и профессионально-технического образования, направленным на работу в соответствии с заключенными с указанными учебными заведениями договорами (заявками);

1.2. обеспечивать предоставление рабочих мест учащимся соответствующих профильных учреждений, обеспечивающих получение профессионально-технического образования для прохождения производственного обучения (практики);

1.3. выплачивать за счет собственных средств денежную помощь за период отдыха (один календарный месяц после окончания учреждения образования) молодым специалистам, получившим среднее специальное или высшее образование и направленным на работу в организацию, в размере месячной стипендии, назначенной им в последнем перед выпуском семестре (полугодии), а молодым рабочим (служащим), получившим профессионально-техническое образование, - в размере тарифной ставки (тарифного оклада), оклада. В случае, если в последнем перед выпуском семестре (полугодии) выпускник не получал стипендию, то соответствующая денежная помощь ему выплачивается, исходя из расчета социальной стипендии, установленной на дату выпуска. Выплата денежной помощи осуществляется Нанимателем в месячный срок со дня заключения трудового договора (контракта) с молодым специалистом в полном размере независимо от количества использованных им дней отдыха за счет средств Нанимателя;

1.4. выплачивать за счет собственных средств молодым специалистам, завершившим обучение и направленным на работу в организацию, денежную компенсацию в связи с переездом на работу в другую местность (ст. 96 Трудового Кодекса Республики Беларусь) при предоставлении документов.

1.5. производить за счет собственных средств ежемесячную доплату к заработной плате молодым специалистам с высшим и средним специальным образованием, направленным на работу в организацию, в течение первых трех лет работы в размере 0,46 базовой ставки, устанавливаемой Советом Министров Республики Беларусь для оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, с отнесением этих доплат на затраты по производству и реализации товаров (работ, услуг), учитываемых при налогообложении;

1.6. производить за счет средств республиканского бюджета, предусмотренных на развитие сельскохозяйственного производства, рыбоводства и переработки сельскохозяйственной продукции, ежемесячную доплату к заработной плате руководителям и специалистам с высшим и средним специальным образованием, отработавшим в организации два года по распределению (перераспределению), направлению (последующему направлению) на работу учреждений образования и продолжающим работать в организации на условиях заключенных контрактов, в течении последующих трех лет в размере 0,69 базовой ставки, устанавливаемой Советом Министров Республики Беларусь для оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций;

1.7. производить за счет собственных средств ежемесячную доплату к заработной плате молодым работникам, принятым на работу в организацию в качестве трактористов-машинистов, водителей, сварщиков, электриков после окончания профессионально-технических училищ в течение первого года со дня заключения с ними трудового договора в размере 0,46 базовой ставки, устанавливаемой Советом Министров Республики Беларусь для оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, с отнесением этих доплат на затраты по производству и реализации товаров (работ, услуг), учитываемых при налогообложении;

1.8. выплачивать молодым специалистам, проходившим производственную практику в организации и направленным на работу в организацию, единовременную выплату в размере одного должностного оклада, а молодым рабочим - в размере тарифной ставки (тарифного оклада);

1.9. выплачивать заработную плату работникам моложе 18 лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы в таком же размере, как работникам соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы согласно ст. 279 Трудового Кодекса Республики Беларусь;

1.10. закреплять за молодыми трактористами-машинистами сельскохозяйственную технику в хорошем состоянии, вовлекать их в общественную работу, создавать условия для занятий рационализаторской работой, спортом, художественной самодеятельностью;

1.11. являясь базовой организацией, оказывать практическую помощь Шеневской средней школе в профориентации учащихся по сельскохозяйственным специальностям, в укреплении материальной базы для учебы и производственного обучения учащихся. Принимать на работу в организацию выпускников школы, направлять их на учебу в профессионально-технические училища, по окончании учебы обеспечивать работников необходимыми условиями для работы по специальности и дальнейшего повышения уровня квалификации;

1.12. в целях закрепления специалистов зоотехнической и ветеринарной служб установить единовременную материальную помощь за счет средств организации специалистам зооветеринарного профиля, заключившим контракт сроком на 5 лет, при условии согласия обеих сторон в следующих размерах:

- молодым специалистам зоотехнической и ветеринарной служб, прибывшим в хозяйство по направлению учреждения образования, по окончании обязательной отработки при продлении первого контракта на максимальный срок – 200 базовых величин;

- работникам зоотехнической и ветеринарной служб, из числа молодых специалистов, при заключении второго контракта сроком на 5 лет после пяти лет работы на условиях первого пятилетнего контракта – 300 базовых величин;

- работникам зоотехнической и ветеринарной служб, принятым на работу при наличии справки о самостоятельном трудоустройстве, при заключении первого и второго контрактов сроков на 5 лет – 300 базовых величин;

1.13. оплата 100% стоимости съемного жилья для молодых специалистов за счет средств хозяйства, при условии предоставления договора найма;

1.14. оплата 100% развивающих и познавательных курсов и семинаров по выбору с целью повышения профессионального уровня, согласно занимаемой должности;

1.15. оплата 100% стоимости абонементов в водный и ледовый комплексы ГУ «Детско-юношеская спортивная школа №2 г.Пружаны» и аналогичные учреждения Пружанского района (по желанию);

1.16. предоставление уволенным после прохождения срочной военной службы и принятым на прежнее место работы единовременной материальной помощи в размере не менее одной минимальной заработной платы;

1.17. предоставление дополнительных оплачиваемых отпусков для сдачи экзаменационной сессии до 30 календарных дней в год желающим повышать свой профессиональный уровень и продолжить обучение в ВУЗах при условии заключения договора на обязательную отработку;

1.18. не принимать на работу без согласия Профкома лиц моложе 16 лет, не допускать несовершеннолетних работников к тяжелым физическим работам и к работам с использованием ядохимикатов, соблюдать законодательство о труде несовершеннолетних работников;

1.19. в целях улучшения работы с молодыми специалистами и организации наставничества выплачивать наставникам при условии выполнения договоров о наставничестве по итогам года единовременную денежную выплату в размере до 5 базовых величин;

**2. Профком обязуется:**

2.1.осуществлять контроль за соблюдением законодательства, регулирующего труд молодежи;

2.2. способствовать улучшению жилищных условий молодежи;

2.3. добиваться сохранения и укрепления базы досуга, отдыха и оздоровления молодежи и детей работников организации.

**9.Социальная защита пожилых людей, ветеранов организации, ветеранов Великой Отечественной войны, ветеранов боевых действий на территории других государств, пенсионеров, инвалидов.**

**1. Наниматель обязуется:**

1.1.организовать чествование пенсионеров достигших 80, 85, 90, 95, 100 лет (бывших работников), постоянно проживающих на территории Шеневского сельисполкома, с юбилейными датам с вручением подарков, стоимостью до 10 базовых величин включительно;

1.2. присвоение звания «Почетный член ОАО «Шени-агропродукт» производить решением трудового коллектива ОАО «Шени-агропродукт» на основании представления наблюдательного совета по согласованию с профкомом при условии 35 лет непрерывного стажа работы в хозяйстве;

1.3. предоставлять следующие льготы и дополнительные выплаты за счет средств Нанимателя пенсионерам, имеющим звание «Почетный член ОАО «Шени-агропродукт» (Приложение № 8),

- предоставлять автотранспорт для хозяйственных нужд;

- производить посадку и обработку картофеля в поле;

- производить годовую подписку на газету « Районные будни»;

- выплачивать единовременную материальную помощь ко Дню работников сельского хозяйства и перерабатывающей промышленности в размере до 5 базовых величин включительно;

- материальную помощь в размере 1 базовой величины ежемесячно;

- выплачивать единовременную материальную помощь в связи с лечением (один раз в год по их письменному заявлению) в размере до 10 базовых величин включительно;

1.4. устанавливать ежемесячную денежную выплату бывшим руководителям организации, достигшим пенсионного возраста, не работающим (не имеющим других источников дохода, кроме пенсии и личного подсобного хозяйства), имеющим стаж работы в должности руководителя не менее 10 лет в следующих размерах в зависимости от стажа работы в должности руководителя организации:

от 10 до 20 лет включительно – 7 базовых величин

от 20 до 30 лет включительно – 10 базовых величин

свыше 30 лет – 15 базовых величин.

Дополнительными условиями для установления ежемесячной денежной выплаты лицу, ранее возглавлявшему сельскохозяйственную организацию, являются наличие непрерывного стажа работы в должности руководителя этой организации и выход на пенсию из этой организации;

1.5. выделять единовременную материальную помощь ко Дню работника сельского хозяйства и перерабатывающей промышленности пенсионерам,

ушедшим на пенсию из ОАО «Шени-агропродукт» - до 2 базовых величин включительно.

**10. Жилищно-бытовое обслуживание.**

**1. Наниматель обязуется:**

1.1. выделение жилых помещений производить совместным решением директора, Наблюдательного Совета и Профкома на основании договора найма служебного жилого помещения в соответствии с действующими законодательными и нормативными актами. Договор найма служебного жилого помещения заключается не позднее двух месяцев от даты принятия решения о предоставлении жилья при условии фактического вселения в жилое помещение. При несоблюдении двухмесячного срока вселения в выделенное служебного жилое помещение решение о его выделении утрачивает силу;

1.2. выделять в первоочередном порядке жилые помещения молодым специалистам, прибывшим на работу в организацию, получившим образование по специальностям в которых имеется острая необходимость;

1.3. выделять при возможности жилые помещения лицам, занятым обслуживанием населения Шеневского сельского совета (участковым инспекторам, работникам ФАП, школ);

1.4. взимать с работников плату за пользование жилыми помещениями и коммунальными услугами по тарифам в соответствии с действующим законодательством Республики Беларусь;

1.5. предоставлять бесплатно автотранспорт работникам, принятым на работу в организацию, для перевозки домашнего имущества в пределах Республики Беларусь;

1.6. передачу в собственность работников жилых помещений производить совместным решением директора, Наблюдательного Совета и Профкома в соответствии с «Положением о продаже жилых помещений, домов, квартир, зданий нежилых находящихся на балансе ОАО «Шени-агропродукт»;

1.7. передачу в собственность работников жилых помещений, построенных (реконструированных) с привлечением льготных кредитов, полученных в ОАО «Белагропромбанк», производить согласно Указа Президента Республики Беларусь от 17 июня 2011 года № 253 «Об отдельных вопросах купли-продажи жилых домов (квартир) сельскохозяйственных организаций»;

1.8. выделять служебные жилые помещения, находящиеся на балансе ОАО «Шени-агропродукт», работникам хозяйства с минимальным косметическим ремонтом и исправным сантехническим и газовым оборудованием, при выселении из служебных жилых помещений принимать их жилищной комиссией в таком же состоянии;

1.9. работникам, добросовестно выполняющим свои должностные

(рабочие) обязанности, которым на период работы в ОАО «Шени-агропродукт» предоставлены для проживания жилые помещения коммерческого использования, выделять материальную помощь для компенсирования 90 % суммы, оплачиваемой ими арендной платы за жилье;

1.10. работникам организации, добросовестно выполняющим свои должностные (рабочие) обязанности, проживающим в жилых помещениях по договорам найма частного жилищного фонда, выделять материальную помощь для компенсирования 70 % суммы, оплачиваемой ими за пользование жилым помещением;

1.11. выселение из жилых помещений, предоставленных работникам на период работы в организации, производить на основании заключенных договоров найма жилых помещений в соответствии с действующим жилищным законодательством Республики Беларусь;

1.12. выселение граждан из жилых помещений коммерческого использования частного жилищного фонда ОАО «Шени-агропродукт» производить в порядке, установленном «Положением о порядке перевода жилых помещений частного жилищного фонда ОАО «Шени-агропродукт» в фонд жилых помещений коммерческого использования», утвержденным общим собранием акционеров.

**2.Стороны обязуются:**

2.1.Организовывать систематический контроль за качеством строительства жилья, ремонта жилищного фонда, благоустройства территории.

**3. Профком обязуется:**

3.1.осуществлять контроль за состоянием учета граждан, нуждающихся в очереди на улучшение жилищных условий, установлением очередности, распределением жилых помещений в организации;

**11. Медицинское обслуживание. Организация отдыха и санаторно-курортного лечения.**

**1. Наниматель обязуется:**

1.1.заключить договора с УЗ « Пружанская ЦРБ» на медицинское обслуживание работников, проведение профилактических осмотров, оказание дополнительной сверх установленной медицинской помощи работникам;

1.2. оказывать помощь органам здравоохранения в работе по выявлению, учету и лечению больных работников хозяйства, проведению профилактических и противоэпидемических мероприятий, укомплектованию и закреплению медицинских кадров. При необходимости бесплатно выделять транспорт работникам ФАП для посещения больных и доставке их в лечебное учреждение.

1.3. лицам, поступающим на работу в ОАО «Шени-агропродукт», компенсировать затраты на прохождение предварительного обязательного медицинского осмотра в течение 6 месяцев после приема на работу, по заявлению работника, при предоставлении подтверждающих документов. Затраты на прохождение предварительного медицинского осмотра не подлежат компенсации лицам, принимаем на работу в хозяйство повторно в течение года с момента увольнения.

**2. Стороны обязуются:**

2.1. организовывать оздоровление и санаторно-курортное лечение работников, создав для этого комиссию по оздоровлению и санаторно-курортному лечению;

2.2. выделять путевки на санаторно-курортное лечение и оздоровление работников и их детей комиссией Нанимателя с обязательным участием представителей Профкома;

2.3. решение о распределении путевок принимать коллективно в соответствии с представленной медицинской справкой и поданным работником заявлением и оформлять протоколом;

2.4. обеспечивать широкую гласность об имеющихся возможностях оздоровления работников;

2.5. осуществлять полную или частичную компенсацию стоимости путевок в детские оздоровительные лагеря.

**12. Культурно-массовая , физкультурно-оздоровительная и спортивная работа.**

Стороны признают, что без создания необходимых условий для удовлетворения духовных потребностей для работающих и членов их семей, обеспечения реальных возможностей приобщения их к культуре и искусству, физкультуре и спорту невозможна высокая эффективность производства.

**1. Наниматель обязуется:**

1.1. укреплять материальную базу для проведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы в организации, приобретать необходимый инвентарь и оборудование;

1.2. создавать условия и выделять необходимые средства и транспорт для организации и проведения культурно-массовой и спортивной работы;

1.3. оказывать содействие работникам культуры по привлечению работников организации к культурно-массовой работе;

1.4. оказывать помощь физкультурному коллективу в проведении спортивных соревнований по разным видам спорта;

1.5. выделять бесплатно автотранспорт для выездов участников художественной самодеятельности, спортсменов, туристических и других мероприятий;

1.6. осуществлять частичную компенсацию стоимости (30 % за счет средств Нанимателя, 40 % за счет средств Профкома, 30 % за счет средств работников) поездок туристических групп для работников и их близких родственников (детей, супругов);

1.7. осуществлять компенсацию стоимости (50 % за счет средств Нанимателя, 50 % за счет средств Профкома) билетов на культурно-массовые мероприятия;

1.8. за работниками организации, участвующими в спортивных соревнованиях, а также работниками, участвующими в смотрах-конкурсах художественной самодеятельности, фестивалях, других культурно-массовых и общественно значимых мероприятиях, сохранять средний заработок;

**2. Профком обязуется:**

2.1.осуществлять контроль за выделением Нанимателем и использованием по назначению средств на проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

**13.Обеспечение правовых гарантий деятельности**

**Профкома и профсоюзного актива.**

**1.Наниматель обязуется:**

1.1. согласовывать с Профкомом Правила внутреннего трудового распорядка, Положение об оплате труда, график отпусков, положения и инструкции по охране труда и иные нормативные документы, принимаемые в организации;

1.2. рассматривать и принимать меры по обоснованным требованиям, критическим замечаниям и предложениям, высказанным работниками и касающимся трудовых отношений;

1.3. не допускать вмешательства во внутренние дела профсоюза, рассматривать ходатайства Профкома о привлечении к ответственности должностных лиц, допустивших нарушение законодательства о труде, в том числе об охране труда, не выполняющих обязательств по Договору, препятствующих выполнению профсоюзным активом уставных функций;

1.4. предоставлять Профкому информацию, необходимую для реализации его полномочий по защите трудовых прав и социально- экономических интересов работников;

1.5. предоставлять Профкому для использования в профсоюзной деятельности имеющуюся в организации информационную базу (доска

информации и пр.);

1.6. предоставлять в безвозмездное пользование Профкому необходимые для осуществления его деятельности помещения (с освобождением от оплаты коммунальных услуг), оборудование, транспортные средства, оргтехнику и средства связи, а также создавать иные необходимые для деятельности профсоюза условия в соответствии с законодательством и условиями соглашений;

1.7. обеспечить в соответствии с нормами Устава профсоюза, организационной структурой которого является Профком, ежемесячное централизованное удержание членских профсоюзных взносов из заработной платы работников-членов профсоюза по их письменным заявлениям и перечисление их на счета профсоюзных органов ( 60 % на расчетный счет Профкома, 40 % на расчетный счет Пружанского РК профсоюза работников АПК) одновременно с выплатой заработной платы, в том числе выплачиваемой за счет ссуд и кредитов банка.

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

2.1.расторжение трудового договора (контракта) с работниками - членами профсоюза по инициативе Нанимателя производить после предварительного согласия Профкома, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 7 статьи 42 Трудового Кодекса Республики Беларусь;

2.2. расторжение трудового договора по инициативе Нанимателя с работниками, избранными руководителями профсоюзных органов и не освобожденными от работы, допускается только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа;

2.3. лицам, избранным в состав профсоюзных органов, предоставляется преимущественное право оставления на работе при сокращении численности или штата работников при прочих равных условиях;

2.4. привлечение к дисциплинарной ответственности работников, избранных в профсоюзные органы, 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 коллективным переговорам, рассмотрению трудовых споров, примирительных комиссиях, допускается только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого указанные работники являются;

2.5. срок контракта не может быть меньше срока полномочий профсоюзного органа, членами которого они являются;

2.6. Наниматель обязуется предоставлять возможность членам профсоюза участвовать в работе профсоюзных органов в качестве делегатов на конференциях, пленумах, съездах, в профсоюзной учебе с сохранением среднего заработка.

**14. Контроль за исполнением Договора. Ответственность сторон за неисполнение ( нарушение) условий Договора.**

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

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

3. Наниматель и Профком обязуются обеспечить проверку выполнения Договора. С итогами проверки знакомить работников на собрании трудового коллектива.

4. Стороны несут ответственность за неисполнение (нарушение) условий Договора.

5. Стороны обязуются проводить проверку выполнения Договора не реже 2 раз в год и по ее результатам отчитываться: за 1 полугодие – на совместном заседании Нанимателя и Профкома с последующим информированием работников, за год – на общем профсоюзном собрании трудового коллектива.

**5. Наниматель:**

5.1. берет на себя ответственность за своевременное и полное выполнение обязательств и мероприятий, принятых в Договоре;

5.2. знакомит всех работников, в том числе впервые принятых, с содержанием Договора, изменениями и дополнениями, внесенными в него;

5.3. обязуется в недельный срок рассматривать представление Профкома об имеющихся недостатках в выполнении Договора и давать Профкому мотивированный ответ в письменной форме, применять меры дисциплинарной, материальной ответственности к виновным в невыполнении обязательств Договора либо уклоняющимся от участия в переговорах.

**15.Порядок разрешения коллективных трудовых споров.**

1. Для разрешения трудовых споров создать на равноправной основе комиссию по трудовым спорам;

2. Состав и назначение представителей Сторон спора в количестве 5 человек от каждой из Сторон в состав комиссии по трудовым спорам оформить соответствующим приказом Нанимателя и решением Профкома (протоколом);

3. На время участия в работе комиссии по трудовым спорам за ее членами сохранить место работы (должность) и среднюю заработную плату;

4. Своевременно производить замену выбывших членов из состава комиссии по трудовым спорам. Замена оформляется соответствующим приказом Нанимателя, решением Профкома;

5. Предоставить комиссии по трудовым спорам всю необходимую для ее работы информацию;

6. Наниматель предоставляет помещение на период работы комиссии по трудовым спорам, обеспечивает ее членов необходимыми техническими средствами связи, канцелярскими принадлежностями, соответствующей нормативной правовой документацией.

Коллективный договор подписан 18 марта 2023 года.

Директор Председатель

ОАО «Шени-агропродукт» профсоюзного комитета

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_А.П. Якимовец \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Е.Е.Толокняник

Зарегистрирован:

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

между нанимателем и работниками (членами профсоюза)

\_\_Открытое акционерное общество «Шени-агропродукт»\_\_

(полное наименование организации)

на 2023-2025 годы

Одобрен на общем собрании трудового коллектива   
ОАО «Шени-агропродукт»   
пр.№ 1 от «18» марта 2023 года

1. **Общие положения.**

1. Настоящий коллективный договор (в дальнейшем – Договор) заключен между работниками (членами профсоюза) ОАО «Шени-агропродукт», от имени которых выступает профсоюзный комитет (в дальнейшем – Профком), представляющий интересы работников (членов Белорусского профессионального союза работников АПК) в лице председателя Профкома Толокняник Елены Евгеньевны и ОАО «Шени-агропродукт» (в дальнейшем – Наниматель) в лице уполномоченного должностного лица Нанимателя директора Якимовца Александра Петровича.

2. Настоящий Договор - это локальный правовой акт, регулирующий трудовые и социально-экономические отношения между Нанимателем и работающими у него работниками.

3. Целью Договора является обеспечение устойчивого социально- экономического положения организации, установления дополнительных по сравнению с законодательством социальных гарантий, компенсаций и льгот в области организации и оплаты труда, занятости работников, охраны труда, производственной и экологической безопасности, медицинского обслуживания и санаторно-курортного лечения, социального страхования, обеспечения жильем, защиты материнства и детства.

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

5. Нормы и положения Генерального, тарифного, местных, отраслевых соглашений, а также законодательства о труде, обязательны для исполнения Нанимателем и Профкомом (в дальнейшем – Сторонами).

6. Условия и нормы Договора, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, Генеральным, тарифным, местным, отраслевым соглашениями, являются недействительными.

7. Изменения и (или) дополнения в Договор производятся только по взаимному согласию Сторон и только в порядке, определенном Трудовым кодексом Республики Беларусь, оформляются протоколом и являются неотъемлемой частью настоящего Договора.

8. Условия Договора распространяются на Нанимателя, руководителя и работников организации – членов профсоюза, от имени которых он заключен.

9. Действие Договора распространяется на работников, от имени которых он не заключался (вновь принятых, не членов профсоюза и др.), по их письменному заявлению и при согласии Сторон.

10. Все положения, действующие в организации, являются локальными правовыми актами организации, принимаемые по согласованию с Профкомом.

11. Договор вступает в силу с 18 марта 2023 года и действует по 17 марта 2026 года. С согласия сторон действие коллективного Договора может продлеваться на срок не более одного раза. Продление срока действия Договора оформляется путем внесения изменений и дополнений к нему, которые являются приложением к Договору.

**12. Стороны обязуются:**

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

• равноправия;

• соблюдения норм законодательства;

• полномочности принятия обязательств;

• добровольности принятия обязательств;

• учета реальных возможностей выполнения принятых обязательств;

• обязательности выполнения договоренностей и ответственности за принятые обязательства;

• отказа от односторонних действий, нарушающих договоренности;

• взаимного информирования об изменении ситуации;

12.2. не прекращать в одностороннем порядке коллективные переговоры.

12.3. создать комиссию для ведения коллективных переговоров, разработки, внесения изменений и (или) дополнений в Договор и контроля за его исполнением

13. Изменения в названии Сторон (смене уполномоченного представителя Нанимателя или Профкома) не прекращает действие Договора. В случае реорганизации организации (Нанимателя) или профсоюзной организации в период действия данного Договора его выполнение гарантируют правопреемники.

14. Наниматель обязуется зарегистрировать Договор, а также внесенные в него изменения и (или) дополнения в течение двух недель со дня подписания в местном исполнительном органе.

**2.Производственно-экономическая деятельность организации.**

1. Стороны признают, что развитие и укрепление финансового положения организации является основой повышения уровня социально-экономической защиты работников. Стороны прилагают взаимные усилия для осуществления модернизации производства, увеличения объемов производства продукции (работ, услуг) и повышения ее качества, роста производительности труда, укрепления трудовой и исполнительской дисциплины, экономии и эффективного использования трудовых, материальных и энергетических ресурсов.

**2.Стороны обязуются:**

2.1. анализировать производственно-финансовую деятельность, социально-экономическое положение организации, совместно обсуждать возникающие проблемы и принимать согласованные меры по их разрешению;

2.2. организовывать трудовое соревнование за достижение высоких производственных показателей среди коллектива, а также принимать участие в районных, областных и республиканских соревнованиях, уделять внимание пропаганде передового опыта, знакомить работников организации с действующими условиями соревнования, вывешивать их на видном месте во всех подразделениях;

2.3. регулярно информировать работников о выполнении производственных заданий; подводить итоги соревнования среди производственных подразделений и в индивидуальном соревновании ежемесячно и по периодам сельскохозяйственных работ согласно разработанных условий; присуждать и вручать в торжественной обстановке победителям соревнования материальные поощрения согласно разработанных условий;

2.4. считать задачей первостепенной важности проведение работы по экономии топливно-энергетических и материальных ресурсов, энергосбережению.

**3.Наниматель обязуется:**

3.1. разрабатывать бизнес-план развития организации, предусматривающий повышение эффективности производства и своевременной реализации конкурентоспособной и рентабельной продукции, рациональное использование внутренних ресурсов, снижение себестоимости продукции (работ, услуг), ликвидацию неплатежей, своевременное пополнение оборотных средств;

3.2. обеспечивать материальную и моральную заинтересованность работников организации в увеличении производства продукции надлежащего качества и снижении затрат на ее производство, росте производительности труда;

3.3. своевременно и в полном объеме обеспечивать производство материалами, комплектующими изделиями, инструментом;

3.4. обеспечивать повышение квалификации работников, создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением, организовывать проведение производственно - экономической учебы кадров на местах;

3.4. совершенствовать структуру управления, организацию производства, обеспечивать рациональное и эффективное использование кадров;

**4. Профком обязуется содействовать:**

4.1. выполнению производственных заданий по производству сельскохозяйственной и другой продукции, установленных объемов работ с наименьшими затратами трудовых, материальных и финансовых ресурсов;

4.2. выполнению мероприятий по экономному и рациональному использованию топливно-энергетических и материальных ресурсов;

4.3. соблюдению производственной, трудовой, технологической дисциплины, бережному отношению к имуществу организации;

4.4. выполнению правил охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности и производственной санитарии.

**3.Оплата труда и ее регулирование.**

**1.Стороны согласились:**

1.1. основной задачей в области труда и заработной платы является приближение заработной платы работников организации к уровню средней заработной платы по народному хозяйству Республики Беларусь.

**2.Наниматель обязуется:**

2.1. решать вопросы установления и изменения форм, систем и размеров оплаты труда, материального стимулирования, выплаты вознаграждений, материальной помощи по согласованию с Профкомом;

2.2. производить оплату труда в соответствии с Положением об оплате труда и согласованным с Профкомом (на заседании профкома).

2.3. установить тарифную ставку первого разряда в размере не ниже 15% месячной минимальной заработной платы, установленной Правительством Республики Беларусь.

2.4. при определении тарифных ставок (окладов) применять коэффициенты повышения по технологическим видам работ, производствам:

2.4.1. для работников, занятых на станочных работах по обработке металла и других материалов резанием на металлообрабатывающих станках; непосредственно занятых ремонтом и наладкой основного технологического, электро- и энергетического оборудования, машин, механизмов, автомобилей и другого подвижного состава, водителям – 1,1;

2.4.2. для работников конно-ручного труда в растениеводстве и животноводстве, трактористов-машинистов, занятых на работах, не связанных с сельскохозяйственным производством, для рабочих по механизации трудоемких процессов в животноводстве – 1,2;

2.4.3. для трактористов-машинистов, занятых на работах, связанных с сельскохозяйственным производством, – 1,3;

2.5. повышение тарифной ставки первого разряда производить по усмотрению Нанимателя в пределах имеющихся средств на оплату труда при условии значения коэффициента соотношения производительности труда по выручке от реализации продукции (работ, услуг) на одного работника и начисленной среднемесячной заработной платы не менее 1,0;

2.6. повышать тарифные ставки, должностные оклады, а также сдельные расценки в пределах 600 процентов включительно с учетом финансового положения организации по усмотрению Нанимателя. Порядок, размеры и условия установления повышения определяются в Положении об оплате труда;

2.7. в целях усиления материальной заинтересованности работников в увеличении производства продукции, повышении ее рентабельности устанавливать по согласованию с Профкомом ежемесячные надбавки (доплаты) стимулирующего характера:

2.7.1. за классность:

2.7.1.1. трактористам- машинистам сельскохозяйственного производства в следующих размерах:

1 класса – 20 %,

2 класса – 10 % от оплаты труда, исчисленной по сдельным расценкам за фактически выполненный объем механизированных работ. Надбавка за классность не выплачивается трактористам- машинистам, занятым на строительных, ремонтных работах, в том числе на работах по техническому обслуживанию машин, а также при выполнении ими конно-ручных работ. Начисление надбавки за классность производится согласно условий, утвержденных в Положении об оплате труда;

2.7.1.2. водителям грузовых и легковых автомобилей, в т.ч. специальных, и водителям автобусов в следующих размерах:

1 класса – 25 %,

2 класса– 10 % от установленной тарифной ставки (оклада) за отработанное в качестве водителя время. Надбавка за классность за время, оплаченное по тарифным ставкам ремонтных работ, водителям не выплачивается;

2.7.2. за ненормированный рабочий день водителям служебных легковых автомобилей и автобусов в размере 25% тарифной ставки (оклада) за отработанное в качестве водителя время;

2.7.3. за стаж работы в отрасли (кроме работников на конно-ручных работах) в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Продолжительность стажа работы в отрасли, лет | Размер надбавок, % |
| до 5 лет  от 5 до 10 лет  от 10 до 15 лет  свыше 15 лет | 5  10  15  20 |

начисление надбавки за стаж работы в отрасли в соответствующих размерах производится:

- трактористам-машинистам, строителям и другим работникам, не тарифицируемым по ЕТКС, исходя из заработка, исчисленного по сдельным расценкам;

- водителям, исходя из месячных тарифных ставок;

- работникам животноводства, ремонтных мастерских, электрикам, работникам службы МЖФ, сторожам, исходя из часовых тарифных ставок соответствующего разряда;

- руководящим работникам, специалистам и служащим, исходя из должностного оклада;

в стаж работы в отрасли включается время работы в сельскохозяйственных, перерабатывающих, обслуживающих и других организациях и учреждениях, входящих в систему Минсельхозпрода, время нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

периоды трудовой деятельности, включаемые в стаж работы в отрасли, суммируются независимо от перерывов;

первоначальное установление надбавки за стаж работы производится в день достижения стажа 1 год, последующие повышения производятся в день перехода в следующую стажевую группу;

2.7.4. за сложность и напряженность работы в размере до 130 % включительно руководителю, специалистам и служащим. Размер и критерии начисления и выплаты указанной надбавки устанавливаются в Положении об оплате труда;

2.8. производить ежемесячно по согласованию с Профкомом компенсирующие выплаты в следующих размерах:

2.8.1. за работу с вредными и (или) опасными условиями труда на основании аттестации рабочих мест устанавливается повышенная оплата труда за каждый час работы с вредными и (или) опасными условиями труда в процентах от тарифной ставки 1 разряда, установленной в организации в следующих размерах:

- 0,14 % электрогазосварщикам, операторам машинного доения, животноводам по обслуживанию дойного стада, животноводам по обслуживанию молодняка КРС;

- 0,10 % бойцу скота;

2.8.2. за каждый час работы в ночное время (с 22.00 часов до 6.00 часов) или в ночную смену при сменном режиме работы производить доплаты в размере 40 % часовой тарифной ставки (тарифного оклада) работника. При этом ночной сменой считается смена, в которой более 50 % времени приходится на ночное время;

2.8.3. за каждый час работы в сверхурочное время, в государственные праздники, выходные и праздничные дни сверх заработной платы, начисленной за указанное время, производить доплату:

– работникам со сдельной оплатой труда – не ниже сдельных расценок;

- работникам с повременной оплатой труда - не ниже часовых тарифных ставок (тарифных окладов) с учетом установленных работнику повышений;.

За работу в сверхурочное время и выходные дни взамен доплаты с согласия работника предоставлять другой неоплачиваемый день отдыха. При этом за часы работы в сверхурочное время один неоплачиваемый день отдыха предоставлять из расчета восьмичасового рабочего дня.

Если работа в государственные праздники и праздничные дни выполнялась сверх месячной нормы рабочего времени, работнику по его желанию помимо доплаты предоставлять другой неоплачиваемый день отдыха;

2.9. производить доплаты:

2.9.1. за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания (увеличения объема работы) устанавливать по соглашению с работником в размере до 50% тарифной ставки (оклада) по основной профессии (должности) в зависимости от сложности, характера, объема выполняемой работы и степени использования рабочего времени;

2.9.2. за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (должностной инструкцией) устанавливать по соглашению с работником в размере до 50% тарифной ставки (оклада) отсутствующего работника исходя из фактически выполняемого за него объема работ;

2.10. при временном переводе с письменного согласия работника и в связи с производственной необходимостью оплату труда производить по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе;

2.11. при переводе работника с его согласия по инициативе нанимателя либо в соответствии с заключением врачебно-консультационной комиссии на другую постоянную или временную нижеоплачиваемую работу за ним сохранять его прежний средний заработок в течение не менее 2-х недель со дня перевода, за исключением временного перевода.

В тех случаях, когда в результате перемещения работника уменьшается заработная плата по независящим от него причинам, его прежний заработок сохранить в течение двух месяцев со дня перемещения;

2.12. производить оплату труда несовершеннолетним работникам в возрасте от 14 до 18 летв связи с сокращением их рабочего дня в таком же размере, как работникам соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы;

2.13. производить повышение тарифных ставок (окладов) работников по контрактной форме найма до 50 % в соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 г. № 29 « О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины;

2.14. производить премирование и депремирование работников в соответствии с Положением об оплате труда;

Денежные вознаграждения и (или) премии по итогам республиканских, областных, районных и внутрихозяйственных соревнований распределять между работниками организации, включая руководителя, главных специалистов и специалистов на основании решения наблюдательного совета или приказа директора, при этом на денежное вознаграждение и (или) премию директору общества использовать не более 10 % от общей суммы премии;

2.15. с целью усиления материальной заинтересованности работников в достижение высоких конечных результатов трудовой деятельности, стимулирование повышения производительности труда, усиления зависимости заработной платы от личного вклада работника в конечные результаты труда производится премирование работников предприятия;

2.15.1. вознаграждение по итогам работы за год выплачивается работникам хозяйства в размере не более одного среднемесячного заработка за отчетный год. Размер вознаграждения определяется руководителем предприятия и оформляется приказом;

2.15.2. вознаграждение по итогам работы за год при соблюдении следующих условий:

- выполнение прогнозного показателя по чистой прибыли за отчетный год;

- своевременная выплата заработной платы работникам организации в течение отчетного года;

- соблюдение опережающего темпа роста производительности труда над темпом роста номинальной среднемесячной заработной платы за отчетный год;

- отсутствие задолженности по платежам в бюджет, по исполнительным гарантиям Правительства Республики Беларусь, местных исполнительных и распорядительных органов, за энергоносители в течение всего отчетного года;

- соблюдение производственной, трудовой, исполнительской дисциплины и обеспечение безопасных условий труда, в том числе недопущение случаев производственного травматизма и профессиональной заболеваемости в целом по организации;

2.15.3. выплата вознаграждения работникам, руководителям и специалистам производится при условии непрерывного стажа работы в организации в течение всего отчетного года, а также работникам, уволенным в связи с уходом на пенсию (по возрасту или инвалидности) и призывом в вооруженные силы Республики Беларусь, и работникам, которым в течение отчетного года был предоставлен (прекращен) отпуск по уходу за ребенком до трехлетнего возраста пропорционально отработанному времени;

2.15.4. выплата вознаграждения работникам не производится в случае увольнения по иным основаниям не указанным в п.2.16.1.3, а также работникам, от которых на момент начисления (выплаты) вознаграждения поданы заявления о прекращении трудовых отношений».

2.16. осуществлять по согласованию с Профкомом установление, замену и пересмотр норм труда с экономическим обоснованием и уведомлением работников не позднее, чем за одинмесяц до их предполагаемого введения;

2.17. обеспечить начисление оплаты труда работникам с учетом выплат стимулирующего характера в размере не ниже минимальной заработной платы**,** установленной законодательством Республики Беларусь, рассчитанной за истекший месяц за работу в нормальных условиях в течение нормальной продолжительности рабочего времени при выполнении обязанностей работника, вытекающих из законодательства, локальных нормативных правовых актов и трудового договора с учетом отработанного времени;

размер часовой минимальной заработной платы определяется Нанимателем путем деления размера месячной минимальной заработной платы на соотношение расчетной нормы рабочего времени календарного года при 40-часовой шестидневной рабочей неделе, установленную производственным календарем Республики Беларусь, и количества месяцев календарного года. Изменяется Нанимателем при изменении размера месячной минимальной заработной платы, в том числе в связи с индексацией минимальной заработной платы;

2.18. производить формирование фонда оплаты труда в зависимости от эффективности хозяйствования и в пределах имеющихся финансовых возможностей. При недостатке средств на выплату заработной платы привлекать кредиты и ссуды банков и других учреждений;

2.19. производить выплату заработной платы в денежных единицах Республики Беларусь. Замену денежной оплаты частично натуральной оплатой производить только с согласия работника;

2.20. обеспечить выплату заработной платы 2 раза в месяц 5-го и 25-го числа месяца следующего за отчетным, путем перечисления на текущий (расчетный) банковский счет работника в отделении ОАО «Белагропромбанк» или в кассе ОАО «Шени-агропродукт». При совпадении сроков выплаты заработной платы с выходными днями или государственными праздниками и праздничными днями производить выплату заработной платы накануне их».

2.21. производить выплату среднего заработка, сохраняемого за период трудового отпуска не позднее, чем за два дня до начала отпуска;

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

2.23. при увольнении работника все выплаты, причитающиеся ему от Нанимателя на день увольнения производить не позднее дня увольнения.

В случае невыплаты по вине Нанимателя в установленные Законодательством сроки, причитающихся на день увольнения сумм выплат выплачивается средний заработок за каждый день их задержки, а в случае невыплаты части суммы – пропорционально невыплаченным при расчете денежным суммам. Премии, начисляемые по итогам работы за квартал, год, по условиям трудового соревнования, а также натуральная оплата труда уволенным работникам не начисляются и не выплачиваются;

2.24. установить, что условия контрактов работников, касающиеся оплаты труда, не могут быть хуже соответствующих условий, установленных настоящим Договором.

2.25. при предоставлении трудового отпуска производить работнику материальную помощь на оздоровление в размере:

- одного тарифного оклада пятого разряда трактористу-машинисту сельскохозяйственного производства, слесарю молочного оборудования молочно-товарного комплекса;

- одного тарифного оклада четвертого разряда слесарю молочного оборудования молочно-товарной фермы;

- одного тарифного оклада водителю автомобиля.

3. За противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей (дисциплинарный проступок) Наниматель вправе применить к работнику следующие меры дисциплинарного взыскания:

- замечание;

- выговор;

- лишение полностью или частично стимулирующих выплат на срок до 12 месяцев;

- увольнение (пункты 6-11 статьи 42, пункты 1,1-2,5-1 и 9 статьи 47).

Право выбора меры дисциплинарного взыскания принадлежит Нанимателю. При выборе должны учитываться тяжесть дисциплинарного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника на производстве.

К работникам, совершившим дисциплинарный проступок, независимо от применения мер дисциплинарного взыскания могут применяться: лишение премий полностью или частично (Приложение № 1).

4. Работник может быть привлечен к материальной ответственности только за реальный ущерб, причиненный нанимателю, упущенная выгода при этом не учитывается. Материальная ответственность будет наступать только за умышленное причинение имущественного вреда. Максимальный размер ущерба, причиненного Нанимателю по вине работника, который Наниматель может взыскать без обращения в суд составляет три среднемесячные заработные платы.

Подлежащий возмещению работником материальный ущерб может быть уменьшен на условиях настоящего пункта не более чем на 50 % от общего размера причиненного вреда.

Условием уменьшения размера возмещения ущерба является одновременное наличие следующих факторов:

- отсутствие умысла в причинении ущерба;

- добросовестное отношение работника к исполнению своих трудовых обязанностей.

При решении вопроса уменьшения размера возмещения ущерба учитываются обстоятельства дела, степень вины и материальное положение работника.

Размер подлежащего возмещению ущерба с учетом условий настоящего пункта определяется директором и оформляется приказом.

5. Письменные договоры о полной материальной ответственности могут быть заключены Нанимателем с работниками, достигшими восемнадцати лет, занимающими должности или выполняющими работы (Приложение № 2), непосредственно связанные с хранением, обработкой, отпуском, перевозкой или применением в процессе производства переданных им ценностей.

**6. Профком обязуется:**

6.1. проводить разъяснительную работу среди членов профсоюза по вопросам оплаты труда и осуществлять общественный контроль за соблюдением Нанимателем законодательства о труде, а также правильным применением установленных форм, размеров и систем оплаты труда.

**4.Рабочее время и время отдыха.**

Рабочее время, время отдыха работников устанавливаются в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Трудовым кодексом Республики Беларусь, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными законодательными и локальными правовыми актами, а также положениями настоящего раздела Договора.

**1.Наниматель и работники обязуются:**

1.1. соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, утвержденные Нанимателем и согласованные с Профкомом для работников организации и являющиеся приложением к настоящему Договору.

**2. Наниматель обязуется:**

2.1. установить по согласованию с Профкомом шестидневную

(пятидневную) рабочую неделю. В период напряженных сельскохозяйственных работ режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается Нанимателем по согласованию с Профкомом. В случае необходимости продолжительность ежедневной работы (смены) в этот период может увеличиваться до 10 часов, а с согласия работника – до 12 часов. Возникшая переработка компенсируется путем уменьшения рабочего дня в другие периоды сезона или предоставлением других дней отдыха (из расчета один день отдыха за восемь часов переработки);

2.2. установить условия и размер оплаты труда за рабочий день с разделением его на отдельные части по согласованию с профкомом

2.3. установить полную норму продолжительности рабочего времени в неделю 40 часов;

2.4. установить сокращенную рабочую неделю или сокращенную продолжительность ежедневной работы для следующих категорий работников:

- для работников в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет не более 23 часов в неделю или не более 4 час.36 мин. в день;

- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет не более 35 часов в неделю или не более 7 часов в день;

- учащихся, получающих общее среднее, профессионально-техническое образование, специальное образование на уровне общего среднего образования, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, в возрасте от 14 до 16 лет – 2 часа 18 минут, в возрасте от 16 до 18 лет – 3 часа 30 минут; продолжительность рабочего времени не может превышать половины максимальной продолжительности рабочего времени, предусмотренной для лиц соответствующего возраста;

- для инвалидов 1 и 2 группы не более 35 часов в неделю или не более 7 часов в день.

2.5. привлекать к работе в ночное время женщин, одиноких родителей, опекунов (попечителей), имеющих детей в возрасте до четырнадцати лет, только с их письменного согласия;

2.6. предоставлять работникам следующие виды отпусков:

2.6.1. **трудовые отпуска** за счет средств Нанимателя, в том числе:

2.6.1.1. **основной отпуск** продолжительностью 24 календарных дней.

2.6.2. **дополнительные отпуска**:

2.6.2.1. за ненормированный рабочий день продолжительностью до 7 календарных дней (Приложение № 3);

2.6.2.2. за работу с вредными и (или) опасными условиями труда продолжительностью до 7 календарных дней, предоставляемый на основании аттестации рабочих мест по условиям труда (Приложение № 3);

2.6.2.3. за продолжительный стаж работы в хозяйстве продолжительностью до 3 календарных дней:

от 5 до 10 лет – 1 день

от 10 до 15 лет - 2 дня

свыше 15 лет - 3 дня;

2.6.2.4. для работников по контрактной форме найма продолжительностью до 5 календарных дней.

2.6.3. **социальные отпуска,** в том числе**:**

2.6.3.1. по беременности и родам;

2.6.3.2. по уходу за детьми;

2.6.3.3. в связи с получением образования;

2.6.3.4. по уважительным причинам личного и семейного характера **без сохранения средней заработной платы**:

а ) до 3 календарных дней:

- при вступлении в брак впервые,

- при вступлении в брак детей, братьев, сестер,

- при переезде на новое место жительства в пределах хозяйства;

б) до 14 календарных дней:

- осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением,

- работающим инвалидам,

- при рождении ребенка и воспитании его в семье по желанию отца (отчима) ребенка. Отпуск отцу (отчиму) при рождении ребенка предоставляется единовременно по его письменному заявлению в течение шести месяцев с даты рождения ребенка

- по другим уважительным причинам личного и семейного характера. Уважительность причин оценивает Наниматель;

в) до 30 календарных дней:

- при необходимости временной приостановки работ,

- при отсутствии другой работы, на которую необходимо временно перевести работника в соответствии с заключением врачебно-консультационной экспертной комиссии или медико-реабилитационной экспертной комиссии.

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

2.6.3.5. по уважительным причинам личного и семейного характера

**с сохранением средней заработной платы только рабочих дней**

до 3 календарных дней:

- при организации похорон близких родственников;

2.7. дополнительные отпуска присоединяются к основному отпуску, если иное не предусмотрено актами законодательства;

2.8. предоставлять отпуска в связи с обучением:

2.8.1. работникам, успешно обучающимся в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального или первого высшего образования, по вечерней или заочной форме обучения по направлению

(заявке) Нанимателя либо в соответствии с заключенными с ними договорами ( на подготовку специалистов, коллективным или трудовым), предоставлять (в качестве минимальных) гарантии, предусмотренные ст.212, 214-216, 219 Трудового кодекса Республики Беларусь;

2.8.2. работникам, успешно обучающимся в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального, высшего и послевузовского образования, в вечерней или заочной форме получения образования, при отсутствии направления (заявки) Нанимателя, договора на подготовку специалистов либо иных оснований, предусмотренных в коллективном или трудовом договоре, а также при получении второго и последующего среднего специального, высшего образования предоставлять отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью, предусмотренной статьей 216 Трудового кодекса РБ;

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

2.10. предусмотреть помимо перечисленных в пунктах 1 – 4-1 ст. 164 Трудового кодекса РБ периодов, которые приравниваются к фактически отработанному времени и включаются в рабочий год, следующие периоды:

2.10.1. период отпуска без сохранения или с частичным сохранением заработной платы, предоставляемый по инициативе Нанимателя;

2.10.2. период социального отпуска по семейно-бытовым и другим уважительным причинам, обозначенным в пунктах 2.6.3.4. и 2.6.3.5. настоящего раздела Договора;

2.11. по соглашению между работником и Нанимателем производить замену части трудового отпуска (основного и дополнительного), превышающей 21 календарный день, денежной компенсацией.

Замена денежной компенсацией отпусков, предоставляемых авансом, беременным женщинам, работникам, признанным инвалидами, работникам моложе восемнадцати лет, а также дополнительных отпусков за работу с вредными и (или) опасными условиями труда работы не допускается;

2.12. составлять график трудовых отпусков работников по согласованию с Профкомом не позднее 5 января текущего года;

2.13. по просьбе работника разделять трудовой отпуск на две и более части, при этом одна часть не может быть менее 14 календарных дней;

2.14. трудовой отпуск может быть перенесен или продлен в следующих случаях (помимо случаев, указанных в пунктах 1-6 части первой статьи 171 Трудового кодекса Республики Беларусь):

- в связи с производственной необходимостью;

- по просьбе работника;

2.15. при отзыве работника из трудового отпуска по инициативе Нанимателя и с согласия работника в связи с производственной необходимостью или по просьбе работника неиспользованная в связи с этим часть (части) отпуска по договоренности между работником и Нанимателем предоставляется в течение текущего рабочего года или по желанию работника присоединяется к отпуску за следующий рабочий год либо компенсируется в денежной форме, за исключением 14 календарных дней;

2.16. не допускается отзыв из отпуска работников моложе восемнадцати лет и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

2.17. за прогул или умышленное неисполнения работником трудовых обязанностей более трех часов в течение рабочего дня без уважительных причин Наниматель вправе уменьшить работнику продолжительность трудового отпуска за соответствующий рабочий год на число дней прогула или умышленного неисполнения работником трудовых обязанностей более трех часов в течение рабочего дня. При этом трудовой отпуск должен быть не менее 24 календарных дней;

2.18. условия и порядок исчисления среднего заработка, сохраняемого за время трудового (основного и дополнительного) и социального (в связи с обучением) отпуска, выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск определяются Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом. Если в учитываемом для определения среднего заработка периоде или в периоде, за который производятся выплаты, произошло повышение тарифных ставок (окладов), то исчисление среднего заработка производится в установленном порядке за предыдущий период с применением поправочных коэффициентов, исчисленных пропорционально росту тарифной ставки (оклада), установленной работнику в месяце, за который осуществляются такие выплаты.

2.19. наниматель обязуется предоставлять женщинам право ухода в отпуск за 2 месяца до отпуска по беременности и родам с оплатой по среднему заработку по медицинскому заключению об их переводе на легкий труд при невозможности предоставить им такую работу.

**5.Охрана труда.**

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

**1.Наниматель обязуется:**

1.1. разработать и обеспечить выполнение в установленные сроки Плана мероприятий по охране труда (Приложение № 4). При необходимости вносить в него изменения и дополнения в установленном порядке;

1.2. назначить должностных лиц, ответственных за организацию охраны труда;

1.3. выделять ежегодно финансовые средства в необходимых объемах для мероприятий по профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний, улучшению условий труда, санитарно-бытовому обеспечению, медицинскому и лечебно-профилактическому обслуживанию ра­ботников (в дальнейшем - мероприятия по охране труда) и обеспечить их целевое использование;

1.4. оборудовать в производственных подразделениях комнаты отдыха и приема пищи с необходимым инвентарем;

1.5. своевременно подготавливать здания, помещения, дворы и территории к работе в осенне-зимних условиях, анализировать состояние зданий и сооружений с целью предупреждения аварий и производственно обусловленной заболеваемости;

1.6. проводить обследование рабочих мест для внедрения механизации и автоматизации производственных процессов с целью сокращения численности работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда;

1.7. совместно с профсоюзным комитетом один раз в пять лет организовать аттестацию рабочих мест согласно нормативным актам и определять рабочие места, требующие их улучшения;

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

1.9. каждому работнику при приеме на работу и в период работы давать полную информацию о состоянии и изменении условий труда на его рабочем месте, о полагающихся индивидуальных средствах защиты, компенсациях, установленных законодательством и Договором;

1.10. обеспечивать работников средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами их бесплатной выдачи

( Приложение № 5) и санитарной одеждой и обувью (Приложение № 9);

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

1.12. организовать стирку, химическую чистку, обеспыливание, обезвреживание, восстановление спецпропиток, ремонт и хранение спецодежды и спецобуви. Создать обменный фонд спецодежды для использования его работниками во время профилактической обработки средств защиты;

1.13. определять по согласованию с Профкомом перечень профессий и категорий работников, занятых в производствах, цехах, участках, иных структурных подразделениях, на работах, дающих право на обеспечение молоком и обеспечить бесплатную выдачу работникам молока или других равноценных пищевых продуктов на основе перечня химических веществ, при работе с которыми в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов

( Приложение № 6);

1.14. обеспечивать условия для деятельности правовых и технических инспекторов труда для осуществления общественного контроля за соблюдением законодательства о труде, об охране труда, о профсоюзах, за выполнением коллективного договора согласно Указа Президента Республики Беларусь от 06.05.2010 г № 240, предоставлять общественным инспекторам по охране труда возможность выполнения общественных обязанностей в рабочее время для осуществления общественного контроля за состоянием условий и охраны труда работников, а также освобождать их от работы на время обучения с сохранением на эти периоды среднего заработка. Предоставлять один день дополнительного отпуска за работу общественным инспектором. За активное участие в работе по обеспечению безопасных условий труда общественному инспектору профкома установить единовременную выплату в размере до 5 БВ по итогам работы за год без несчастных случаев на производстве по ходатайству профкома.

1.15. обеспечивать рабочие места необходимыми памятками и плакатами по охране труда, а службу охраны труда нормативно-технической и правовой документацией по охране труда;

1.16. обеспечивать все производственные подразделения аптечками первой медицинской помощи, систематически пополнять их необходимыми медикаментами;

1.17. обеспечивать проведение медицинских осмотров работников в соответствии с требованиями Минздрава, не допускать к работе лиц моложе 18 лет без предварительного медицинского осмотра;

1.18. обеспечивать все производственные помещения противопожарным инвентарем;

1.19. содержать производственные помещения и сооружения и прилегающие к ним территории в надлежащем порядке;

1.20. обеспечивать строгое соблюдение должностными лицами требований охраны труда, технологической, технической дисциплины, графиков планово-предупредительных ремонтов, не допускать работу на неисправном оборудовании и машинах;

1.21. периодически рассматривать вопросы охраны труда на заседаниях Наблюдательного совета, заслушивать руководителей подразделений, проводить анализ производственного травматизма и профзаболеваний;

1.22. сохранять за работником среднюю заработную плату на время простоя в случае остановки неисправного оборудования органами государственного надзора и контроля при невозможности обеспечить работника другой работой на время вынужденного простоя;

1.23. обеспечивать смывающими и обезвреживающими средствами работников в соответствии с Перечнем профессий и должностей работников, занятых на работах, при выполнении которых по санитарно-гигиеническим требованиям выдаются смывающие и обезвреживающие средства (Приложение № 7);

1.24. совместно с профсоюзным комитетом осуществлять постоянный контроль за соблюдением законодательства об охране труда;

1.25. производить за счет имеющихся у организации средств дополнительное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

1.26. не допускать к работе лиц, не прошедших инструктаж по охране труда, периодически проводить повторные инструктажи;

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

1.28. выплачивать работникам, потерявшим трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, единовременную материальную помощь в размере среднемесячного заработка за каждый процент потери трудоспособности, а семьям погибших - в размере 10 годовых заработков погибшего, исчисленных по заработку за год от месяца, предшествующего несчастному случаю, сверх выплат, предусмотренных Положением о страховой деятельности в Республике Беларусь;

1.29. на заседании профкома и Нанимателя определять лиц, которым будет проведена выплата единовременной материальной помощи в случае гибели работника на производстве. При этом следует исходить из приоритета социальной защиты детей, супругов, родителей, а также других лиц, которые проживают совместно и ведут общее хозяйство;

1.30. выплачивать единовременную материальную помощь в течение месяца после получения документов, подтверждающих право потерпевшего (членов семьи погибшего) на такие выплаты или устанавливающих их размер. При тяжелом финансовом положении Нанимателя выплата материальной помощи с согласия потерпевшего (членов семьи погибшего) может проводиться частями с условием ее полной выплаты в срок не более 12 месяцев;

1.31. в зависимости от степени вины потерпевшего (погибшего) (определяется при расследовании несчастного случая) размер единовременной выплаты может быть уменьшен;

1.32. если повреждение здоровья (наступление смерти) явилось результатом наличия умысла потерпевшего (погибшего), подтверждённого в установленном порядке правоохранительными органами, или нахождение потерпевшего(погибшего) в состоянии алкогольного опьянения, токсического или наркотического опьянения, то право потерпевшего(членов семьи погибшего) на получение единовременной материальной помощи не возникает;

1.33. приравнивать по дополнительным выплатам к погибшим на производстве работникам, умерших вследствие производственной травмы и профессионального заболевания, по заключению соответствующих органов о

наличии причинно-следственной связи между травмой, заболеванием и смертью;

1.34. оплачивать за счет средств хозяйства расходы по организации похорон погибшего работника от несчастного случая на производстве.

1.35. организовывать медицинские осмотры работающих во вредных и опасных условиях труда.

**2. Профсоюз обязуется:**

2.1. осуществлять постоянный общественный контроль за состоянием охраны труда, выделением Нанимателем средств для осуществления мероприятий по профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний, улучшению условий охраны труда;

2.2. проводить выборы общественных инспекторов по охране труда, организовывать их обучение;

2.3. осуществлять взаимодействие с представителями Нанимателя в области охраны труда, совместный контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда;

2.4. периодически, (1 раз в квартал) на заседании профкома с участием представителей Нанимателя рассматривать состояние дел по охране труда и профессиональных заболеваний в организации;

2.5. учитывать как основной показатель при подведении итогов трудового соревнования между производственными коллективами состояние охраны труда.

**6.Гарантии занятости. Применение контрактной формы найма.**

**1.Наниматель обязуется:**

1.1. способствовать сохранению эффективно действующих и созданию новых рабочих мест, содействовать полной, продуктивной и свободно избранной занятости, т.е. использовать работников организации в соответствии с их призванием, способностями, образованием, профессиональной подготовкой;

1.2. уведомлять Профком не позднее, чем за три месяца о ликвидации, реорганизации или изменении формы собственности организации, 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;

1.3. в случае неизбежного кратковременного сокращения объемов производства или его остановки (простоя) осуществлять следующие упреждающие меры:

1.3.1. не допускать сокращения высококвалифицированных работников, использовать естественное сокращение рабочих мест (сокращение вакансий, увольнение по собственному желанию, увольнение совместителей, выход на пенсию и др.);

1.3.2. не принимать на работу новых работников;

1.3.3. провести внутрипроизводственные переводы намеченных к увольнению работников;

1.3.4. провести временное, с согласия работников, распределение имеющегося объема работ между всеми работниками;

1.3.5. использовать, как крайнюю меру, установление работникам с их согласия режима неполного рабочего времени;

1.3.6. предоставлять работникам с их согласия отпуска без сохранения или с частичным сохранением заработной платы;

1.3.7. на срок простоя, но не более 6 месяцев обеспечить работников работой с учетом трудовой функции;

1.4. расторжение трудового договора (контракта) с работниками - членами профсоюза по инициативе Нанимателя производить после предварительного согласия Профкома, за исключением случаев, предусмотренных пунктов 3, абзацев 3 и 5 пункта 7 статьи 42 Трудового Кодекса Республики Беларусь;

1.5. при сокращении численности или штата работников наряду с определенными в статье 45 Трудового кодекса Республики Беларусь категориями работников предоставить право преимущественного оставления на работе следующим категориям:

1.5.1. работникам, в семье которых нет других трудоспособных членов семьи;

1.5.2. работникам в неполных семьях, воспитывающим несовершеннолетних детей;

1.5.3. работникам, получившим инвалидность, травму или профзаболевание на производстве;

1.5.4. работникам, которым до получения права на пенсию по возрасту осталось не менее двух лет;

1.5.5. инвалидам;

1.5.6. имеющим длительный стаж работы в организации или отрасли;

1.5.7. обучающимся по специальности в учреждениях образования без отрыва от производства по направлению Нанимателя;

1.6. при сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи, одиноких родителей, имеющих несовершеннолетних детей, кроме как за виновные действия;

1.7. предоставлять работнику, предупрежденному о расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации сокращением численности или штата работников, по его письменному заявлению один свободный от работы день в неделю с сохранением среднего заработка для поиска работы в течение всего срока уведомления. Если работник желает прекратить трудовые отношения до истечения срока уведомления, Наниматель не вправе ему препятствовать.

1.8. не допускать увольнения по инициативе Нанимателя (кроме как за виновные действия) беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 5 лет, одиноких матерей.

**Применение контрактной формы найма.**

Стороны определили, что перевод работника на контрактную форму найма осуществляется по соглашению сторон в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами, о чем работник и Профком должны быть письменно уведомлены не позднее, чем за один месяц до заключения контракта. В случае отсутствия вышеуказанных причин перевод работника на контрактную форму найма не осуществляется. При этом установление стимулирующих выплат не может являться экономической причиной для перевода работника на контрактную форму найма.

Для обеспечения законности и справедливости в вопросах заключения и исполнения контрактов Стороны принимают согласованное решение по применению в организации контрактной формы найма.

Обсуждение условий контракта нанимателя с работниками производить с представителями профсоюзного комитета.

**2. Наниматель обязуется:**

2.1. установить следующие минимальные размеры дополнительных мер стимулирования труда:

2.1.1. повышение тарифной ставки (оклада) до 50 %;

2.2.2. предоставление дополнительного поощрительного отпуска продолжительностью до 5 дней;

2.2.3. выплату единовременной материальной помощи при предоставлении трудового отпуска в размере до двух должностных окладов включительно;

2.2.4. единовременную материальную помощь в связи с Днем работника сельского хозяйства и перерабатывающей промышленности в размере одного должностного оклада;

2.2. в случае отсутствия у Нанимателя денежных средств, необходимых для включения в контракт работнику дополнительных мер материального стимулирования труда, установленных подп.2.5. п.2 Декрета Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 г. № 29, заключать с работником трудовой договор на неопределенный срок;

**2.3. Продление и перезаключение контракта, срок действия контракта:**

2.3.1. 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, если иное не установлено Президентом Республики Беларусь;

2.3.2. при истечении пятилетнего срока действия контракта, а также в случае перевода на другую работу, заключению с работниками, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, нового контракта на срок не менее трех лет, либо с письменного согласия работника на меньший срок, но не менее одного года;

2.3.3. с работниками, избранными в профсоюзные органы, - на срок их полномочий в этих органах;

2.3.4. с работниками, которым до достижения общеустановленного пенсионного возраста осталось три (и менее) года - на срок не менее чем до достижения общеустановленного пенсионного возраста;

2.3.5. с работником, срок контракта которого истекает в период его временной нетрудоспособности, - на срок не менее чем до окончания такого периода;

2.3.6. обязательное продление (заключение новых) контрактов с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей до 3 лет, приступившими к работе после отпуска по уходу за ребенком – до 5 лет;

2.3.7. срок действия контракта с беременной женщиной с ее согласия продлевается на период беременности либо иной срок по соглашению сторон.

2.4. стороны контракта письменно предупреждают друг друга о решении продолжить или прекратить трудовые отношения не позднее, чем за один месяц до истечения срока действия контракта;

2.5. досрочное расторжение контракта по требованию работника производится в случаях:

2.5.1. необходимости ухода за больными членами семьи, в том числе являющимися инвалидами 1 или 11 группы;

2.5.2. перевода супруга на работу в другую местность, переезда в другую местность, направления на работу либо для прохождения службы в другой местности;

2.5.3. избрания на выборную должность;

2.5.4. зачисления на учебу в учебное заведение;

2.5.5. в случаях, предусмотренных законодательством.

**7. Дополнительные компенсации, гарантии и**

**вознаграждения работникам.**

**1.Наниматель обязуется устанавливать для работников за счет собственных средств:**

1.1. единовременную материальную помощь:

1.1.1 в связи с юбилейной датой со дня рождения (кроме 50-летия) – до 6 базовых величин включительно;

1.1.2. в связи с 50-летием со дня рождения - до 10 базовых величин включительно;

1.1.3. уходящим на пенсию по возрасту, а также уходящим на льготную пенсию, при увольнении по письменному заявлению работника, в зависимости от общего стажа работы в хозяйстве в следующих размерах:

до 5 лет включительно - до 10 базовых величин включительно;

от 5 до 10 лет включительно – до 15 базовых величин включительно;

от 10 до 20 лет включительно – до 20 базовых величин включительно;

свыше 20 лет – до 25 базовых величин включительно.

1.1.4. в связи с юбилейной датой организации работникам в зависимости от продолжительности работы в хозяйстве – до 5 базовых величин включительно;

1.1.5. при вступлении работника в брак в первый раз – до 10 базовых величин включительно;

1.1.6. при рождении ребенка – до 10 базовых величин включительно;

1.1.7. к Новому году - до 5 базовых величин включительно;

1.1.8. ко Дню защитников Отечества – до 3 базовых величин включительно;

1.1.9. к Международному женскому дню – до 3 базовых величин включительно;

1.1.10. в связи с призывом в ряды Вооруженных сил РБ при условии отработки в хозяйстве не менее 3-х месяцев – до 5 базовых величин включительно;

1.1.11. ко Дню работника сельского хозяйства и перерабатывающей промышленности – до 5 базовых величин включительно;

1.1.12. участникам собраний акционеров – до 1 базовой величины включительно;

1.1.13 в связи с лечением при условии продолжительности листка нетрудоспособности не менее 10 дней – до 10 базовых величин включительно;

1.1.14. в случае смерти работника трудоспособного возраста членам его семьи - до 15 базовых величин включительно;

1.1.15. в случае смерти близких родственников работника (родители, супруг, супруга, дети, усыновители, усыновленные, родные братья и сестры, дед, бабка, внуки) – до 10 базовых величин включительно;

1.1.16. ученикам-отличникам Шеневской средней школы – до 10 базовых величин включительно;

1.1.17. участникам художественной самодеятельности и спортивных соревнований – до 5 базовых величин включительно, а победителям и призерам – до 10 базовых величин включительно;

1.1.18. на оздоровление для частичной компенсации стоимости путевки в санаторно-оздоровительные учреждения при условии предоставления подтверждающих документов – до 10 базовых величин включительно;

1.1.19. по решению директора и наблюдательного совета по письменному заявлению работника – до 10 базовых величин включительно;

1.1.20. одиноким родителям, имеющим детей в возрасте до 16 лет – до 5 базовых величин включительно на каждого ребенка ежегодно;

1.1.21. многодетным матерям (отцам), воспитывающим троих и более детей в возрасте до 16 лет - до 3 базовых величин включительно на каждого ребенка ежегодно;

1.1.22. ко Дню Победы инвалидам и участникам Великой Отечественной войны, инвалидам детства, связанным с боевыми ранениями в годы Великой Отечественной войны, семьям погибших военнослужащих, ветеранам боевых действий на территории других государств, в том числе инвалидам боевых действий на территории других государств – до 10 базовых величин включительно;

1.1.23. занесенным на «Доску Почета» ОАО «Шени-агропродукт» согласно «Положения о Доске почета ОАО «Шени-агропродукт» и районную «Доску Почета» - до 1 базовой величины включительно ежемесячно;

1.1.24. ко Дню Матери – до 2 базовых величин включительно.

1.2. В период напряженных сельскохозяйственных работ организовывать горячее питание работников. Оплата стоимости питания при установленной в организации шестидневной рабочей неделе производится в следующих размерах:

- для трактористов-машинистов, водителей, работников ручных работ в растениеводстве и других работников, непосредственно занятых на полевых работах, в размере 30 %;

- для работников, не занятых на полевых работах (работники ремонтных мастерских, работники МЖФ, электрики, строители, операторы КЗС, работники животноводства) – в размере 50%;

- для специалистов и иных работников хозяйства – в размере 100 %.

Оплата стоимости питания при установленной в организации пятидневной рабочей неделе производится в размере 100 % для всех категорий работников организации.

1.3. выделять средства для организации питания участников семинаров, делегаций в размере, согласно фактическим расходам и решению уполномоченного органа управления акционерного общества;

1.4. оплачивать за счет средств Нанимателя 50% стоимости проведения праздничных (корпоративных) мероприятий;

1.5. Положения Договора, предусматривающие дополнительные льготы, гарантии и компенсации работникам, оговоренные в пункте 1 настоящего раздела, распространяются только на работников – членов профсоюза.

**2. В целях содействия развитию личных подсобных хозяйств Наниматель обязуется:**

2.1. выделять бесплатно работникам ОАО, содержащим КРС, участки для выпаса скота в размере 0,5 га;

2.2. выделять земельные участки населению для картофеля с предоставлением услуг по посадке, междурядной обработке и химической защите на следующих условиях:

- семьям работников ОАО и одиноким работникам общества до 30 соток пашни,

- пенсионерам, зарегистрированным на территории Шеневского сельского Совета, - до 15 соток пашни,

- гражданам, работающим по обслуживанию населения ОАО (школы, детские сады, почтовые отделения, ФАПы, учреждения культуры, магазины, КПП, Шеневской сельский исполнительный комитет) и зарегистрированным на территории Шеневского сельского Совета, - до 20 соток пашни,

- акционерам, не работающим в ОАО, зарегистрированным на территории Шеневского сельского Совета - до 15 соток пашни,

- гражданам, не работающим в обществе, зарегистрированным на территории Шеневского сельского совета, не имеющим возле дома приусадебные участки (согласно справки Шеневского сельского исполнительного комитета) – до 10 соток пашни;

стоимость услуг по посадке, междурядной обработке и химической защите картофеля утверждается ежегодно приказом директора ОАО;

предоставить скидки в оплате услуг по посадке, междурядной обработке и химической защите картофеля:

в размере 50 %:

- семьям работников общества;

- пенсионерам, являющимися акционерами ОАО;

- участникам и инвалидам Великой Отечественной войны;

- семьям погибших военнослужащих;

- ветеранам боевых действий на территории других государств;

- инвалидам боевых действий на территории других государств».

в размере 25%:

- гражданам, работающим по обслуживанию населения ОАО (общеобразовательные школы, детские сады, почтовые отделения, ФАПы, учреждения культуры, магазины, КПП, Шеневской сельский исполнительный комитет) (является пенсионером указанных организаций), постоянно проживающим на территории Шеневского сельского совета;

предоставить бесплатно услуги по посадке, междурядной обработке и химической защите картофеля пенсионерам, имеющим звание «Почетный член ОАО «Шени-агропродукт»;

2.3. выделять земельные участки населению для посадки картофеля в едином массиве в отделении Шени и в отделении Городечно;

2.4. контроль за выделением земельных участков для посадки картофеля согласно п. 2.2. настоящего раздела возложить на начальников участков и ответственных специалистов;

2.5. создать комиссию из числа специалистов ОАО и представителей Шеневского сельского исполнительного комитета для контроля состояния земельных участков, выделенных населению для посадки картофеля. По представлению акта комиссии гражданам, которые не произвели прополку посадок картофеля от сорняков, в следующем году земельные участки под посадку картофеля не выделять;

2.6. оказывать транспортную помощь работникам при заготовке древесного, торфобрикетного, угольного топлива с оплатой за ее использование;

2.7. организовывать доставку работников из отдаленных населенных пунктов к месту работы и обратно автотранспортом организации;

2.8. выделять сельскохозяйственную технику для обработки приусадебных участков с оплатой за ее использование;

2.9. предоставлять работникам, акционерам общества, а также лицам, зарегистрированным на территории Шеневского сельского исполнительного комитета платные услуги, перечень которых утверждается ежегодно (либо по мере необходимости) приказом директора ОАО. Для работников и акционеров общества основные виды платных услуг и продукции предоставляются со скидкой 50 %.

**3. Дополнительные гарантии и компенсации женщинам, матерям и отцам, воспитывающим детей:**

3.1.матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) двоих в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) письменному заявлению ежемесячно предоставлять один дополнительный свободный от работы день без сохранения заработной платы;

3.2. матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) троих и более детей в возрасте до шестнадцати лет (ребенка-инвалида - в возрасте до восемнадцати лет), по ее (его) письменному заявлению предоставлять один дополнительный свободный от работы день в неделю с оплатой в размере среднего дневного заработка.

4. Установить, что дополнительные компенсации, гарантии и вознаграждения, указанные в пункте 1.1. настоящего раздела не предоставляются работникам, имеющим непогашенное дисциплинарное взыскание, либо уволенным по дискредитирующим обстоятельствам и вновь принятым на работу в ОАО в течение календарного года.

**8.** **Социальная защита молодежи.**

В целях социальной защиты молодежи, создания необходимых правовых, экономических, бытовых и организационных условий и гарантий для профессионального становления молодых работников, содействия их духовному, культурному и физическому развитию.

**1.Наниматель обязуется:**

1.1. обеспечивать предоставление первого рабочего места по полученной специальности, присвоенной квалификацией и (или) степенью выпускникам учреждений образования, обеспечивающих получение высшего, среднего специального и профессионально-технического образования, направленным на работу в соответствии с заключенными с указанными учебными заведениями договорами (заявками);

1.2. обеспечивать предоставление рабочих мест учащимся соответствующих профильных учреждений, обеспечивающих получение профессионально-технического образования для прохождения производственного обучения (практики);

1.3. выплачивать за счет собственных средств денежную помощь за период отдыха (один календарный месяц после окончания учреждения образования) молодым специалистам, получившим среднее специальное или высшее образование и направленным на работу в организацию, в размере месячной стипендии, назначенной им в последнем перед выпуском семестре (полугодии), а молодым рабочим (служащим), получившим профессионально-техническое образование, - в размере тарифной ставки (тарифного оклада), оклада. В случае, если в последнем перед выпуском семестре (полугодии) выпускник не получал стипендию, то соответствующая денежная помощь ему выплачивается, исходя из расчета социальной стипендии, установленной на дату выпуска. Выплата денежной помощи осуществляется Нанимателем в месячный срок со дня заключения трудового договора (контракта) с молодым специалистом в полном размере независимо от количества использованных им дней отдыха за счет средств Нанимателя;

1.4. выплачивать за счет собственных средств молодым специалистам, завершившим обучение и направленным на работу в организацию, денежную компенсацию в связи с переездом на работу в другую местность (ст. 96 Трудового Кодекса Республики Беларусь) при предоставлении документов.

1.5. производить за счет собственных средств ежемесячную доплату к заработной плате молодым специалистам с высшим и средним специальным образованием, направленным на работу в организацию, в течение первых трех лет работы в размере 0,46 базовой ставки, устанавливаемой Советом Министров Республики Беларусь для оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, с отнесением этих доплат на затраты по производству и реализации товаров (работ, услуг), учитываемых при налогообложении;

1.6. производить за счет средств республиканского бюджета, предусмотренных на развитие сельскохозяйственного производства, рыбоводства и переработки сельскохозяйственной продукции, ежемесячную доплату к заработной плате руководителям и специалистам с высшим и средним специальным образованием, отработавшим в организации два года по распределению (перераспределению), направлению (последующему направлению) на работу учреждений образования и продолжающим работать в организации на условиях заключенных контрактов, в течении последующих трех лет в размере 0,69 базовой ставки, устанавливаемой Советом Министров Республики Беларусь для оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций;

1.7. производить за счет собственных средств ежемесячную доплату к заработной плате молодым работникам, принятым на работу в организацию в качестве трактористов-машинистов, водителей, сварщиков, электриков после окончания профессионально-технических училищ в течение первого года со дня заключения с ними трудового договора в размере 0,46 базовой ставки, устанавливаемой Советом Министров Республики Беларусь для оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, с отнесением этих доплат на затраты по производству и реализации товаров (работ, услуг), учитываемых при налогообложении;

1.8. выплачивать молодым специалистам, проходившим производственную практику в организации и направленным на работу в организацию, единовременную выплату в размере одного должностного оклада;

1.9. выплачивать заработную плату работникам моложе 18 лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы в таком же размере, как работникам соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы согласно ст. 279 Трудового Кодекса Республики Беларусь;

1.10. закреплять за молодыми трактористами-машинистами сельскохозяйственную технику в хорошем состоянии, вовлекать их в общественную работу, создавать условия для занятий рационализаторской работой, спортом, художественной самодеятельностью;

1.11. являясь базовой организацией, оказывать практическую помощь Шеневской средней школе в профориентации учащихся по сельскохозяйственным специальностям, в укреплении материальной базы для учебы и производственного обучения учащихся. Принимать на работу в организацию выпускников школы, направлять их на учебу в профессионально-технические училища, по окончании учебы обеспечивать работников необходимыми условиями для работы по специальности и дальнейшего повышения уровня квалификации;

1.12. в целях закрепления специалистов зоотехнической и ветеринарной служб установить единовременную материальную помощь за счет средств организации специалистам зооветеринарного профиля, заключившим контракт сроком на 5 лет, при условии согласия обеих сторон в следующих размерах:

- молодым специалистам зоотехнической и ветеринарной служб, прибывшим в хозяйство по направлению учреждения образования, по окончании обязательной отработки при продлении первого контракта на максимальный срок – 200 базовых величин;

- работникам зоотехнической и ветеринарной служб, из числа молодых специалистов, при заключении второго контракта сроком на 5 лет после пяти лет работы на условиях первого пятилетнего контракта – 300 базовых величин;

- работникам зоотехнической и ветеринарной служб, принятым на работу при наличии справки о самостоятельном трудоустройстве, при заключении первого и второго контрактов сроков на 5 лет – 300 базовых величин;

1.13. оплата 100% стоимости съемного жилья для молодых специалистов за счет средств хозяйства, при условии предоставления договора найма;

1.14. оплата 100% развивающих и познавательных курсов и семинаров по выбору с целью повышения профессионального уровня, согласно занимаемой должности;

1.15. оплата 100% стоимости абонементов в водный и ледовый комплексы ГУ «Детско-юношеская спортивная школа №2 г.Пружаны» и аналогичные учреждения Пружанского района (по желанию);

1.16. предоставление уволенным после прохождения срочной военной службы и принятым на прежнее место работы единовременной материальной помощи в размере не менее одной минимальной заработной платы;

1.17. предоставление дополнительных оплачиваемых отпусков для сдачи экзаменационной сессии до 30 календарных дней в год желающим повышать свой профессиональный уровень и продолжить обучение в ВУЗах при условии заключения договора на обязательную отработку;

1.18. не принимать на работу без согласия Профкома лиц моложе 16 лет, не допускать несовершеннолетних работников к тяжелым физическим работам и к работам с использованием ядохимикатов, соблюдать законодательство о труде несовершеннолетних работников;

1.19. в целях улучшения работы с молодыми специалистами и организации наставничества выплачивать наставникам при условии выполнения договоров о наставничестве по итогам года единовременную денежную выплату в размере до 5 базовых величин;

**2. Профком обязуется:**

2.1.осуществлять контроль за соблюдением законодательства, регулирующего труд молодежи;

2.2. способствовать улучшению жилищных условий молодежи;

2.3. добиваться сохранения и укрепления базы досуга, отдыха и оздоровления молодежи и детей работников организации.

**9.Социальная защита пожилых людей, ветеранов организации, ветеранов Великой Отечественной войны, ветеранов боевых действий на территории других государств, пенсионеров, инвалидов.**

**1. Наниматель обязуется:**

1.1.организовать чествование пенсионеров достигших 80, 85, 90, 95, 100 лет (бывших работников), постоянно проживающих на территории Шеневского сельисполкома, с юбилейными датам с вручением подарков, стоимостью до 10 базовых величин включительно;

1.2. присвоение звания «Почетный член ОАО «Шени-агропродукт» производить решением трудового коллектива ОАО «Шени-агропродукт» на основании представления наблюдательного совета по согласованию с профкомом при условии 35 лет непрерывного стажа работы в хозяйстве;

1.3. предоставлять следующие льготы и дополнительные выплаты за счет средств Нанимателя пенсионерам, имеющим звание «Почетный член ОАО «Шени-агропродукт» (Приложение № 8),

- предоставлять автотранспорт для хозяйственных нужд;

- производить посадку и обработку картофеля в поле;

- производить годовую подписку на газету « Районные будни»;

- выплачивать единовременную материальную помощь ко Дню работников сельского хозяйства и перерабатывающей промышленности в размере до 5 базовых величин включительно;

- материальную помощь в размере 1 базовой величины ежемесячно;

- выплачивать единовременную материальную помощь в связи с лечением (один раз в год по их письменному заявлению) в размере до 10 базовых величин включительно;

1.4. устанавливать ежемесячную денежную выплату бывшим руководителям организации, достигшим пенсионного возраста, не работающим (не имеющим других источников дохода, кроме пенсии и личного подсобного хозяйства), имеющим стаж работы в должности руководителя не менее 10 лет в следующих размерах в зависимости от стажа работы в должности руководителя организации:

от 10 до 20 лет включительно – 7 базовых величин

от 20 до 30 лет включительно – 10 базовых величин

свыше 30 лет – 15 базовых величин.

Дополнительными условиями для установления ежемесячной денежной выплаты лицу, ранее возглавлявшему сельскохозяйственную организацию, являются наличие непрерывного стажа работы в должности руководителя этой организации и выход на пенсию из этой организации;

1.5. выделять единовременную материальную помощь ко Дню работника сельского хозяйства и перерабатывающей промышленности пенсионерам,

ушедшим на пенсию из ОАО «Шени-агропродукт» - до 2 базовых величин включительно.

**10. Жилищно-бытовое обслуживание.**

**1. Наниматель обязуется:**

1.1. выделение жилых помещений производить совместным решением директора, Наблюдательного Совета и Профкома на основании договора найма служебного жилого помещения в соответствии с действующими законодательными и нормативными актами. Договор найма служебного жилого помещения заключается не позднее двух месяцев от даты принятия решения о предоставлении жилья при условии фактического вселения в жилое помещение. При несоблюдении двухмесячного срока вселения в выделенное служебного жилое помещение решение о его выделении утрачивает силу;

1.2. выделять в первоочередном порядке жилые помещения молодым специалистам, прибывшим на работу в организацию, получившим образование по специальностям в которых имеется острая необходимость;

1.3. выделять при возможности жилые помещения лицам, занятым обслуживанием населения Шеневского сельского совета (участковым инспекторам, работникам ФАП, школ);

1.4. взимать с работников плату за пользование жилыми помещениями и коммунальными услугами по тарифам в соответствии с действующим законодательством Республики Беларусь;

1.5. предоставлять бесплатно автотранспорт работникам, принятым на работу в организацию, для перевозки домашнего имущества в пределах Республики Беларусь;

1.6. передачу в собственность работников жилых помещений производить совместным решением директора, Наблюдательного Совета и Профкома в соответствии с «Положением о продаже жилых помещений, домов, квартир, зданий нежилых находящихся на балансе ОАО «Шени-агропродукт»;

1.7. передачу в собственность работников жилых помещений, построенных (реконструированных) с привлечением льготных кредитов, полученных в ОАО «Белагропромбанк», производить согласно Указа Президента Республики Беларусь от 17 июня 2011 года № 253 «Об отдельных вопросах купли-продажи жилых домов (квартир) сельскохозяйственных организаций»;

1.8. выделять служебные жилые помещения, находящиеся на балансе ОАО «Шени-агропродукт», работникам хозяйства с минимальным косметическим ремонтом и исправным сантехническим и газовым оборудованием, при выселении из служебных жилых помещений принимать их жилищной комиссией в таком же состоянии;

1.9. работникам, добросовестно выполняющим свои должностные

(рабочие) обязанности, которым на период работы в ОАО «Шени-агропродукт» предоставлены для проживания жилые помещения коммерческого использования, выделять материальную помощь для компенсирования 90 % суммы, оплачиваемой ими арендной платы за жилье;

1.10. работникам организации, добросовестно выполняющим свои должностные (рабочие) обязанности, проживающим в жилых помещениях по договорам найма частного жилищного фонда, выделять материальную помощь для компенсирования 70 % суммы, оплачиваемой ими за пользование жилым помещением;

1.11. выселение из жилых помещений, предоставленных работникам на период работы в организации, производить на основании заключенных договоров найма жилых помещений в соответствии с действующим жилищным законодательством Республики Беларусь;

1.12. выселение граждан из жилых помещений коммерческого использования частного жилищного фонда ОАО «Шени-агропродукт» производить в порядке, установленном «Положением о порядке перевода жилых помещений частного жилищного фонда ОАО «Шени-агропродукт» в фонд жилых помещений коммерческого использования», утвержденным общим собранием акционеров.

**2.Стороны обязуются:**

2.1.Организовывать систематический контроль за качеством строительства жилья, ремонта жилищного фонда, благоустройства территории.

**3. Профком обязуется:**

3.1.осуществлять контроль за состоянием учета граждан, нуждающихся в очереди на улучшение жилищных условий, установлением очередности, распределением жилых помещений в организации;

**11. Медицинское обслуживание. Организация отдыха и санаторно-курортного лечения.**

**1. Наниматель обязуется:**

1.1.заключить договора с УЗ « Пружанская ЦРБ» на медицинское обслуживание работников, проведение профилактических осмотров, оказание дополнительной сверх установленной медицинской помощи работникам;

1.2. оказывать помощь органам здравоохранения в работе по выявлению, учету и лечению больных работников хозяйства, проведению профилактических и противоэпидемических мероприятий, укомплектованию и закреплению медицинских кадров. При необходимости бесплатно выделять транспорт работникам ФАП для посещения больных и доставке их в лечебное учреждение.

1.3. лицам, поступающим на работу в ОАО «Шени-агропродукт», компенсировать затраты на прохождение предварительного обязательного медицинского осмотра в течение 6 месяцев после приема на работу, по заявлению работника, при предоставлении подтверждающих документов. Затраты на прохождение предварительного медицинского осмотра не подлежат компенсации лицам, принимаем на работу в хозяйство повторно в течение года с момента увольнения.

**2. Стороны обязуются:**

2.1. организовывать оздоровление и санаторно-курортное лечение работников, создав для этого комиссию по оздоровлению и санаторно-курортному лечению;

2.2. выделять путевки на санаторно-курортное лечение и оздоровление работников и их детей комиссией Нанимателя с обязательным участием представителей Профкома;

2.3. решение о распределении путевок принимать коллективно в соответствии с представленной медицинской справкой и поданным работником заявлением и оформлять протоколом;

2.4. обеспечивать широкую гласность об имеющихся возможностях оздоровления работников;

2.5. осуществлять полную или частичную компенсацию стоимости путевок в детские оздоровительные лагеря.

**12. Культурно-массовая , физкультурно-оздоровительная и спортивная работа.**

Стороны признают, что без создания необходимых условий для удовлетворения духовных потребностей для работающих и членов их семей, обеспечения реальных возможностей приобщения их к культуре и искусству, физкультуре и спорту невозможна высокая эффективность производства.

**1. Наниматель обязуется:**

1.1. укреплять материальную базу для проведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы в организации, приобретать необходимый инвентарь и оборудование;

1.2. создавать условия и выделять необходимые средства и транспорт для организации и проведения культурно-массовой и спортивной работы;

1.3. оказывать содействие работникам культуры по привлечению работников организации к культурно-массовой работе;

1.4. оказывать помощь физкультурному коллективу в проведении спортивных соревнований по разным видам спорта;

1.5. выделять бесплатно автотранспорт для выездов участников художественной самодеятельности, спортсменов, туристических и других мероприятий;

1.6. осуществлять частичную компенсацию стоимости (30 % за счет средств Нанимателя, 40 % за счет средств Профкома, 30 % за счет средств работников) поездок туристических групп для работников и их близких родственников (детей, супругов);

1.7. осуществлять компенсацию стоимости (50 % за счет средств Нанимателя, 50 % за счет средств Профкома) билетов на культурно-массовые мероприятия;

1.8. за работниками организации, участвующими в спортивных соревнованиях, а также работниками, участвующими в смотрах-конкурсах художественной самодеятельности, фестивалях, других культурно-массовых и общественно значимых мероприятиях, сохранять средний заработок;

**2. Профком обязуется:**

2.1.осуществлять контроль за выделением Нанимателем и использованием по назначению средств на проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

**13.Обеспечение правовых гарантий деятельности**

**Профкома и профсоюзного актива.**

**1.Наниматель обязуется:**

1.1. согласовывать с Профкомом Правила внутреннего трудового распорядка, Положение об оплате труда, график отпусков, положения и инструкции по охране труда и иные нормативные документы, принимаемые в организации;

1.2. рассматривать и принимать меры по обоснованным требованиям, критическим замечаниям и предложениям, высказанным работниками и касающимся трудовых отношений;

1.3. не допускать вмешательства во внутренние дела профсоюза, рассматривать ходатайства Профкома о привлечении к ответственности должностных лиц, допустивших нарушение законодательства о труде, в том числе об охране труда, не выполняющих обязательств по Договору, препятствующих выполнению профсоюзным активом уставных функций;

1.4. предоставлять Профкому информацию, необходимую для реализации его полномочий по защите трудовых прав и социально- экономических интересов работников;

1.5. предоставлять Профкому для использования в профсоюзной деятельности имеющуюся в организации информационную базу (доска

информации и пр.);

1.6. предоставлять в безвозмездное пользование Профкому необходимые для осуществления его деятельности помещения (с освобождением от оплаты коммунальных услуг), оборудование, транспортные средства, оргтехнику и средства связи, а также создавать иные необходимые для деятельности профсоюза условия в соответствии с законодательством и условиями соглашений;

1.7. обеспечить в соответствии с нормами Устава профсоюза, организационной структурой которого является Профком, ежемесячное централизованное удержание членских профсоюзных взносов из заработной платы работников-членов профсоюза по их письменным заявлениям и перечисление их на счета профсоюзных органов ( 60 % на расчетный счет Профкома, 40 % на расчетный счет Пружанского РК профсоюза работников АПК) одновременно с выплатой заработной платы, в том числе выплачиваемой за счет ссуд и кредитов банка.

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

2.1.расторжение трудового договора (контракта) с работниками - членами профсоюза по инициативе Нанимателя производить после предварительного согласия Профкома, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 7 статьи 42 Трудового Кодекса Республики Беларусь;

2.2. расторжение трудового договора по инициативе Нанимателя с работниками, избранными руководителями профсоюзных органов и не освобожденными от работы, допускается только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа;

2.3. лицам, избранным в состав профсоюзных органов, предоставляется преимущественное право оставления на работе при сокращении численности или штата работников при прочих равных условиях;

2.4. привлечение к дисциплинарной ответственности работников, избранных в профсоюзные органы, 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 коллективным переговорам, рассмотрению трудовых споров, примирительных комиссиях, допускается только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого указанные работники являются;

2.5. срок контракта не может быть меньше срока полномочий профсоюзного органа, членами которого они являются;

2.6. Наниматель обязуется предоставлять возможность членам профсоюза участвовать в работе профсоюзных органов в качестве делегатов на конференциях, пленумах, съездах, в профсоюзной учебе с сохранением среднего заработка.

**14. Контроль за исполнением Договора. Ответственность сторон за неисполнение ( нарушение) условий Договора.**

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

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

3. Наниматель и Профком обязуются обеспечить проверку выполнения Договора. С итогами проверки знакомить работников на собрании трудового коллектива.

4. Стороны несут ответственность за неисполнение (нарушение) условий Договора.

5. Стороны обязуются проводить проверку выполнения Договора не реже 2 раз в год и по ее результатам отчитываться: за 1 полугодие – на совместном заседании Нанимателя и Профкома с последующим информированием работников, за год – на общем профсоюзном собрании трудового коллектива.

**5. Наниматель:**

5.1. берет на себя ответственность за своевременное и полное выполнение обязательств и мероприятий, принятых в Договоре;

5.2. знакомит всех работников, в том числе впервые принятых, с содержанием Договора, изменениями и дополнениями, внесенными в него;

5.3. обязуется в недельный срок рассматривать представление Профкома об имеющихся недостатках в выполнении Договора и давать Профкому мотивированный ответ в письменной форме, применять меры дисциплинарной, материальной ответственности к виновным в невыполнении обязательств Договора либо уклоняющимся от участия в переговорах.

**15.Порядок разрешения коллективных трудовых споров.**

1. Для разрешения трудовых споров создать на равноправной основе комиссию по трудовым спорам;

2. Состав и назначение представителей Сторон спора в количестве 5 человек от каждой из Сторон в состав комиссии по трудовым спорам оформить соответствующим приказом Нанимателя и решением Профкома (протоколом);

3. На время участия в работе комиссии по трудовым спорам за ее членами сохранить место работы (должность) и среднюю заработную плату;

4. Своевременно производить замену выбывших членов из состава комиссии по трудовым спорам. Замена оформляется соответствующим приказом Нанимателя, решением Профкома;

5. Предоставить комиссии по трудовым спорам всю необходимую для ее работы информацию;

6. Наниматель предоставляет помещение на период работы комиссии по трудовым спорам, обеспечивает ее членов необходимыми техническими средствами связи, канцелярскими принадлежностями, соответствующей нормативной правовой документацией.

Коллективный договор подписан 18 марта 2023 года.

Директор Председатель

ОАО «Шени-агропродукт» профсоюзного комитета

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_А.П. Якимовец \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Е.Е.Толокняник

**Приложение №1**

**Перечень нарушений, за которые работники привлекаются к дисциплинарной ответственности в виде:**

|  |  |
| --- | --- |
| Вид нарушения | Вид дисциплинарной ответственности (на выбор) |
| Прогул без уважительной причины (в том числе отсутствие на работе более трех часов в течение рабочего дня) | - уменьшение (лишение) выплат (надбавок) стимулирующего характерана срок до 12-ти месяцев включительно;  - дополнительная мера воздействия к дисциплинарному взысканию в виде лишения премии сроком на 1 месяц |
| Нарушение трудовой и исполнительской дисциплины (опоздания, невыполнение (отказ от выполнения) приказов (распоряжений) директора общества и др.) | - уменьшение (лишение) выплат (надбавок) стимулирующего характерана срок до 12-ти месяцев включительно;  - дополнительная мера воздействия к дисциплинарному взысканию в виде лишения премии сроком на 1 месяц |
| Нарушение производственно-технологической дисциплины | - уменьшение (лишение) выплат (надбавок) стимулирующего характерана срок до 12-ти месяцев включительно;  - дополнительная мера воздействия к дисциплинарному взысканию в виде лишения премии сроком на 1 месяц |
| Неисполнение или ненадлежащее исполнение (виновное неисполнение) своих трудовых обязанностей | - уменьшение (лишение) выплат (надбавок) стимулирующего характерана срок до 12-ти месяцев включительно;  - дополнительная мера воздействия к дисциплинарному взысканию в виде лишения премии сроком на 1 месяц |
| Совершение хищения имущества общества | - уменьшение (лишение) выплат (надбавок) стимулирующего характерана срок до 12-ти месяцев включительно;  - дополнительная мера воздействия к дисциплинарному взысканию в виде лишения премии сроком на 1 месяц |
| Появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также распития спиртных напитков, употребления наркотических средств, психотропных веществ, их аналогов, токсических веществ в рабочее время или по месту работы | - уменьшение (лишение) выплат (надбавок) стимулирующего характерана срок до 12-ти месяцев включительно;  - дополнительная мера воздействия к дисциплинарному взысканию в виде лишения премии сроком на 1 месяц |
| Производственный травматизм и невыполнение мероприятий по охране труда | - уменьшение (лишение) выплат (надбавок) стимулирующего характерана срок до 12-ти месяцев включительно;  - дополнительная мера воздействия к дисциплинарному взысканию в виде лишения премии сроком на 1 месяц |
| Грубое пренебрежение взаимоуважительными отношениями в трудовом коллективе, в том числе с учетом требований субординации | - дополнительная мера воздействия к дисциплинарному взысканию в виде лишения премии сроком на 1 месяц |
| Отсутствие на работе в связи с отбыванием административного взыскания в виде административного ареста, препятствующего исполнению трудовых обязанностей | - увольнение |
| Принуждение работников к участию в забастовке, создание другим работникам препятствий для выполнения их трудовых обязанностей, призыв к прекращению выполнения трудовых обязанностей без уважительных причин | - увольнение |
| Участие работника в незаконной забастовке, а также при иных формах отказа от выполнения своих трудовых обязанностей (полностью или частично) без уважительных причин | - увольнение |
| Нарушение работником порядка сбора, систематизации, хранения, изменения, использования, обезличивания, блокирования, распространения, предоставления, удаления персональных данных | - увольнение |

Директор Председатель

ОАО «Шени-агропродукт» профсоюзного комитета

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_А.П. Якимовец \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Е.Е. Толокняник

**Приложение № 2**

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми нанимателем могут заключаться письменные договоры о материальной ответственности**

1. Все категории специалистов хозяйства (по необходимости).
2. Рабочий по обслуживанию и ремонту зданий и сооружений.
3. Оператор машинного доения.
4. Слесарь по обслуживанию и ремонту молочного оборудования.
5. Животновод.
6. Электрогазосварщик.
7. Мастер-наладчик.
8. Слесарь ремонтных мастерских.
9. Водитель автомобиля.
10. Тракторист-машинист сельскохозяйственного производства.
11. Оператор по искусственному осеменению животных.
12. Санитар ветеринарный.
13. Заведующий ветеринарной аптекой.
14. Лаборант-экспедитор.

Директор Председатель

ОАО «Шени-агропродукт» профсоюзного комитета

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_А.П. Якимовец \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Е.Е.Толокняник

**Приложение №3**

**Продолжительность трудового отпуска**

**по категориям работников**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование профессий, должностей | *Продолжительность отпуска*  *в календарных днях* | | |
| Основной отпуск | Дополнительный  отпуск за ненормированный рабочий день | Дополнительный  отпуск за работу с вредными условиями труда |
| Директор | 24 | 7 | - |
| Заместитель директора  по производству | 24 | 7 | - |
| Главный агроном | 24 | 7 | - |
| Главный зоотехник | 24 | 7 | - |
| Главный инженер | 24 | 7 | - |
| Главный ветврач | 24 | 7 | - |
| Главный экономист | 24 | 7 | - |
| Главный бухгалтер | 24 | 7 | - |
| Главный энергетик | 24 | 7 | - |
| Агроном | 24 | 3 | - |
| Агроном по семеноводству | 24 | 3 | - |
| Агрохимик | 24 | 3 | - |
| Начальник участка | 24 | 3 | - |
| Зоотехник - селекционер, техник по племенному делу | 24 | 3 | - |
| Специалист по идентификации, регистрации и прослеживанию сельскохозяйственных животных. | 24 | 3 | - |
| Ветеринарный врач, ветеринарный фельдшер | 24 | 3 | - |
| Начальник МТК, заместитель начальника МТК, бригадир производственной бригады  в животноводстве, начальник убойного пункта | 24 | 3 | - |
| Ведущий инженер | 24 | 3 | - |
| Инженер-механик по с/х машинам | 24 | 3 | - |
| Инженер по эксплуатации МТП | 24 | 3 | - |
| Инженер-механик (заведующий мастерской ремонтной) | 24 | 3 | - |
| Инженер по охране труда | 24 | 3 | - |
| Механик гаража | 24 | 3 | - |
| Механик по механизации трудоемких процессов | 24 | 3 | - |
| Механик | 24 | 3 | - |
| Ведущий производитель работ (прораб) | 24 | 3 | - |
| Мастер | 24 | 3 | - |
| Диспетчер | 24 | 3 |  |
| Заместитель главного бухгалтера | 24 | 3 | - |
| Экономист, экономист по труду | 24 | 3 | - |
| Инспектор по кадрам | 24 | 3 | - |
| Юрисконсульт | 24 | 3 | - |
| Секретарь приемной руководителя | 24 | 3 | - |
| Специалист по закупкам и маркетингу | 24 | 3 | - |
| Бухгалтер | 24 | - | - |
| Кладовщик | 24 | - | - |
| Кладовщик склада ГСМ, склада запасных частей, склада аг.Шени | 24 | 2 | - |
| Весовщик | 24 | - | - |
| Водитель легкового автомобиля и автобуса | 24 | 4 | - |
| Водитель грузового автомобиля | 24 | 4 | - |
| Тракторист - машинист сельскохозяйственного производства | 24 | 7 | - |
| Мастер - наладчик по техническому обслуживанию МТП | 24 | - | - |
| Токарь | 24 | - | - |
| Электрогазосварщик | 24 | - | 7 |
| Слесарь, электрослесарь по ремонту и обслуживанию оборудования | 24 | - | - |
| Техник-электрик | 24 | - | - |
| Рабочий по ремонту и обслуживанию зданий и сооружений | 24 | - | - |
| Оператор машинного доения | 24 | - | 7 |
| Животноводы (по уходу за молодняком КРС, по уходу за дойным стадом) | 24 | - | 7 |
| Слесарь по ремонту и обслуживанию молочного оборудования | 24 | 7 | - |
| Оператор по искусственному осеменению животных | 24 | 5 | - |
| Боец скота | 24 | - | 4 |
| Лаборант | 24 | - | - |
| Санитар ветеринарный | 24 | - | - |
| Полевод | 24 | - | - |
| Сторож | 24 | - | - |
| Повар | 24 | - | - |
| Продавец | 24 | - | - |
| Уборщик помещений | 24 | - | - |

Директор Председатель

ОАО «Шени-агропродукт» профсоюзного комитета

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_А.П. Якимовец \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Е.Е. Толокняник