

В РЕДАКЦИИ с 1 сентября 2020 года

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
гродненского республиканского
унитарного предприятия
электроэнергетики
«Гродноэнерго»
на 2019 – 2022 годы**

с учетом изменений и дополнений:

№ 1 от 11 октября 2019 г.

№ 2 от 17 декабря 2019 г.

№ 3 от 28 января 2020 г.

№ 4 от 30 июля 2020 г.

г. Гродно

Содержание

Глава 1	Общие положения.....	3
Глава 2	Обеспечение стабильной работы коллектива предприятия.....	5
Глава 3	Оплата труда, защита жизненного уровня работников.....	6
Глава 4	Режим труда и отдых.....	17
Глава 5	Обеспечение занятости.....	20
Глава 6	Обеспечение условий и охраны труда.....	24
Глава 7	Реорганизация, ликвидация, банкротство предприятия. Разгосударствление и приватизация государственной собственности.....	29
Глава 8	Обеспечение правовых гарантий деятельности профсоюза.....	30
Глава 9	Урегулирование трудовых споров.....	33
Глава 10	Ответственность сторон.....	34
Приложение 1	Размеры компенсирующих и стимулирующих доплат и надбавок...	35
Приложение 2	Положение о порядке исчисления стажа работы в сфере электроэнергетики и выплаты надбавки за стаж работы в сфере электроэнергетики работникам РУП «Гродноэнерго».....	37
Приложение 3	Положение о порядке выплаты работникам вознаграждения по итогам работы за год.....	41
Приложение 4	Оплата труда при непрерывном профессиональном обучении посредством освоения образовательных программ дополнительного образования взрослых.....	45
Приложение 5	Положение о выплате работникам материальной помощи на оздоровление при предоставлении трудового отпуска.....	48
Приложение 6	Положение о поощрении и оказании материальной помощи работникам и неработающим пенсионерам в связи с праздниками, праздничными днями, памяtnыми и юбилейными датами.....	49
Приложение 7	Положение о выплате работникам выходных пособий в связи с их выходом на пенсию.....	52
Приложение 8	Положение о добровольном страховании дополнительной пенсии работников.....	54
Приложение 9	Перечень работников с ненормированным рабочим днем.....	58
Приложение 10	Перечень профессий и должностей, которым выплачивается компенсация за разъездной характер работы.....	61
Приложение 11	Положение о резервном фонде заработной платы РУП «Гродноэнерго».....	63
Приложение 12	Положение о порядке направления работников на обучение посредством освоения образовательных программ дополнительного образования взрослых в филиал РУП «Гродноэнерго» Учебный центр	64
Приложение 13	Особенности оплаты труда и предоставления социальных гарантий в филиале «АФ «Старый Дворец» РУП «Гродноэнерго».....	67

ГЛАВА 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) заключен между нанимателем в лице генерального директора гродненского республиканского унитарного предприятия электроэнергетики “Гродноэнерго” (далее – РУП «Гродноэнерго») Шатерника В.В. и работниками предприятия, являющимися членами профсоюза, от имени которых выступает Гродненская областная организация Белорусского профессионального союза работников энергетики, газовой и топливной промышленности (далее – областная организация профсоюза) в лице председателя Шулейко Н.А на основании Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК РБ), Тарифного соглашения между Министерством энергетики Республики Беларусь, государственным производственным объединением электроэнергетики «Белэнерго» и Белорусским профсоюзом работников энергетики, газовой и топливной промышленности на 2019 – 2022 годы, Соглашения между Гродненским областным исполнительным комитетом, Гродненским областным союзом нанимателей и Гродненским областным объединением профсоюзов на 2018-2021 годы и других актов законодательства Республики Беларусь.

2. Действие Договора распространяется на всех членов профсоюза, работающих на предприятии на условиях трудового договора (контракта), включая генерального директора предприятия, а также на штатных работников областной организации профсоюза и первичных профсоюзных организаций, от имени которых он заключен.

Действие Договора может быть распространено на работников, от имени которых он не заключался (вновь принятых (не зависимо от того, являются ли они членами профсоюза) и работающих на предприятии, но не являющихся членами профсоюза) при условии, если они выразят согласие на это в письменной форме.

При этом работники, не являющиеся членами профсоюза, не вправе претендовать на выплаты из профсоюзного бюджета, предоставляемые профсоюзной организацией.

3. Работники, впервые принимаемые на работу, должны быть ознакомлены под роспись в день принятия на работу с настоящим Договором и приложением к нему своего филиала, а также с Правилами внутреннего трудового распорядка.

4. Договор принимается на 2019-2022 годы, вступает в силу с 1 июля 2019 года и действует до заключения нового Договора, но не более 3-х лет.

5. Для ведения коллективных переговоров по разработке Договора, организации контроля выполнения принятых сторонами обязательств, рассмотрения предложений по внесению дополнений и изменений в действующий Договор, стороны создают рабочую согласительную комиссию.

6. Двусторонняя рабочая согласительная комиссия по заключению настоящего Договора формируется в равном представительстве по 5 человек от каждой стороны.

7. Условия настоящего Договора могут быть изменены или дополнены только по соглашению сторон. Все изменения и дополнения являются неотъемлемыми частями Договора.

8. Все приложения к настоящему Договору являются его неотъемлемыми частями и любые изменения в них могут вноситься только после рассмотрения на согласительной комиссии.

9. Договор подписывается нанимателем и председателем областной организации профсоюза в течение недели после обсуждения на совместном заседании двусторонней рабочей согласительной комиссии по заключению настоящего Договора. Наниматель обеспечивает регистрацию Договора в месячный срок с момента подписания.

10. При заключении и исполнении настоящего Договора Стороны руководствуются 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.

11. Филиалы РУП «Гродноэнерго» вправе иметь свои приложения к настоящему договору, которые подписываются нанимателем и областной организацией профсоюза в лице ее председателя.

12. Настоящий Договор содержит дополнительные и более льготные по сравнению с действующим законодательством трудовые и социально-экономические нормы и условия.

13. Стороны согласились, что в РУП «Гродноэнерго» запрещается всякого рода политическая деятельность, в том числе наглядная агитация любой политической партии или движения, кроме профессиональных союзов, а также предоставление в аренду и использование помещений, оборудования, транспорта, оказание финансовой поддержки любой политической партии или общественному движению, преследующему политические цели.

14. В целях единообразного понимания и применения термина “неработающие пенсионеры” относить к данной категории неработающих пенсионеров предприятия, отвечающих следующим требованиям:

- стаж работы в системе ГПО «Белэнерго» не менее 5 (пяти) лет на дату назначения пенсии по возрасту при уходе на пенсию до 1 апреля 2004 года, либо не менее 10 (десяти) лет на дату увольнения в связи с уходом на пенсию;
- при назначении пенсии по возрасту (на общих основаниях или льготной), пенсии по инвалидности в результате несчастного случая на производстве, произошедшего не по их вине, или профессионального заболевания, пенсии по инвалидности по общему заболеванию независимо от стажа работы являлись работниками предприятия;
- последним местом работы перед увольнением в связи с уходом на пенсию были РУП «Гродноэнерго», областная организация профсоюза и первичные профсоюзные организации филиалов РУП «Гродноэнерго»;
- не работают по трудовому договору (контракту) в других организациях;
- трудовая книжка по заявлению бывшего работника хранится у нанимателя;
- проживают на территории Республики Беларусь.

В состав неработающих пенсионеров, независимо от стажа работы в системе ГПО «Белэнерго», не включаются работники, которым назначена пенсия за выслугу лет, за исключением медицинских работников, соответствующих прочим требованиям данного пункта.

15. Социальные гарантии и льготы неработающим пенсионерам предоставляются в соответствии с действующим на предприятии Порядком осуществления дополнительных гарантий по социальной защите неработающих пенсионеров РУП «Гродноэнерго».

16. Выплаты по всем социальным гарантиям и льготам, предусмотренным настоящим Договором производятся при наличии средств на эти цели. При недостаточности средств нанимателем и областной организацией профсоюза определяются приоритеты по их выплате. Данное решение оформляется соответствующим протоколом.

17. Ход выполнения настоящего Договора рассматривать сторонами не реже двух раз в год.

18. Стороны, подписавшие Договор, в объеме своих полномочий принимают на себя обязательства, закрепленные Соглашением между Гродненским областным исполнительным комитетом, Гродненским областным союзом нанимателей и Гродненским областным объединением профсоюзов.

ГЛАВА 2. ОБЕСПЕЧЕНИЕ СТАБИЛЬНОЙ РАБОТЫ КОЛЛЕКТИВА ПРЕДПРИЯТИЯ

19. Стороны считают, что основой экономических отношений в энергетической отрасли является государственное регулирование тарифов на электрическую и тепловую энергию с обеспечением самофинансирования отрасли, позволяющее удовлетворять социальные и экономические интересы работников, предусмотренные настоящим Договором.

20. Стороны договорились:

20.1. Обеспечивать надежное и бесперебойное энергоснабжение потребителей (юридических и физических лиц), снижение издержек, рост производительности труда, модернизацию и техническое перевооружение производства, эффективное использование трудовых, материальных и энергетических ресурсов.

20.2. Осуществлять мониторинг производственной, экономической, финансовой, социальной деятельности предприятия и совместно обсуждать возникающие проблемы, оперативно вырабатывать меры по обеспечению стабильной работы предприятия.

21. Наниматель обеспечивает:

21.1. Формирование программ развития энергосистемы по важнейшим направлениям, исходя из наличия источников финансирования.

21.2. Координацию деятельности филиалов и обеспечение их финансовыми и материально-техническими ресурсами под программу производственно-хозяйственной деятельности.

21.3. Создание условий для производительного труда работников.

21.4. Успешную деятельность трудового коллектива предприятия как необходимую основу для решения социальных вопросов, улучшения условий труда и быта. Материальную заинтересованность работников в результатах их личного труда.

21.5. Руководство деятельностью филиалов согласно утверждённому Уставу.

21.6. Представление интересов филиалов в областных, республиканских, государственных и общественных органах.

21.7. Организацию соревнований между районами электрических сетей предприятия, участие филиалов и предприятия в отраслевом соревновании, проведение конкурсов профессионального мастерства, на лучшую работу по охране труда и подведение их итогов.

21.8. Контроль эффективного использования государственного имущества.

21.9. Включение работников и неработающих пенсионеров (по их желанию) в список абонентов (пользователей услуг) и оказание услуги сотовой подвижной электросвязи по корпоративным тарифным планам.

22. Областная организация профсоюза (и её организационные структуры):

22.1. Принимает меры, проводит разъяснительную работу в коллективах работников по недопущению социальной напряженности.

22.2. Обязуется содействовать мобилизации членов профсоюза на успешную реализацию планируемых нанимателями мероприятий, а также совместно намечаемых мер по повышению эффективности производства.

22.3. Содействует достижению эффективности работы предприятия, росту производительности труда, экономии сырьевых и энергетических ресурсов, повышению заинтересованности работников в результатах труда, укреплению производственно-технологической, трудовой и исполнительской дисциплины, порядка и организованности на производстве.

22.4. Добивается реализации мер, направленных на обеспечение безопасных условий труда, социально-бытовых условий, повышение социальной защищенности работников, оздоровление работников и членов их семей.

22.5. Участвует в подготовке решений, затрагивающих трудовые и социально-экономические права работников.

22.6. Осуществляет общественный контроль соблюдения законодательства о труде, об охране труда Республики Беларусь в пределах своей компетенции, пресекает случаи нарушений трудовых и социально-экономических прав и интересов работников, вносит предложения нанимателю о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законодательства.

ГЛАВА 3. ОПЛАТА ТРУДА, ЗАЩИТА ЖИЗНЕННОГО УРОВНЯ РАБОТНИКОВ

23. Стороны договорились:

23.1. Обеспечивать уровень среднемесячной заработной платы работников предприятия в соответствии с ежегодными прогнозными показателями социально-экономического развития Республики Беларусь.

23.2. Осуществлять меры по дальнейшему усилению стимулирующей роли заработной платы, упорядочению её структуры с целью увеличения доли оплаты труда по ставкам (окладам) в среднемесячной заработной плате работников.

23.3. Признать минимальным размер заработной платы работников, который наниматель обязан применять в качестве низшей границы оплаты труда работников за работу в нормальных условиях труда в течение нормальной продолжительности рабочего времени при выполнении обязанностей работника, вытекающих из законодательства, локальных нормативных правовых актов и трудового договора, (с учетом отработанного рабочего времени), соответствующий 120 % минимальной заработной платы, устанавливаемой Советом Министров Республики Беларусь, с учетом ее индексации в установленном порядке.

23.4. Производить выплату заработной платы работнику при невыполнении норм выработки, браке и простое не по его вине не ниже $\frac{2}{3}$ установленной ему ставки (оклада).

В случае вынужденной работы в условиях неполного рабочего дня, неполной рабочей недели по причинам производственного или экономического характера, а также отпуска, предоставляемого по инициативе нанимателя при временной приостановке работ (ст. 191 ТК РБ), за период неотработанного до установленной нормальной продолжительности рабочего времени оплату производить в размере не менее $\frac{2}{3}$ ставки (оклада) работника за весь период.

Отпуска без сохранения заработной платы по инициативе нанимателя допускаются только с согласия работника и областной организации профсоюза.

23.5. Производить пересмотр норм времени, норм выработки и норм обслуживания по согласованию с комитетом профсоюза.

23.6. Формы, системы и размеры оплаты труда работников, в том числе стимулирующего и компенсирующего выплаты устанавливать нанимателем в соответствии с настоящим Договором, положениями об оплате труда, премировании и стимулировании труда персонала предприятия по согласованию с профсоюзным комитетом.

23.7. Обеспечивать связь оплаты труда работников с его результатами, для чего проводить работу по совершенствованию локальных правовых актов по вопросам оплаты труда и доведению их до работников предприятия.

23.8. Доводить филиалам предприятия лимиты финансирования на содержание объектов социальной сферы, находящихся на их балансе.

23.9. В связи с удалённостью места работы обеспечить доставку работников филиалов «Гродненская ТЭЦ-2», «Гродненские электрические сети» и «РСП «Энергостройремонт» на работу и обратно без возмещения указанных затрат работниками.

24. Наниматель в части оплаты труда:

24.1. Устанавливает ставки рабочим (оклады служащим) исходя из тарифной ставки первого разряда, действующей на предприятии (в филиале с отдельным балансом), и в соответствии с Положением об оплате труда работников РУП «Гродноэнерго».

24.2. Устанавливает единый размер тарифной ставки 1-го разряда на предприятии (за исключением филиалов, имеющих отдельный баланс).

Филиалы, имеющие отдельный баланс, устанавливают размер тарифной ставки 1-го разряда в соответствии с действующими Положениями.

24.3. Производит тарификацию работ и работников на основании Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей служащих, Положения об оплате труда работников РУП «Гродноэнерго».

24.4. Устанавливает компенсирующие и стимулирующие выплаты работникам в соответствии с действующим законодательством и **приложением 1**.

24.5. Выплачивает премии за основные результаты финансово-хозяйственной деятельности, основные результаты работы в соответствии с действующими на предприятии (в филиалах) положениями.

24.6. Выплачивает ежеквартальные краткосрочные бонусы и другие виды премий (вознаграждений): за выполнение особо важной (срочной) работы, за работу по выявлению нарушений Правил электроснабжения и Правил теплоснабжения, а также за содействие организации этой работы, экономию материальных и топливно-энергетических ресурсов, ввод в действие новых мощностей и объектов, содействие рационализации и изобретательству, решение отдельных вопросов производственного и социального характера, по итогам внутрисистемного и отраслевого соревнования и другие премии (вознаграждения) в соответствии с действующими на предприятии положениями.

24.7. Выплачивает ежемесячную надбавку за стаж работы в сфере электроэнергетики в соответствии с **приложением 2**.

24.8. Выплачивает вознаграждение по итогам работы за год при наличии средств на эти цели в соответствии с **приложением 3**.

24.9. Производит оплату труда при подготовке и повышении квалификации рабочих, руководителей и специалистов согласно **приложению 4**.

24.10. Производит компенсацию за время дежурства на дому в соответствии с Положением об организации дежурства на дому работников РУП «Гродноэнерго».

24.11. Производит индексацию доходов работников предприятия исходя из индекса потребительских цен, публикуемого Национальным статистическим комитетом Республики Беларусь, в пределах норматива, установленного законодательством Республики Беларусь, в соответствии с Законом Республики Беларусь «Об индексации доходов населения с учётом инфляции», если индекс потребительских цен, исчисленный нарастающим итогом с момента предыдущего единовременного пересмотра ставок (окладов), либо предыдущей индексации превысит пятипроцентный порог.

24.12. Выдает каждому работнику расчетный листок не позднее дня выплаты заработной платы.

24.13. Выплачивает средний заработок за время трудового отпуска не позднее, чем за 2 дня до начала отпуска, но не ранее, чем за 5 рабочих дней до его начала.

24.14. При увольнении работника все причитающиеся ему выплаты производит не позднее дня увольнения. При невыплате по вине нанимателя причитающихся работнику сумм выплачивает однодневный средний заработок за каждый день их задержки, а в случае невыплаты части суммы – пропорционально невыплаченным при расчете денежным суммам.

24.15. Производит выплату заработной платы в денежных единицах Республики Беларусь два раза в месяц в следующие сроки:

№ п/п	Наименование филиала	Выплата заработной платы за вторую половину месяца (число месяца, следующего за отчетным)	Выплата заработной платы за первую половину месяца (число текущего месяца)
1	Учебный центр	6	18
2	Гродненские тепловые сети	6	18
3	ПСДТУ	6	19
4	Лидские тепловые сети	6	19
5	Гродненская ТЭЦ-2	6	19
6	Санаторий «Энергетик»	7	19
7	Волковысские электрические сети	7	19
8	Гродненские электрические сети	7	20
9	Ошмянские электрические сети	8	19
10	Лидские электрические сети	8	20
11	РСРП «Энергостройремонт»	9	20
12	Агрофирма «Старый Дворец»	9	20
13	Аппарат управления РУП «Гродноэнерго»	9	20

Выплата заработной платы за первую половину месяца (аванса) производится в размере 65% ставки (оклада) работника с учётом фактически отработанного времени.

При совпадении сроков выплаты заработной платы с выходными днями или государственными праздниками и праздничными днями (объявленными нерабочими) она должна производиться накануне этих дней.

Допускается досрочная выплата заработной платы на один день ранее установленного в настоящем пункте срока в связи с особенностями заключенных с банками договоров в части гарантированных сроков зачисления денежных средств на карт-счета.

В случае ликвидации предприятия или его банкротства обеспечивается первоочередное финансирование расходов по выплате заработной платы и компенсаций, предусмотренных настоящим Договором, за счет резервного фонда заработной платы (**приложение 11**).

24.16. В случае задержки выплаты заработной платы, среднего заработка за время трудового отпуска, выходного пособия и других выплат обеспечивает индексацию причитающихся работникам сумм в соответствии с законодательством.

24.17. Обеспечивает материальную и моральную заинтересованность изобретателей и рационализаторов в соответствии с действующим положением ГПО «Белэнерго».

24.18. Оказывает материальную помощь работникам и неработающим пенсионерам в связи с государственными праздниками, праздничными днями, памятными и юбилейными датами согласно **приложению 6**.

24.19. Устанавливает следующие виды поощрений работников за добросовестный труд:

- объявление благодарности;
- награждение почетной грамотой;
- награждение ценным подарком;
- присвоение почётного звания;
- занесение на Доску Почета.

24.20. Поощряет работников, занявших призовые места в районных, городских, областных, отраслевых, республиканских, международных спортивных соревнованиях, а также работников, принимающих участие в смотрах-конкурсах художественной самодеятельности или иных спортивных и культурно-массовых мероприятиях.

24.21. Помимо мер дисциплинарного взыскания, предусмотренных ТК РБ, лишает нарушителей трудовой дисциплины премии за основные результаты финансово-хозяйственной деятельности, основные результаты работы за месяц на 100%:

- за совершенный прогул (в том числе отсутствие на работе более 3 часов в течение рабочего дня) без уважительных причин;
- за появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также распитие спиртных напитков, употребление наркотических средств, психотропных веществ, их аналогов, токсических веществ на месте работы или в рабочее время или по месту работы;
- за совершение по месту работы хищения имущества нанимателя или его работников, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания;
- за нарушение требований по охране труда, повлекшее увечье или смерть других работников;
- за совершение аварий и отказов по вине работника.

24.22. Работники несут ограниченную материальную ответственность в размере причиненного ими ущерба, но не свыше своего среднего месячного заработка в случаях, связанных с излишними денежными выплатами предприятия в результате взыскания пеней.

25. Наниматель в части социальных гарантий предусматривает:

25.1. Единовременную выплату работникам материальной помощи на оздоровление при предоставлении трудового отпуска согласно **приложению 5**.

25.2. Единовременную материальную помощь работникам при регистрации брака (если брак работника регистрируется впервые) в размере 10 базовых величин на дату регистрации брака.

25.3. Единовременную материальную помощь каждому работающему на предприятии родителю при рождении у работника ребенка в размере 10 базовых величин на дату рождения ребенка (при рождении двух и более детей выплачивается по 10 базовых величин на каждого родившегося ребенка).

25.4. Ежемесячную материальную помощь работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3 лет, в размере 3-х базовых величин на каждого ребёнка в возрасте до 3-х лет.

При этом выплата ежемесячной материальной помощи не прекращается на период социального отпуска по беременности и родам (предоставленного на основании листка нетрудоспособности), если право на него возникает в период нахождения работника в социальном отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет.

25.5. Ежемесячную материальную помощь семьям работников и неработающим пенсионерам, воспитывающим детей-инвалидов (до 18 лет) или имеющим детей – инвалидов с детства (старше 18 лет), являющимися по медицинскому заключению нетрудоспособными, в размере 3-х базовых величин на каждого ребенка-инвалида (инвалида с детства).

25.6. Ежегодную единовременную материальную помощь семьям, опекунам или попечителям, приемным родителям, воспитывающим трёх и более несовершеннолетних детей, в размере 10 базовых величин на каждого ребенка.

Материальная помощь выплачивается по заявлению работника (одного из работающих на предприятии супругов) в любом месяце календарного года на основании одного из подтверждающих документов - справки о составе семьи, решения суда или справки исполнительного комитета, подтверждающей статус многодетной семьи.

Право на получение материальной помощи имеет работник (один из работающих на предприятии супругов) проработавший на предприятии не менее одного года.

В случае рождения в семье ребенка после получения ежегодной единовременной материальной помощи в текущем году, материальная помощь на вновь рожденного ребенка по данному основанию также выплачивается.

25.7. Выплату материальной помощи работникам (в том числе опекунам, попечителям, бывшим работникам, уволенным в связи с инвалидностью и более не работающим), имеющим детей – школьников (учащиеся 1 – 11 классов), а также детей – учащихся первого и второго курсов учреждений, обеспечивающих получение профессионально-технического и среднего специального образования дневной формы, поступивших в учреждение после получения общего базового образования (9 классов), на приобретение школьных товаров к началу учебного года при наличии средств на эти цели в смете расходов на потребление.

25.8. Выходное пособие в связи с выходом на пенсию согласно **приложению 7** и ценный подарок при уходе на пенсию (независимо от стажа работы в сфере электроэнергетики) стоимостью до 2-х базовых величин.

25.9. Добровольное страхование дополнительной пенсии работников согласно **приложению 8**.

25.10. Ежемесячную материальную помощь неработающим пенсионерам в зависимости от стажа работы в системе ГПО «Белэнерго» в следующих размерах:

- от 5 до 10 лет (ушедшим на пенсию до 01.04.2004) - 0,8 базовой величины;
- от 10 до 20 лет – 1,0 базовая величина;
- от 20 до 30 лет - 1,2 базовой величины;
- свыше 30 лет - 1,4 базовой величины.

Неработающим пенсионерам, ушедшим на пенсию по инвалидности, наступившей в результате несчастного случая на производстве или профзаболевания, либо инвалидности по общему заболеванию ежемесячная материальная помощь выплачивается в соответствии со шкалой, но не ниже 1,2 базовой величины.

Неработающим пенсионерам, награждённым отраслевыми почётными знаками «Почётный энергетик», «Отличник энергетики и электрификации», «Отличник энергетики», имеющим почётные звания ГПО «Белэнерго» «Выдатнік Беларускай энергасістэмы», «Ганаровы работнік Беларускай энергасістэмы», «Ветэран Беларускай энергасістэмы», а также «Заслуженный энергетик СНГ», ежемесячная материальная помощь рассчитывается с применением коэффициента 1,2.

Неработающим пенсионерам, награждённым в период работы в Белорусской энергосистеме Почётными грамотами Верховного (Президиума Верховного) Совета БССР, Совета Министров Республики Беларусь, ежемесячная материальная помощь рассчитывается с применением коэффициента 1,4.

Неработающим пенсионерам, имеющим государственные почётные звания «Заслуженный энергетик БССР (РБ)», «Заслуженный строитель БССР (РБ)», «Заслуженный работник промышленности БССР (РБ)», награждённым государственными наградами - орденами Ленина, Октябрьской революции, Трудового Красного знамени, Дружбы народов, Знак Почета, Трудовой славы 1, 2 и 3 степени, Отечества 1, 2 и 3 степени, Почета, медалями «За трудовую доблесть», «За трудовое отличие», «За трудовые заслуги», ежемесячная материальная помощь рассчитывается с применением коэффициента 1,6 (при условии присвоения звания и награждения в период работы в Белорусской энергосистеме).

Если неработающий пенсионер имеет право на увеличение ежемесячной материальной помощи по нескольким основаниям, применяется более высокий коэффициент.

25.11. Ежемесячную материальную помощь неработающим пенсионерам, пострадавшим от катастрофы на ЧАЭС и имеющим льготы по ст. 18, 19, 20 Закона Республики Беларусь «О социальной защите граждан, пострадавших от катастрофы на Чернобыльской АЭС, других радиационных аварий» (далее – Закон) в следующих размерах:

- по ст.18 Закона – 1 базовая величина;
- по ст.19 Закона – 0,85 базовой величины;
- по ст.20 Закона – 0,65 базовой величины.

25.12. Неработающим пенсионерам - председателям Советов ветеранов аппарата управления предприятия и филиалов размер ежемесячной материальной помощи увеличивается в зависимости от численности, находящихся у них на учете неработающих пенсионеров в следующих размерах:

- до 100 человек – 2,0 базовые величины;
- от 101 до 150 человек – 3,0 базовые величины;
- от 151 до 300 человек – 4,0 базовые величины;
- от 301 до 500 человек – 5,0 базовых величин;
- от 501 до 800 человек – 8,0 базовых величин.

Неработающему пенсионеру - председателю областного Совета ветеранов РУП «Гродноэнерго» размер ежемесячной материальной помощи увеличивается на 10 базовых величин.

25.13. Выплата ежемесячной материальной помощи неработающим пенсионерам всеми филиалами предприятия производится 6-го числа месяца, следующего после отчётного.

25.14. Оказание материальной помощи работникам предприятия и неработающим пенсионерам для приобретения и заготовки сельхозпродуктов.

Размер материальной помощи определяется совместным решением нанимателя и областной организации профсоюза.

По решению нанимателя, согласованному с соответствующим профсоюзным комитетом, работники могут лишаться полностью или частично материальной помощи для приобретения и заготовки сельхозпродуктов за следующие нарушения, совершенные с начала года до наступления выплаты материальной помощи по данному основанию:

- за совершенный прогул (в том числе отсутствие на работе более 3 часов в течение рабочего дня) без уважительных причин;
- за появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также распитие спиртных напитков, употребление наркотических средств, психотропных веществ, их аналогов, токсических веществ на месте работы или в рабочее время или по месту работы;
- за совершение по месту работы хищения имущества нанимателя или его работников, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания;
- за нарушение требований по охране труда, повлекшее увечье или смерть других работников;
- за совершение аварий и отказов по вине работника.

25.15. Оказание материальной помощи работникам и неработающим пенсионерам при наличии средств в смете расходов на потребление:

- в связи с тяжелым материальным положением;
- при наличии подтверждающих документов:
 - при длительной болезни (три недели и более);
 - нуждающимся в проведении операций и перенесшим операции;
 - при лечении хронических заболеваний;
 - в случае онкологического заболевания работника (ребенка работника), неработающего пенсионера;
 - пострадавшим от пожаров, затоплений и других стихийных бедствий и непредвиденных обстоятельств в зависимости от размера причиненного ущерба.

25.16. Выделение автотранспорта по коллективным заявкам работников за счет

средств предприятия в установленном порядке при условии заполняемости транспортного средства не менее 60%:

- для доставки детей в лагеря отдыха и обратно в летний оздоровительный сезон;
- для организации экскурсий и выездов для активного отдыха по инициативе профсоюза или нанимателя.

25.17. В случае смерти работника выделение единовременной материальной помощи на погребение и ритуальные услуги семье умершего (члену семьи, взявшему на себя организацию погребения) в размере 40 базовых величин на дату смерти.

Выделение единовременной материальной помощи на погребение и ритуальные услуги каждому работнику в случае смерти супруга(и), близких родственников работника (родителей, детей, родных и сводных братьев и сестер) в размере 10 базовых величин на дату смерти (в случае смерти нескольких указанных лиц одновременно – в размере 10 базовых величин на каждого умершего (погибшего) человека).

Обеспечение транспортом или оплату транспортных услуг, связанных с ритуальным обрядом в пределах Гродненской области или в пределах населённого пункта места погребения.

Возмещение стоимости транспортных услуг (обеспечение транспортом) осуществляется согласно приказу предприятия (филиала) не более чем за 2 (две) единицы транспортных средств на основании подтверждающих документов и в размере не более 7 (семи) базовых величин за каждую единицу транспортного средства.

25.18. В случае смерти неработающего пенсионера выделение единовременной материальной помощи на погребение и ритуальные услуги члену семьи (родственнику, опекуну), взявшему на себя организацию погребения, в размере 20 базовых величин на дату смерти.

Выделение единовременной материальной помощи на погребение и ритуальные услуги неработающему пенсионеру в случае смерти супруга(и), близких родственников (родителей, детей) в размере 10 базовых величин на дату смерти (в случае смерти нескольких указанных лиц одновременно – в размере 10 базовых величин на каждого умершего (погибшего) человека).

Обеспечение транспортом или оплату транспортных услуг, связанных с ритуальным обрядом в пределах Гродненской области или в пределах населённого пункта места погребения.

Возмещение стоимости транспортных услуг (обеспечение транспортом) осуществляется согласно приказу предприятия (филиала) не более чем за 2 (две) единицы транспортных средств на основании подтверждающих документов и в размере не более 7 (семи) базовых величин за каждую единицу транспортного средства.

25.19. Приобретение (оплату) новогодних подарков работникам, имеющим на иждивении детей не достигших по состоянию на 31 декабря текущего года возраста 16 лет, в том числе детям бывших работников, погибших или ставших инвалидами в результате несчастного случая на производстве, уволенных в связи с инвалидностью, профзаболеванием, инвалидов – участников ликвидации последствий катастрофы на ЧАЭС, других радиационных аварий (в том числе впоследствии умерших).

25.20. Выделение путевок в санаторий «Энергетик» в соответствии с действующим положением.

25.21. Возмещение один раз в год в летний период часть стоимости путевки, приобретенной предприятием, в оздоровительные лагеря, расположенные на территории Республики Беларусь:

- в оздоровительные лагеря с круглосуточным пребыванием, организованные на базе стационарных лагерей, санаторно-курортных и оздоровительных организаций работникам, имеющим детей в возрасте от 6 до 15 лет (детей-инвалидов и детей, с особенностями психофизического развития – в возрасте от 6 до 18 лет);

- в лагеря по профилям, направлениям деятельности с круглосуточным пребыванием (кроме оздоровительных лагерей труда и отдыха) работникам, имеющим детей в возрасте от 6 до 18 лет;

- в лагеря труда и отдыха с круглосуточным пребыванием работникам, имеющим детей в возрасте от 14 до 18 лет.

Размер возмещения части стоимости путевки определяется как разница между полной стоимостью путевки, средствами, предусмотренными законодательством на ее удешевление, и родительской платой, составляющей 15 % полной стоимости путевки.

Бесплатно один раз в год выделять путевки работникам предприятия, имеющим несовершеннолетних детей:

- двух детей – одна путевка;
- трех и более детей – одна путевка на каждого ребенка;
- детей-инвалидов – одна путевка на каждого ребенка-инвалида.

Бесплатно один раз в год также выделяются путевки:

- неполным и опекунам семьям – одна путевка на каждого ребенка;
- детям, один из родителей или родители которых погибли или получили тяжелую травму на производстве – одна путевка на каждого ребенка;
- детям бывших работников, уволенных в связи с инвалидностью по профзаболеванию, в том числе впоследствии умерших – одна путевка на каждого ребенка;
- детям, один из родителей или родители которых пострадали от катастрофы на Чернобыльской АЭС, других радиационных аварий – одна путевка на каждого ребенка.

25.22. Распределение путевок на санаторно-курортное лечение и отдых (включая страны СНГ), выделяемых областным управлением Республиканского центра по оздоровлению и санаторно-курортному лечению населения, согласно поданным заявкам в зависимости от нуждаемости и выделение их работникам предприятия с дифференцированной частичной оплатой в соответствии с действующим законодательством.

25.23. Выполнение Программы мероприятий по поддержке и социальной защите работников (неработающих пенсионеров) РУП «Гродноэнерго», пострадавших от катастрофы на Чернобыльской АЭС, других радиационных аварий.

25.24. Ежемесячную доплату общественным инспекторам по охране труда в размере одной базовой величины с учетом результатов их работы по вопросам охраны труда по ежемесячному представлению руководителя структурного подразделения и председателя комитета профсоюза (профгруппорга).

25.25. Осуществление мер по социальной защите и материальной поддержке членов ветеранских организаций РУП «Гродноэнерго», а также создание условий для деятельности данных организаций.

25.26. Осуществление добровольного страхования медицинских расходов при наличии средств на эти цели.

25.27. Поощрение некурящих работников в конце года при наличии средств в смете расходов на потребление.

25.28. Проведение работникам и неработающим пенсионерам ультразвукового диагностического исследования на аппаратах УЗИ филиала «Санаторий «Энергетик» за счет средств предприятия в соответствии с Положением.

26. Наниматель по жилищному вопросу:

26.1. Осуществляет в соответствии с законодательством учет нуждающихся в улучшении жилищных условий работников (бывших работников, за которыми сохраняется право состоять на учете нуждающихся в улучшении жилищных условий по месту работы), а также учет работников, желающих получить жилое помещение в общежитии.

26.2. Имеет право по согласованию с областной организацией профсоюза принимать решения об оказании ежемесячной материальной помощи молодым специалистам, молодым рабочим, распределенным (направленным, перераспределенным) на работу вне постоянного места жительства и состоящим на учете нуждающихся в улучшении жилищных условий по месту работы и не обеспеченным нанимателем жилыми помещениями, для возмещения расходов за проживание по договору найма жилого помещения частного жилищного фонда или по договору найма жилого помещения коммерческого использования государственного жилищного фонда, на срок не более 2 лет. Возмещение расходов производится по фактическим затратам на основании представленных работником копий соответствующих договоров найма (поднайма) жилого помещения, но не более 4 базовых величин для работников г.Гродно и не более 3 базовых величин для работников других городов областного подчинения и населенных пунктов.

При отказе работника от заселения в ведомственное общежитие, указанная материальная помощь не оказывается.

26.3. Имеет право по согласованию с областной организацией профсоюза принимать решения о возмещении другим организациям убытков по содержанию жилых помещений общежитий, предоставленных работникам по ходатайству предприятия, состоящим на учете нуждающихся в получении общежития, а в филиалах, в которых отсутствуют общежития, имеющим право состоять на таком учете.

При отказе работника от заселения в ведомственное общежитие, возмещение указанных убытков не производится.

26.4. Имеет право по согласованию с областной организацией профсоюза принимать решения об оказании ежемесячной материальной помощи высококвалифицированным работникам, переведенным (направленным) на работу на предприятие (филиал) из другого населенного пункта для заполнения вакантных должностей, с которыми заключен трудовой договор и не имеющим в собственности жилых помещений, долей в праве общей собственности на жилые помещения в населенном пункте по месту работы, для возмещения расходов за проживание по договору найма жилого помещения частного жилищного фонда или по договору найма жилого помещения коммерческого использования государственного жилищного фонда, на срок не более 2 лет. Возмещение расходов производится по фактическим затратам на основании представленных работником копий соответствующих договоров найма, но не более 4 базовых величин для работников г.Гродно и не более 3 базовых величин для работников других городов областного подчинения и населенных пунктов.

При отказе работника от заселения в ведомственное общежитие, указанная материальная помощь не оказывается.

27. Наниматель по вопросу обучения работников:

27.1. Обеспечивает непрерывное профессиональное образование руководящих работников и специалистов и непрерывное профессиональное обучение по профессиям

рабочих в порядке, установленном законодательством, предусматривая на эти цели финансовые средства в соответствии с законодательством.

27.2. Работникам, успешно осваивающим содержание образовательных программ, при получении:

- среднего специального и высшего образования в вечерней или заочной форме получения образования по специальностям, связанным с работой энергетической отрасли, направлению нанимателя либо в соответствии с заключенными с ними договорами в сфере образования предоставлять социальные отпуска в связи с обучением продолжительностью, установленной учреждением образования, с сохранением средней заработной платы, а также гарантии, предусмотренные ст. 215 ТК РБ и иными законодательными актами. Направление нанимателя на обучение работника либо заключение с работником договора на подготовку специалиста осуществляются по решению комиссии предприятия на основании ходатайства филиала предприятия;
- среднего специального, высшего и послевузовского образования в вечерней или заочной форме получения образования при отсутствии направления нанимателя, договоров в сфере образования либо иных оснований, предусмотренных коллективным или трудовым договором, предоставляются отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью, предусмотренной статьей 216 ТК РБ.

27.3. Осуществляет за счет средств предприятия подготовку работников в соответствии с действующим Положением о порядке и условиях проведения конкурсного отбора работников РУП «Гродноэнерго», направляемых на обучение в учреждения образования, заключения договоров на обучение и возмещение затрат, связанных с их подготовкой по специальностям, необходимым предприятию.

При направлении на подготовку специалистов предприятия руководствуется постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 29.07.2005 № 834 «О некоторых вопросах направления работников для получения образования в учреждения образования за счет средств юридических лиц».

27.4. Осуществляет реализацию образовательных программ повышения квалификации рабочих в филиале «Учебный центр РУП «Гродноэнерго», других учреждениях образования Республики Беларусь, непосредственно на производстве.

27.5. Осуществляет реализацию образовательных программ повышения квалификации руководящих работников и специалистов в филиале «Учебный центр» РУП «Гродноэнерго» и других аккредитованных учреждениях образования по мере необходимости, но не реже одного раза в 5 лет.

27.6. Формирует и обеспечивает развитие, модернизацию и обновление учебной материально-технической базы филиала «Учебный центр РУП «Гродноэнерго», учебных классов филиалов. Разрабатывает и внедряет современные методы обучения на основе информационных технологий, автоматизированных обучающих систем с оценкой знаний. Разрабатывает и внедряет методы психологической оценки оперативного персонала.

27.7. Для проведения занятий в филиале «Учебный центр» РУП «Гродноэнерго» привлекает в рабочее время с сохранением заработной платы по основному месту работы высококвалифицированных специалистов предприятия на условиях почасовой оплаты в соответствии с **приложением 4**.

27.8. Направляет работников предприятия на обучение посредством освоения образовательных программ дополнительного образования взрослых в филиал «Учебный центр РУП «Гродноэнерго» в соответствии с **приложением 12**.

28. Наниматель по вопросу социальной защиты молодежи:

Осуществляет меры по защите социально-экономических и трудовых прав и интересов молодежи, закреплению на предприятии молодых кадров, для чего:

- принимает меры для эффективной адаптации молодых специалистов и молодых рабочих на предприятии;
- обеспечивает обучение по образовательным программам дополнительного образования взрослых;
- при производственной необходимости направляет на обучение по образовательной программе переподготовки руководящих работников и специалистов, имеющих высшее образование работников, находящихся в резерве руководящих кадров и перспективном кадровом резерве Министерства энергетики Республики Беларусь, ГПО «Белэнерго» и предприятия, в Академию управления при Президенте Республики Беларусь, иные учреждения образования Республики Беларусь;
- выделяет средства на организацию досуга молодежи (спортивные мероприятия, экскурсии и т.д.);
- выделяет в первоочередном порядке койко-места и жилые помещения в общежитиях предприятия молодым специалистам и молодым рабочим, прибывшим из других населенных пунктов, нуждающимся в улучшении жилищных условий и трудоустроившимся на предприятие по направлениям учебных заведений. Количество выделенных в первоочередном порядке жилых помещений не должно превышать 10 % от общего количества переселенных в течение календарного года, но не менее одного жилого помещения;
- в соответствии со ст. 342 ТК РБ оказывает единовременную материальную помощь уволенным после прохождения срочной военной службы и принятым на прежнее место работы в размере одной минимальной заработной платы, установленной Советом Министров Республики Беларусь;
- создает условия и выделяет средства для организации и проведения культурно-массовой и спортивной работы в общежитиях;
- устанавливает гарантии выпускникам, которым место работы предоставлено путем распределения, выпускникам, направленным на работу, переезжающим в другую местность, предусмотренные ст. 96 ТК РБ.

ГЛАВА 4. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

29. Стороны согласились:

29.1. Установить полную норму продолжительности рабочего времени 40 часов в неделю. Сокращенная продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников устанавливается в соответствии со ст. 113 и 114 ТК РБ.

29.2. Сокращать на один час продолжительность работы в рабочий день, непосредственно предшествующий государственному празднику или праздничному дню в соответствии с частью первой ст. 116 ТК РБ для всех работников предприятия (кроме работников, работающих в сменном режиме), в том числе, для работающих по совместительству, для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени либо неполное рабочее время.

29.3. Устанавливать продолжительность ежедневной работы (смены) не более 12 часов (при суммированном учете рабочего времени – не более 12 часов в среднем за учетный период), кроме работников охраны, работающих в сменном режиме, которым устанавливается продолжительность смены не более 24 часов.

29.4. Режим рабочего времени и времени отдыха для работников устанавливать нанимателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

Предоставить право руководителям структурных подразделений филиалов и аппарата управления предприятия утверждать графики сменности для работников данных подразделений.

23.5. По заявлениям работников, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет, применять гибкие формы занятости (устанавливать неполное рабочее время, режим гибкого рабочего времени, надомный труд и др.) при наличии такой возможности у нанимателя.

29.6. С учетом специфики и экономической целесообразности для отдельных категорий работников устанавливать суммированный учет рабочего времени. При этом нормы продолжительности рабочего времени, установленные законодательством и настоящим Договором, должны соблюдаться в среднем за учетный период.

29.7. В случае временной приостановки производства по причинам производственного или экономического характера нанимателю информировать профсоюз о принятом решении не позднее 3 дней до начала его реализации, кроме случаев, когда эти решения принимаются вследствие экстренной остановки производства.

29.8. Принимать меры по снижению потерь рабочего времени.

Обеспечивать постоянную профилактическую работу по соблюдению законодательства о труде, в том числе появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также распитие спиртных напитков, употребление наркотических средств, психотропных веществ, их аналогов, токсических веществ в рабочее время или по месту работы.

Применять к работникам, нарушившим производственно-технологическую, исполнительскую или трудовую дисциплину, в качестве меры дисциплинарного взыскания лишение полностью или частично стимулирующих выплат на срок до 12 месяцев в соответствии с локальными правовыми актами предприятия.

29.9. Предоставлять всем категориям работников предприятия трудовой отпуск продолжительностью не менее 24 календарных дней.

По договоренности между работником и нанимателем трудовой отпуск может быть разделен не более чем на четыре части, одна из которых должна составлять не менее 14 календарных дней. При разделении трудового отпуска на части работник обязан использовать отпуск в течение рабочего года.

29.10. Предоставлять дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день в соответствии с **приложением 9**.

29.11. Предоставлять дополнительный отпуск и сокращенную продолжительность рабочего дня за работу с вредными и (или) опасными условиями труда на основании результатов аттестации рабочих мест по условиям труда в зависимости от класса (степени) вредности условий труда.

29.12. Вести учет фактической занятости работников с вредными условиями труда, предусмотренных Списком № 2 в соответствии с требованиями законодательства.

29.13. В контрактах с работниками в обязательном порядке предусматривает дополнительные меры стимулирования труда в соответствии со ст. 261-2 ТК РБ:

- предоставление дополнительного поощрительного отпуска с сохранением средней заработной платы при стаже работы в сфере электроэнергетики:

- до 3 лет - 3 календарных дня;

- от 3 до 7 лет включительно – 4 календарных дня;

- свыше 7 лет – 5 календарных дней;

начальникам смен (электростанции, цеха) – 5 календарных дней без учета стажа работы;

- повышение тарифной ставки (тарифного оклада) до 50 процентов.

29.14. Устанавливать очередность предоставления работникам отпусков графиком отпусков, составленным с учётом гарантий, предусмотренных ТК РФ и другими актами законодательства, согласованным с профсоюзом.

29.15. Предоставлять вне графика трудовые отпуска работникам при выделении им по медицинским показаниям путёвок на санаторное лечение.

29.16. Предоставлять супругам, работающим на предприятии, право (при условии обеспечения производственного процесса) на одновременный уход в отпуск. Если один из супругов имеет отпуск большей продолжительности, то другой имеет право взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

Предоставлять работникам, воспитывающим двоих и более несовершеннолетних детей или ребенка-инвалида, работникам из числа неполных семей, воспитывающим несовершеннолетних детей, трудовой отпуск в летнее или другое удобное время.

29.17. Приравнивать к фактически проработанному времени, включаемому в рабочий год, кроме предусмотренных законодательством, отпуска без сохранения заработной платы, если эти отпуска не превышают 14 календарных дней в течение рабочего года.

29.18. Предоставлять работникам социальные отпуска с сохранением средней заработной платы за рабочие дни по семейно-бытовым и другим уважительным причинам с последующим предоставлением подтверждающих документов не позднее 30 календарных дней после даты события:

- регистрация брака - 2 календарных дня;
- рождение ребенка - 1 календарный день;
- смерть супруга(и), близких родственников (родителей, детей, родных и сводных братьев и сестер) - 3 календарных дня и, при необходимости, на время проезда в обе стороны;
- для посещения торжественного мероприятия, проводимого в учреждениях образования, посвященного началу учебного года, или в первый день учебного года матерям, отцам или опекунам, чьи дети пошли в 1-й класс.

Социальный отпуск по заявлению работника в связи с регистрацией брака, рождением ребенка, смерти супруга(и) (близких родственников) может быть предоставлен в течение 30 календарных дней после даты события.

По заявлению работника социальный отпуск в связи с регистрацией брака также может быть предоставлен не ранее чем за пять календарных дней до наступления даты события, и в день бракосочетания.

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

- при переезде на новое место жительства – 1 календарный день;
- для посещения торжественного мероприятия, проводимого в учреждениях образования, посвященного началу учебного года, или в первый день учебного года матерям, отцам или опекунам, чьи дети пошли во 2-й – 4-й классы;
- для посещения праздничного мероприятия, проводимого в учреждениях образования, посвященного окончанию ребенком 11 (9) класса, матерям, отцам или попечителям.

29.20. Предоставлять согласно ст. 265 ТК РФ один свободный от работы день в месяц матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) двоих детей в возрасте до 16 лет, с оплатой в размере дневной

ставки (оклада) работника. Один свободный от работы день в месяц предоставляется по заявлению работника на основании копии свидетельств о рождении детей.

29.21. Производить оплату одного дополнительного свободного от работы дня в неделю, предоставляемого в соответствии с частью 2 ст. 265 ТК РБ матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) троих и более детей в возрасте до 16 лет либо ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, в размере среднего дневного заработка в порядке и на условиях определяемых республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области труда.

29.22. Разрешить отвлекать работников от их непосредственной работы в связи с проведением мероприятий, связанных со следующими государственными праздниками, праздничными днями и датами:

- День Энергетика;
- День Победы;
- День Женщин;
- юбилейные даты образования предприятия и его филиалов;
- чествование пенсионеров, закончивших трудовую деятельность на предприятии;
- иные мероприятия, проводимые нанимателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

29.23. Направлять работников предприятия для участия в культурно-массовых и спортивных мероприятиях в соответствии с действующим положением.

ГЛАВА 5. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

30. Стороны согласились, что наниматель:

30.1. Участвует в разработке и реализации республиканской программы занятости на основе постоянного роста профессионально-квалификационного уровня каждого работника, сохранения кадрового потенциала на экономически целесообразных рабочих местах и содействия занятости высвобождаемых работников.

30.2. Трудоустраивает по полученной специальности выпускников учреждений образования, обеспечивающих получение высшего и среднего специального образования, обучение которых осуществлялось за счет средств РУП «Гродноэнерго» на основании заключенных договоров на подготовку специалистов.

30.3. Производит расторжение трудового договора по своей инициативе с предварительного согласия профсоюзного комитета, за исключением случаев увольнения по п. 3, 7 ст. 42, п. 4 ст. 47 ТК РБ, признания работника нетрудоспособным по заключению МРЭК или ВКК.

Расторжение контракта в связи с истечением его срока с работниками, воспитывающими троих и более несовершеннолетних детей или ребенка-инвалида, работниками из числа неполных семей, воспитывающими несовершеннолетнего ребенка, производится только с предварительного согласия профсоюза.

30.4. Письменно информирует областную организацию профсоюза и первичные профсоюзные организации в случаях принятия решений:

- о реорганизации предприятия, прекращения деятельности или реорганизации филиала, полной или частичной приостановке производства, ухудшении условий труда, необходимости обоснованного проведения увольнений (сокращения численности или

штата работников) более 5 процентов работающих в течение года – не менее чем за 3 месяца;

- о сокращении численности или штата работников – не менее чем за 2 месяца.

30.5. Представляет профсоюзу информацию о планах по трудоустройству высвобождаемых работников, разрабатывает совместные меры, направленные на уменьшение численности работников, подлежащих увольнению.

30.6. Трудоустраивает работников с ограниченной трудоспособностью, наступившей вследствие несчастного случая на производстве, на рабочие места, соответствующие медицинским показаниям состояния здоровья пострадавшего, а при отсутствии таковых принимает меры по их созданию.

30.7. Предоставляет преимущественное право работникам, уволенным по сокращению численности или штата, а также работникам, получившим трудовое увечье или профзаболевание на производстве и восстановившим своё здоровье, возвращаться на предприятие при появлении вакансий.

30.8. В случае сокращения численности работников или штата предоставляет высвобождаемым работникам возможность получить за счёт нанимателя другую профессию, по которой на предприятии имеются вакансии, а также оказывает помощь в трудоустройстве их в другие организации.

30.9. Предоставляет по заявлениям работников в период срока предупреждения об увольнении по сокращению численности или штата работников время для решения вопроса о самостоятельном трудоустройстве у других нанимателей один свободный день в неделю с сохранением средней заработной платы.

30.10. Предусматривает для работников, не достигших общеустановленного пенсионного возраста, оформление льготной пенсии по возрасту в зависимости от условий труда за счет средств предприятия, когда:

- профессия ранее (до 01.01.1992) находилась в Списках производств, работ, профессий, должностей и показателей, занятость в которых по ранее действовавшему законодательству предоставляла право на пенсию за работу с особыми условиями труда (Список № 2);
- персонал выполнял работу в условиях воздействия на здоровье работающих опасных производственных факторов, неустраняемых в настоящее время (исчерпаны технические возможности или это экономически нецелесообразно), а результаты аттестации рабочих мест по условиям труда показывают, что профессия (должность) должна была быть включена в Список № 2.

Исчисление стажа за работу с особыми условиями труда и назначение льготной пенсии за счет средств предприятия производится в соответствии с порядком применения Списка № 2.

Периоды работы, в течение которых по вине нанимателя не была проведена аттестация условий труда на рабочих местах, которые ранее относились к Списку № 2, засчитываются в специальный стаж для назначения льготной пенсии за счет средств предприятия.

30.11. Для работников, уволенных в связи с сокращением численности или штата и состоящих на учете в управлении по труду, занятости и социальной защите до трудоустройства их на новую работу, предоставляет право пользования детскими лагерями отдыха, медицинским обслуживанием, сохраняет место в общежитии (право состоять на учете нуждающихся в улучшении жилищных условий) с соблюдением норм Жилищного кодекса Республики Беларусь.

30.12. При сокращении численности или штата работников, кроме лиц, предусмотренных законодательством, при равной производительности труда и

квалификации, предпочтение в оставлении на работе отдает следующим категориям работников:

- матерям (одиноким отцам), воспитывающим детей в возрасте до 5 лет;
- работникам, воспитывающим несовершеннолетних детей в возрасте от 3 до 18 лет в неполных семьях:
 - женщинам, родившим детей вне брака и не состоящим в браке;
 - вдовам (вдовцам), не вступившим в новый брак;
 - работнику, расторгнувшему брак и не заключившему новый брак;
 - работнику, супруг (супруга) которого признан (признана) безвестно отсутствующим (отсутствующей);
 - одиноким гражданам, усыновившим детей;
- обучающимся без отрыва от производства в учреждениях образования, обеспечивающих получение высшего и среднего специального образования, по направлению (заявке) нанимателя либо в соответствии с заключенными с работниками договорами;
- женщинам, имеющим несовершеннолетних детей, мужа которых призваны на срочную военную службу;
- имеющим двух и более иждивенцев;
- получившим производственное увечье или профзаболевание при исполнении ими своих трудовых обязанностей, до достижения ими пенсионного возраста или возраста, дающего право на пенсию за стаж работы с вредными условиями труда;
- матери (отцу, опекуну, попечителю), воспитывающей (воспитывающему) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- опекунам, попечителям, на иждивении которых находятся несовершеннолетние дети;
- матери (отцу, опекуну, попечителю), воспитывающей (воспитывающему) троих и более детей в возрасте до 18 лет.

Не допускает увольнения при сокращении численности или штата одновременно двух работников из одной семьи, воспитывающих несовершеннолетнего ребенка.

30.13. Не увольняет по сокращению численности (штата) или в связи с окончанием срока контракта работников, не имеющих дисциплинарных взысканий, которым до достижения общеустановленного пенсионного возраста осталось 3 года и менее, а также инвалидов и лиц, частично утративших трудоспособность в результате несчастного случая на производстве, которые по медицинским показаниям могут трудиться на производстве до достижения ими пенсионного возраста или возраста, дающего право на пенсию за работу с вредными условиями труда (за исключением случаев увольнения, вызванных виновными действиями работника, или по соглашению сторон), а также родителя детей (ребенка), один из родителей которых погиб при выполнении работ в интересах нанимателя, а несчастный случай оформлен актом формы Н-1 или ПЗ-1.

30.14. Продлевает срок действия контрактов (заключает новые) с работниками, имеющими стаж работы на предприятии не менее 5 лет, добросовестно работающими и не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, на срок не менее 3-х лет (в пределах максимального срока действия), а имеющими высокий профессиональный уровень и квалификацию – продолжительностью не менее 5 лет, если они не выразили свое согласие в письменной форме на продолжение трудовых отношений на меньший срок.

Действие части первой настоящего подпункта не распространяется на работников, которые достигают общеустановленного пенсионного возраста в соответствии с

законодательством в более короткие, чем предусмотренные этой частью сроки, либо уже достигших общеустановленного пенсионного возраста и имеющих право на пенсию, а также на работников, не достигших указанного возраста, но получающих пенсии (кроме трудовых пенсий по инвалидности, по случаю потери кормильца и социальных пенсий).

30.15. При продлении срока действия либо заключении нового контракта, кроме случаев, предусмотренных подпунктом 30.14 настоящего Договора, определяет срок его действия:

- с работающей женщиной, находящейся в отпуске по беременности и родам, матерью, отцом ребенка вместо матери, опекуном, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет (с их согласия), - не менее чем до окончания указанных отпусков. При этом контракт с беременной женщиной, с ее согласия, продлевается на период беременности либо иной срок по соглашению сторон;
- с работником предпенсионного возраста (за 3 года и менее до наступления общеустановленного пенсионного возраста), добросовестно работающим и не имеющим дисциплинарных взысканий – на срок не менее, чем до достижения общеустановленного пенсионного возраста, (предусмотренного законодательством) и получения им права на пенсию по возрасту, если работник не выразил свое согласие на продолжение трудовых отношений на меньший срок.

30.16. С согласия матери (отца ребенка вместо матери, опекуна), приступившей к работе до или после окончания отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет, продлевает (заключает новый) контракт на срок не менее чем до достижения ребенком возраста 5 лет.

30.17. За месяц до истечения срока действия контракта письменно предупреждает работника о своём решении по продлению или прекращению с ним трудовых отношений.

Наниматель с письменного согласия работника, не допускающего нарушений производственно-технологической, трудовой и исполнительской дисциплины, проработавшего у данного нанимателя не менее 5 лет, по окончании срока действия контракта вправе заключать с работником трудовой договор на неопределенный срок.

При отказе работника от заключения трудового договора на неопределенный срок, по письменному соглашению между сторонами, контракт продлевается либо заключается новый контракт.

О намерении продолжить трудовые отношения на условиях трудового договора на неопределенный срок наниматель письменно предупреждает работника не позднее, чем за один месяц до истечения срока действия контракта.

30.18. Досрочно, но не позднее чем через месяц после подачи заявления, расторгает контракт (срочный трудовой договор) по заявлению работника в случаях:

- достижения общеустановленного пенсионного возраста;
- болезни работника и его инвалидности;
- необходимости ухода за больными членами семьи, в соответствии с заключением МРЭК, ВКК или инвалидом 1-й группы (2-й группы);
- при наличии двух и более детей, не достигших 16 лет;
- перевода супруга (супруги) на работу (службу) в другую местность, переезда в другую местность, направления одного из них на работу в другую местность;
- избрания на выборную должность;
- зачисления на дневную форму получения образования в учреждение образования, аспирантуру, магистратуру.

Срочный трудовой договор (контракт) может быть прекращён в любое время по соглашению сторон.

30.19. При переводе работника на контрактную форму найма, заключении нового контракта знакомит председателя (представителя) профсоюзного комитета с содержанием контракта работника – члена Профсоюза, с целью обеспечения соответствия его законодательству и визирования. В случае несоответствия условий контракта законодательству Республики Беларусь, коллективному договору, председатель (представитель) профсоюзного комитета вправе требовать от нанимателя в интересах работника – члена Профсоюза, изменения условий контракта.

30.20. Заключает новые контракты с матерью (отцом, воспитывающим ребенка вместо матери в связи с её смертью, лишением родительских прав, длительным (более месяца) пребыванием в лечебном учреждении и другими причинами, опекуном), ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или двоих и более детей в возрасте до 16 лет, не допускающей (-щим) нарушений производственно-технологической, трудовой и исполнительской дисциплины, на максимальный срок с её (его) согласия.

30.21. Осуществляет выплату выходного пособия при прекращении трудовых отношений в связи с истечением срока действия контракта, в случае если решение о непродлении трудовых отношений принято нанимателем, работнику, не имеющему дисциплинарных взысканий, в размере двухнедельного заработка.

ГЛАВА 6. ОБЕСПЕЧЕНИЕ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА

31. Наниматель совместно с комитетом профсоюза:

31.1. Принимают меры по улучшению условий и охраны труда на производстве, по проведению аттестации рабочих мест для определения рационального режима труда и отдыха работников, определения рабочих мест, требующих осуществления мер по улучшению условий труда, а также дающих право выхода на пенсию по льготным основаниям.

Содействуют проведению экспертизы условий труда, инициированных органами государственного управления и иными государственными организациями, аккредитованными в области охраны труда.

31.2. Обеспечивают разработку и пересмотр в соответствии с действующим законодательством локальных правовых актов по охране труда (положения, методические рекомендации, инструкций и других документов) и согласовывают их в установленном порядке.

31.3. Вносят предложения по изменению и дополнению списков производств, работ, профессий и должностей, дающих право на льготное пенсионное обеспечение, сокращённую продолжительность рабочего времени и дополнительный отпуск, а также действующих норм обеспечения работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, лечебно-профилактическим питанием, моющими и обезвреживающими средствами.

31.4. Обеспечивают организацию и осуществление контроля:

- периодического за соблюдением требований законодательства об охране труда, представителями нанимателя с участием общественных инспекторов по охране труда (уполномоченных лиц по охране труда работников);
- за соблюдением требований нормативных правовых актов и технических нормативных правовых актов в области охраны труда, пожарной, промышленной и радиационной безопасности.

31.5. Организуют и проводят производственное обучение по вопросам охраны труда работников предприятия, в том числе общественных инспекторов по охране труда, а также направляют их на обучение в отраслевые и иные учреждения образования с отрывом от производства.

31.6. Включают в положения о премировании работников снижение размера премии за допущенный несчастный случай по вине работника и лиц, признанных виновными в акте расследования несчастного случая, а также за нарушения законодательства, норм, правил и инструкций по охране труда, пожарной и промышленной безопасности.

32. Стороны согласились, что наниматель:

32.1. Оказывает содействие профсоюзным организациям в осуществлении общественного контроля за соблюдением норм и правил по охране труда, в том числе привлекает общественных инспекторов по охране труда к совместному осуществлению периодического контроля.

Предоставляет общественным инспекторам по охране труда время, необходимое для осуществления ими своих общественных обязанностей.

Рассматривает рекомендации общественных инспекторов по охране труда, уполномоченных представителей профсоюза (его организационных структур) по устранению выявленных нарушений требований по охране труда, коллективного договора при осуществлении общественного контроля, не связанного с проведением проверок, и информирует их в установленном законодательством порядке о результатах рассмотрения выданных рекомендаций.

32.2. Предусматривает обязательное включение в трудовые обязанности работников следующих требований:

- оказывать содействие и сотрудничать с нанимателем в деле обеспечения здоровых и безопасных условия труда, немедленно извещать своего непосредственного руководителя или иное должностное лицо нанимателя о неисправности оборудования, инструмента, приспособлений, транспортных средств, средств защиты, об ухудшении состояния своего здоровья;
- немедленно сообщать о любой ситуации, угрожающей жизни или здоровью работников и окружающих, несчастном случае, произошедшем на производстве, оказывать содействие нанимателю в принятии мер по оказанию необходимой помощи потерпевшим и доставке их в организацию здравоохранения.

32.3. Применяет меры морального и материального стимулирования работников, для чего предусматривает в своих локальных правовых актах:

- премирование работников за участие в разработке и реализации мероприятий, направленных на улучшение условий и безопасности труда;
- увеличение размера премирования за отчетный месяц работникам, в должностные обязанности которых не входят вопросы контроля за соблюдением требований законодательства об охране труда, обнаружившим нарушения требований правил охраны труда и пожарной безопасности и принявшим исчерпывающие меры по предотвращению несчастного случая (отказа, аварии, пожара), в размере не менее базовой величины за каждый предотвращенный случай.

32.4. Принимает меры по обеспечению: на рабочих местах безопасных условий труда, соответствующих действующим правилам и нормам охраны труда и промышленной санитарии; безопасных технологических процессов в течение всего времени их функционирования.

Осуществляет разработку в пределах компетенции, организацию и проведение технологических процессов в соответствии с технологическими картами, технологическими инструкциями и иными технологическими документами.

32.5. Осуществляет постоянный контроль уровня знаний и соблюдения работниками правил охраны труда, пожарной и промышленной безопасности, производственной санитарии.

32.6. Обеспечивает своевременную выдачу спецодежды, спецобуви, средств индивидуальной и коллективной защиты, организывает химчистку, стирку и другой профилактический уход за этими средствами, контроль за их использованием.

32.7. Обеспечивает работающих с вредными условиями труда согласно действующим нормам молоком не менее 2,5 % жирности или другими равноценными пищевыми продуктами.

32.8. Организует периодические медосмотры, освидетельствование работников и консультации врачей в действующих здравпунктах, систематическое пополнение медицинскими препаратами аптек первой помощи.

32.9. Содержит в надлежащем санитарном состоянии помещения общественного проживания, бытовые, а также помещения общественного и служебного пользования.

32.10. Проводит аттестацию, обучение, проверку знаний, инструктаж, по вопросам охраны труда работников предприятия.

32.11. В обязательном порядке привлекает технических (главных технических) инспекторов труда (иных уполномоченных представителей) профсоюза и (или) его организационных структур (по согласованию) к работе комиссий:

- по расследованию несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- по приемке в эксплуатацию законченных строительством и реконструированных объектов, в которых имеются санитарно-бытовые, помещения, медико-санитарные помещения, помещения общественного питания.

32.12. Ежегодно разрабатывает план мероприятий по охране труда, предусматривая при этом на выполнение мероприятий по охране труда не менее 2 % от фонда оплаты труда.

32.13. Информировывает председателя областной организации профсоюза о произошедших несчастных случаях на производстве, о пострадавших при несчастных случаях на производстве.

32.14. При прекращении трудового договора (контракта) по основаниям, предусмотренным п. 3, 5 ст. 42 ТК РБ, выплачивает работникам, ставшим инвалидами в результате несчастного случая или профессионального заболевания, оформленного актами Н-1 или ПЗ-1, выходное пособие в размере трехкратной среднемесячной заработной платы.

32.15. Осуществляет в соответствии с законодательством в учреждениях высшего и среднего специального образования Республики Беларусь за счет средств предприятия обучение детей работника, смерть которого наступила в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, оформленных актами Н-1 или ПЗ-1, а также детей умершего работника, в отношении смерти которого установлена причинная связь с ранее произошедшим несчастным случаем или ранее зарегистрированным профессиональным заболеванием.

32.16. Выплачивает единовременную материальную помощь семье работника погибшего на производстве:

- в случае смерти работника в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, оформленных актами Н-1 или ПЗ-1 (далее – несчастный случай);
- в случае смерти работника, в отношении которой установлена причинная связь с ранее произошедшим несчастным случаем или ранее зарегистрированным профессиональным заболеванием.

Единовременная материальная помощь выплачивается в размере 10 годовых заработков погибшего, исчисленных по заработку за год от месяца, предшествовавшего несчастному случаю. В расчет заработка включаются выплаты, входящие в состав фонда заработной платы в соответствии с постановлением Национального статистического комитета Республики Беларусь от 20.01.2020 № 1.

32.17. При гибели работника на производстве вследствие несчастного случая (подпункт 32.16 настоящего Договора) производит ежемесячную доплату к страховым выплатам каждому ребенку погибшего до достижения им совершеннолетия, а учащимся и студентам – до окончания обучения или достижения ими возраста 23 года, в размере 1 базовой величины.

32.18. Выплачивает единовременную материальную помощь работникам, утратившим профессиональную трудоспособность в результате несчастного случая или профессионального заболевания (оформленного актом формы Н-1 или ПЗ-1), в размере среднемесячного заработка за каждый процент утраты трудоспособности, который определяется в установленном порядке государственным учреждением здравоохранения (ВВК, МРЭК).

32.19. При смешанной ответственности степень вины потерпевшего устанавливает совместным решением нанимателя и профсоюзного комитета. Сумма единовременной материальной помощи, выплачиваемая потерпевшему в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, которые произошли в результате его грубой неосторожности, уменьшается на степень вины потерпевшего (но не более чем на 25 процентов) только при наличии причинно-следственной связи между допущенной им грубой неосторожностью и повреждением его здоровья.

32.20. Производит по решению суда и в размере, установленном судом, материальное возмещение (компенсацию) морального вреда после происшествия с работником несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, оформленного актами Н-1 или ПЗ-1, а если работник впоследствии скончался или получил стойкую утрату трудоспособности и заключением, полученным из государственного медицинского учреждения, установлена причинно-следственная связь между смертью работника (стойкой утратой трудоспособности) и ранее произошедшим несчастным случаем или профессиональным заболеванием.

В случае задержки по вине нанимателя этих выплат, среднемесячная (годовая) заработная плата потерпевшего и материальная помощь с даты, определенной для выплаты решением (постановлением) суда, индексируются в размерах и на условиях, предусмотренных порядком индексации заработной платы.

32.21. Производит выплаты, предусмотренные подпунктами 32.16 и 32.18 настоящего Договора, в течение одного месяца после получения соответствующего заявления заинтересованного лица, имеющего право на эту выплату (выплаты).

32.22. Лишает права на получение материальной помощи, предусмотренной подпунктами 32.16 и 32.18 настоящего Договора, если несчастный случай произошел с потерпевшим или погибшим в результате виновных и (или) противоправных действий потерпевшего или погибшего, а также в состоянии алкогольного опьянения и (или) в

состоянии, вызванном употреблением наркотических средств, психотропных, токсических или других одурманивающих веществ, что подтверждено в установленном порядке.

32.23. Информировать работников о состоянии условий и охраны труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся средствах индивидуальной защиты, компенсациях по условиям труда.

32.24. Систематически анализирует заболеваемость работников с временной и стойкой утратой трудоспособности. Разрабатывает план мероприятий, направленных на снижение заболеваемости и травматизма на предприятии.

32.25. Проводит внеочередной медицинский осмотр работников при ухудшении состояния здоровья.

32.26. Приобретает медикаменты для профилактического лечения работников, находящихся на диспансерном учете и инвалидов, оказывает помощь инвалидам в приобретении технических средств, облегчающих им жизнь (коляски, тренажеры, слуховые аппараты и т.п.) при наличии средств на эти цели.

32.27. Не допускает к работе (отстраняет от работы) в соответствующий день (смену) работника, не прошедшего инструктаж, проверку знаний по охране труда, не использующего требуемые средства индивидуальной защиты, обеспечивающие безопасность труда, не прошедшего медицинский осмотр.

При отстранении от работы работника, не прошедшего не по его вине инструктаж, проверку знаний по охране труда либо медицинский осмотр в порядке, предусмотренном законодательством Республики Беларусь, производит ему оплату в размере средней заработной платы за все время отстранения от работы.

32.28. Не допускает к выполнению работ, отстраняет от выполнения работ в соответствующий день (смену) работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также в состоянии, связанном с болезнью, препятствующем выполнению работы.

32.29. Обеспечивает работающих горячим питанием на объектах общественного питания (столовых, буфетах) непосредственно на предприятии (филиале).

В случае отсутствия на предприятии (филиале) объектов общественного питания оборудует в подразделениях комнаты приема пищи с нагревательными приборами, холодильником, необходимым инвентарем.

32.30. Обеспечивает горячим питанием или сухими пайками и питьевой водой работников, выполняющих работы на объекте, при устранении последствий производственной аварии, катастрофы, чрезвычайной ситуации природного и техногенного характера.

32.31. Предоставляет дополнительные специальные перерывы в течение рабочего времени согласно перечню работ для отдельных категорий работников в соответствии с локальными нормативными правовыми актами предприятия.

32.32. Обеспечивает работников средствами индивидуальной защиты от термических рисков электрической дуги в соответствии с Положением по эксплуатации комплектов средств индивидуальной защиты от термических рисков электрической дуги.

ГЛАВА 7. РЕОРГАНИЗАЦИЯ, ЛИКВИДАЦИЯ, БАНКРОТСТВО ПРЕДПРИЯТИЯ. РАЗГОСУДАРСТВЛЕНИЕ И ПРИВАТИЗАЦИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СОБСТВЕННОСТИ

33. Стороны согласились:

33.1. Осуществлять реорганизацию, ликвидацию, банкротство, приватизацию предприятия, упразднение филиалов лишь при условии предварительного письменного уведомления (не позднее чем за 3 месяца) соответствующих профсоюзных комитетов и проведения с ними переговоров по соблюдению прав и интересов работников.

33.2. В случае реорганизации предприятия путем выделения из него структур вспомогательных служб и производств, и создания на их базе дочерних (унитарных) предприятий, при сокращении численности или штата работников головного предприятия пользуются преимущественным правом трудоустройства в созданное дочернее (унитарное) предприятие, а работники дочернего (унитарного) предприятия – в головное предприятие.

33.3. При принятии решений о приватизации государственного имущества и преобразовании предприятия в открытое акционерное общество, реорганизации предприятия, включать в состав комиссии по приватизации государственного имущества и преобразованию предприятия в открытое акционерное общество представителей соответствующих профсоюзных комитетов.

33.4. Обеспечивать приобретение акций на льготных условиях и за именные приватизационные чеки «Имущество» работниками открытого акционерного общества и приравненными к ним лицами в соответствии с законодательством.

33.5. По мере необходимости информировать работников предприятия о ходе разгосударствления и приватизации.

33.6. При смене собственника имущества предприятия действие настоящего Договора сохранять до первого общего собрания акционеров.

33.7. Закрытие, перепрофилирование и продажу под иные цели социально-культурных объектов производить по согласованию с областной организацией профсоюза.

33.8. При продаже контрольного пакета акций по конкурсу наниматель включает в предложения по формированию условий для решения о приватизации следующие условия:

- сохранение первичной организации Профсоюза;
- сохранение действия коллективного договора, в течение установленного законодательством срока, с проведением переговоров о заключении нового коллективного договора или сохранении, изменении и дополнении прежнего;
- сохранение и последующее увеличение уровня заработной платы работников;
- недопущение увольнения работников до истечения сроков действия ранее заключенных контрактов;
- сохранение и (или) создание определенного количества рабочих мест в течение 2-х лет, разработка предложений по трудоустройству высвобождаемых работников в процессе оптимизации численности работников в этот период;
- сохранение в течение 2-х лет профиля организации либо ассортимента производимых ею товаров (видов выполняемых работ, оказываемых услуг);
- повышение квалификации или переподготовки (при необходимости) работников;
- в зависимости от финансового состояния объекта приватизации предусматривать сохранение и финансирование в течение двух лет объектов

социального назначения, находящихся у хозяйственного общества в собственности или по договору безвозмездного пользования.

ГЛАВА 8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВОВЫХ ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА

34. Стороны договорились, что наниматель:

34.1. Обеспечивает возможность штатным работникам профсоюза беспрепятственно посещать филиалы и их структурные подразделения, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач, для осуществления общественного контроля за выполнением коллективного договора, за соблюдением норм законодательства о труде и (или) об охране труда в формах, не связанных с проведением проверок.

34.2. Своевременно информирует комитеты профсоюза о планах производства на год и ближайшую перспективу, изменениях в инвестиционной и производственной политике, важных технологических изменениях и изменениях в структуре предприятия.

34.3. Предоставляет на безвозмездной основе производственную, социально-экономическую, статистическую и иную информацию, необходимую для анализа хода реализации настоящего Договора, а также при подготовке предложений по изменению действующего Договора.

34.4. Предоставляет комитетам профсоюза для использования в работе имеющуюся информационную базу (многотиражная газета, локальная вычислительная сеть и др.).

34.5. Предоставляет для размещения штатных работников профсоюза помещения на условиях аренды в соответствии с Положением о порядке сдачи в аренду капитальных строений (зданий, сооружений), изолированных помещений, машино-мест, их частей, находящихся в республиканской собственности, утвержденным Указом Президента Республики Беларусь от 29.03.2012 № 150 «О некоторых вопросах аренды и безвозмездного пользования имуществом».

34.6. Осуществляет техобслуживание и ремонт транспортных средств, находящихся на балансе профорганов, а также обеспечивает ГСМ с возмещением ими понесенных затрат.

34.7. Предоставляет возможность профсоюзным комитетам использовать спортивные сооружения, базы отдыха, оздоровительные лагеря, санаторно-оздоровительные и другие объекты для ведения культурно-просветительной и физкультурно-оздоровительной работы с членами профсоюза и членами их семей.

34.8. Обеспечивает безналичное перечисление профсоюзных взносов по личным заявлениям работников в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 18.09.2002 № 1282 «Об удержаниях из заработной платы работников денежных сумм для производства безналичных расчетов» одновременно с выплатой заработной платы.

34.9. Обеспечивает ежемесячные отчисления на решение уставных задач первичным профсоюзным организациям денежных средств в размере не менее 0,25 процента от фонда оплаты труда работников филиала (аппарата управления), а областной организации профсоюза – в размере не менее 0,05 процента от фонда оплаты труда работников предприятия.

34.10. Гарантирует перечисление на расчетный счет Республиканского, областного комитета профсоюза денежных средств согласно утвержденным сметам для

проведения отраслевых, областных и республиканских культурно-массовых и спортивных мероприятий, а также для проведения других мероприятий по оздоровлению работников и членов их семей, пропаганде здорового образа жизни, возрождению национальной культуры, развитию самодеятельного художественного творчества, укреплению связей с энергетиками других стран.

34.11. Обеспечивает транспортными средствами для поездки спортсменов для участия в спартакиадах, проводимых аппаратом управления и филиалами, а также в областных и республиканских спартакиадах.

34.12. Включает в состав комиссий по оздоровлению и курортно-санаторному лечению на предприятии и в филиалах представителей профсоюзных комитетов.

34.13. Представляет общественным инспекторам по охране труда и членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы (далее – профсоюзные работники), свободное от работы время с сохранением среднемесячной заработной платы для выполнения общественных обязанностей в интересах работников предприятия (филиала), а также на время их краткосрочной профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов на съездах, конференциях, пленумах, проводимых профсоюзом и его организационными структурами, а также Федерацией профсоюзов Беларуси и ее организационными структурами (далее – профсоюзные мероприятия).

Направление профсоюзных работников для участия в профсоюзных мероприятиях в населенные пункты, не совпадающие с местом их постоянной работы, производится на основании приказа РУП «Гродноэнерго» (филиала) и оформляется командировочным удостоверением. При этом возмещаются расходы, связанные с проездом, наймом жилого помещения и проживанием вне места постоянного жительства (суточные) в порядке и размерах, предусмотренных действующим законодательством для служебных командировок.

34.14. Обеспечивает перечисление средств на расчетные счета областной организации профсоюза и первичных профсоюзных организаций филиалов для выплаты освобожденным работникам этих организаций всех видов премий, надбавок, вознаграждений и социальных гарантий, предусмотренных настоящим Договором, а также сумм обязательных отчислений, установленных законодательством, от указанных выплат.

34.15. Сохраняет за работниками, избранными в профсоюзные комитеты, право состоять на учете нуждающихся в улучшении жилищных условий, а также льготы и выплаты, предусмотренные для членов трудового коллектива предприятия.

34.16. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя (за исключением случаев, вызванных виновными действиями) с работниками, избранными руководителями профсоюзных органов и не освобожденными от основной работы, осуществляет с согласия вышестоящего профсоюзного органа, а с работниками, избранными в состав профсоюзного органа, и общественными инспекторами по охране труда – с согласия первичной профсоюзной организации, в котором они состоят на профсоюзном учете.

При заключении (продлении срока действия) контракта с работниками, избранными руководителями профсоюзных органов и не освобожденными от основной работы, заключает контракты (продлевает сроки их действия) с ними не менее, чем на срок их полномочий.

Срок действия контракта с работниками, избранными руководителями профсоюзных органов и не освобожденными от основной работы, не может быть менее срока их полномочий.

34.17. Не переводит на другую (нижеоплачиваемую) работу и не применяет мер дисциплинарного взыскания, предусмотренных ТК РФ, иных мер воздействия, оговоренных правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными правовыми актами с работниками, не освобожденными от основной работы, избранными в состав профсоюзных органов, членами комиссий, общественными инспекторами по охране труда, без письменного согласия профсоюзного комитета, а руководителей профсоюзных органов – без письменного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

34.18. Принимает меры по недопущению социальной напряженности в трудовых коллективах, содействует достижению экономической эффективности работы предприятия, росту производительности труда, экономии материальных ресурсов, повышению заинтересованности в результатах труда, укреплению дисциплины, порядка и организованности на производстве.

34.19. Гарантирует работникам, освобождённым от работы вследствие избрания на выборные должности в профсоюзных органах, после окончания их полномочий предоставление прежней работы (должности), а при её отсутствии с согласия работника – другой равноценной работы (должности) в том же филиале.

35. Гродненская областная организация профсоюза:

35.1. Обязуется не разглашать информацию, являющуюся служебной или коммерческой тайной, полученную для ведения переговоров и заключения отраслевого тарифного соглашения, Коллективного договора и осуществления контроля за их выполнением.

35.2. Требуем от руководителей энергосистемы отмены или приостановления управленческих решений в сфере труда, если они приняты в нарушение законодательных актов.

35.3. Добивается приведения условий труда в соответствие с требованиями санитарных норм и правил, сокращения тяжелого и малоквалифицированного труда.

35.4. Принимает участие в проверках соблюдения правил по охране труда, состояния условий охраны труда и окружающей среды, добивается устранения нарушений, сотрудничает с нанимателем в обеспечении здоровых и безопасных условий труда.

35.5. Проводит работу по оказанию практической помощи трудовым коллективам в снижении травматизма и заболеваемости.

35.6. Осуществляет общественный контроль за соблюдением трудового и жилищного законодательства, правил и норм по охране труда, контролирует работу здравпунктов, столовых, буфетов, филиала «Санаторий «Энергетик», объектов культуры и спорта.

35.7. Организует обучение и финансирование профсоюзных кадров и актива, в том числе общественных инспекторов по охране труда, обобщает и распространяет положительный опыт работы.

35.8. Направляет из профсоюзного бюджета на культмассовую и физкультурно-оздоровительную работу необходимую сумму денежных средств, а также оказывает материальную помощь членам профсоюза.

35.9. Участвует в рассмотрении трудовых споров между членами профсоюза и нанимателем.

35.10. Оказывает консультационно-юридическую помощь членам профсоюза, включая защиту в суде прав и законных интересов работающих.

35.11. Гарантирует освобожденным профсоюзным работникам своевременную выплату заработной платы.

35.12. Проводит в установленные сроки выборы общественных инспекторов по охране труда, утверждает составы общественных комиссий по охране труда и соблюдению законодательства о труде. По согласованию с нанимателем организывает и проводит краткосрочные обучающие семинары по вопросам охраны труда и трудового законодательства с общественными инспекторами по охране труда и (или) членами выборных профорганов, не освобожденных от основной работы.

35.13. Ежегодно совместно с ГПО «Белэнерго» проводит смотры-конкурсы на лучшую организацию общественного контроля по охране труда в первичных профсоюзных организациях с последующим премированием победителей. Принимает участие в организации и проведении смотра-конкурса на лучшую организацию работы по охране труда.

ГЛАВА 9. УРЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

36. Стороны согласились:

36.1. Все возникающие проблемы по вопросам, включённым в настоящий Договор, а также по другим вопросам трудовых отношений решать путём переговоров, не допуская остановки производства.

36.2. Принимать все зависящие от сторон меры по предотвращению и конструктивному урегулированию коллективных трудовых споров, возникающих в социально-трудовой сфере.

Расходы, связанные с рассмотрением коллективного трудового спора в трудовом арбитраже, возмещаются сторонами в порядке, установленном законодательством

36.3. Создать в аппарате управления предприятия и филиалах комиссии по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

36.4. За членами комиссий по трудовым спорам, представляющими профсоюз, на время их работы в комиссиях сохранять среднюю заработную плату, если по соглашению сторон работа комиссий проводится в рабочее время.

36.5. Все расходы, включая услуги адвоката или другого компетентного представителя, возникающие при рассмотрении в суде дел, связанных с трудовыми отношениями, по исковым заявлениям работников-членов профсоюза, оплачивать за счёт средств областной организации профсоюза.

36.6. Наниматель организует регистрацию заявлений по индивидуальным трудовым спорам, обеспечивает ведение делопроизводства, печатание и размножение документов, предоставление необходимой информации органам, рассматривающим трудовые споры.

36.7. Предоставить право разъяснения норм действующего Договора рабочей согласительной комиссии.

36.8. Разногласия в толковании положений Договора и споры, возникшие между сторонами, рассматривать в двухнедельный срок на заседании рабочей согласительной комиссии с привлечением при необходимости работников ГПО "Белэнерго" и республиканского отраслевого профсоюза, решение которой является окончательным.

При выявлении нарушений выполнения Договора, комиссия в письменной форме делает представление лицам, подписавшим данный Договор.

ГЛАВА 10. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

37. Стороны согласились, что:

37.1. Каждая из сторон, подписавших Договор, несёт ответственность за его реализацию в пределах своих полномочий и обязуется сотрудничать на принципах социального партнёрства.

37.2. Ни одна из сторон, заключивших настоящий Договор, не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. До истечения срока действия Договор может быть аннулирован или изменен только по взаимной договоренности сторон.

37.3. При выявлении нарушений условий настоящего Договора, Стороны обязаны не позднее, чем в 10-дневный срок, производить взаимные переговоры по существу возникающих проблем и в 2-х недельный срок принимать по ним решение.

37.4. Все возникающие проблемы и разногласия между сторонами будут решаться путём переговоров в соответствии с действующим законодательством.

**Генеральный директор
гродненского республиканского
унитарного предприятия
электроэнергетики «Гродноэнерго»**

**Председатель Гродненской областной
организации Белорусского профсоюза
работников энергетики,
газовой и топливной
промышленности**

В. В. Шатерник

Н. А. Шулейко

Приложение 1

к коллективному договору РУП
«Гродноэнерго» на 2019-2022 гг.

РАЗМЕРЫ
компенсирующих и стимулирующих выплат

1. Доплата работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по шкале:

Класс и степень условий труда	Размер доплаты в процентах от тарифной ставки первого разряда, действующей на предприятии (в филиале с отдельным балансом), за 1 час работы с вредными и (или) опасными условиями труда:
3-й класс 1-й степени вредности	0,10
3-й класс 2-й степени вредности	0,14
3-й класс 3-й степени вредности	0,20
3-й класс 4-й степени вредности	0,25

2. Доплата за работу в ночное время работникам, не занятым в сменном режиме, устанавливается в размере 40% часовой ставки (оклада) работника за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов).

Доплата за работу в ночную смену работникам при сменном режиме работы устанавливается в размере 40% часовой тарифной ставки (оклада) работника за каждый час работы в ночную смену. При этом ночной сменой считается смена, в которой более 50 процентов времени приходится на ночное время.

3. Надбавки за профессиональное мастерство рабочим и высокие достижения в труде, сложность и напряженность работы, выполнение особо важной (срочной) работы на срок ее проведения руководителям, специалистам и другим служащим устанавливаются в соответствии с Положениями об установлении работникам РУП «Гродноэнерго» надбавок стимулирующего характера.

4. Надбавка за классность водителям автомобилей устанавливается в соответствии с действующим на предприятии Положением.

5. Доплаты за совмещение профессий рабочих (должностей служащих), расширение зоны обслуживания (увеличение объема работы) устанавливаются в абсолютных величинах в пределах фонда заработной платы по ставкам (окладам) совмещаемых профессий рабочих (должностей служащих) в штатном расписании.

Доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются в пределах ставки (оклада) отсутствующего работника в соответствии с действующим Порядком.

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, и размер доплаты конкретному работнику в зависимости от объема выполняемой работы, степени использования рабочего времени устанавливаются приказом нанимателя с письменного согласия работника.

Указанные доплаты не устанавливаются помощнику руководителя предприятия, руководителям филиалов, главным специалистам (включая главных инженеров), руководителям структурных подразделений филиалов и аппарата управления предприятия (кроме руководителей структурных подразделений в случае выполнения

обязанностей временно отсутствующего руководителя, занимающего вышестоящую должность; производителей работ; мастеров; руководителей групп, секторов, лабораторий, участков; начальника стационарной испытательной станции; руководителей общежитий, подразделений общественного питания; заведующих хозяйством, центральным складом, складом), а также всем штатным заместителям руководителей.

Работник, которому установлено совмещение профессии рабочего (должности служащего), расширение зоны обслуживания (увеличение объема работы) или поручено исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, не освобождается от своей основной работы.

6. Компенсация за разъездной характер работы производится в соответствии с постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 25.07.2014 № 70 и Положением о порядке выплаты работникам РУП «Гродноэнерго» компенсации за разъездной характер работы.

Перечень профессий и должностей, которым устанавливается компенсация за разъездной характер работы, предусмотрен **приложением 10**.

7. Доплата бригадирам из числа рабочих, не освобожденным от основной работы, за руководство бригадой устанавливается в зависимости от численности бригады: от 3 до 10 чел. – 10 %, свыше 10 до 15 чел. – 15 %, свыше 15 чел. – 20 % ставки рабочего, назначенного бригадиром.

8. За каждый час работы в сверхурочное время, в государственные праздники, праздничные (часть первая статьи 147 ТК РБ) и выходные дни сверх заработной платы, начисленной за указанное время в установленном порядке, производится доплата:

- работником со сдельной оплатой труда – в размере сдельных расценок;
- работникам с повременной оплатой труда – в размере часовых ставок (окладов).

За работу в сверхурочное время и выходные дни взамен доплаты с согласия работника может предоставляться другой неоплачиваемый день отдыха. При этом за часы работы в сверхурочное время один неоплачиваемый день отдыха предоставляется из расчета восьмичасового рабочего дня (один день отдыха за восемь часов работы в сверхурочное время).

Если работа в государственные праздники и праздничные дни (часть первая статьи 147 ТК РБ) выполнялась сверх месячной нормы рабочего времени, работнику по его желанию помимо доплаты предоставляется другой неоплачиваемый день отдыха.

9. Исключен.

10. Доплата за разделение рабочего дня на части на тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены) устанавливается в размере до 30 % ставки (оклада) работника за отработанное время.

11. Доплата работникам, подлежащим профессиональному пенсионному страхованию, у которых специальный стаж работы до 01.01.2009 составляет менее половины требуемого для назначения пенсии по возрасту за работу с особыми условиями труда или пенсии за выслугу лет, в размере суммы взносов на профессиональное пенсионное страхование работника, причитающихся к уплате в Фонд социальной защиты населения Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь в соответствии с законодательством.

Приложение 2

к коллективному договору РУП
«Гродноэнерго» на 2019 – 2022 гг.

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке исчисления стажа работы в сфере электроэнергетики
и выплаты надбавки за стаж работы в сфере электроэнергетики
работникам РУП «Гродноэнерго»

ГЛАВА 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение разработано на основании Положения о порядке исчисления стажа работы в сфере электроэнергетики и выплаты надбавки за стаж работы в сфере электроэнергетики работникам организаций, входящих в состав государственного производственного объединения электроэнергетики «Белэнерго», утвержденного приказом ГПО «Белэнерго» от 15.05.2015 № 138, в целях усиления личной заинтересованности работников в достижении продолжительного стажа работы в сфере электроэнергетики и закрепления в ней кадров.

2. Положение определяет порядок исчисления стажа работы в сфере электроэнергетики и выплаты надбавки за указанный стаж работникам РУП «Гродноэнерго».

3. Положение распространяется на работников РУП «Гродноэнерго», штатных работников областной организации профсоюза и первичных профсоюзных организаций.

Для работников филиала «Агрофирма «Старый Дворец» расчет надбавки за стаж работы производится с учетом стажа работы в сельскохозяйственных организациях в соответствии с Главой 2 приложения 13.

4. Для целей настоящего Положения под энергетическими объектами понимаются электрические станции, котельные, гидротехнические сооружения, подстанции, линии электропередачи, тепловые сети и другие объекты, предназначенные для обеспечения снабжения потребителей электрической и тепловой энергией.

ГЛАВА 2. ИСЧИСЛЕНИЕ СТАЖА РАБОТЫ В СФЕРЕ ЭЛЕКТРОЭНЕРГЕТИКИ

5. В стаж работы в сфере электроэнергетики включается время работы:

5.1. на предприятиях, в объединениях и организациях бывшего СССР, входивших в систему Минэнерго СССР;

5.2. на предприятиях, в объединениях и организациях Республики Беларусь, бывшего СССР, вошедших впоследствии в систему Министерства энергетики Республики Беларусь;

5.3. на предприятиях, в объединениях и организациях системы Министерства энергетики Республики Беларусь, в центральном аппарате Министерства энергетики Республики Беларусь (далее – организации системы Минэнерго);

5.4. на предприятиях, в объединениях, организациях и на энергетических объектах других отраслей народного хозяйства Республики Беларусь, принятых в систему Минэнерго по решению Правительства Республики Беларусь;

5.5. на энергетических объектах предприятий, объединений и организаций других отраслей народного хозяйства Республики Беларусь.

Данную норму следует применять в отношении работников, чьи профессии (должности) либо выполняемые в период предыдущей трудовой деятельности функции (должностные обязанности) непосредственно были связаны с энергетическим оборудованием;

5.6. на энергетических объектах предприятий, объединений и организаций государств – членов Содружества независимых государств, государств – членов Евразийского экономического союза.

6. В стаж работы в сфере электроэнергетики засчитываются также:

6.1. периоды работы за границей, если работник до направления за границу работал в организациях системы Минэнерго, при условии, что за границей работник выполнял работы на энергетических объектах или работы аналогичные выполняемым до направления за границу;

6.2. периоды работы в Белорусском профессиональном союзе работников энергетики, газовой и топливной промышленности и его организационных структурах;

6.3. периоды работы в Палате представителей и Совете Республики Национального собрания Республики Беларусь, работа в качестве депутатов, осуществляющих свои полномочия на профессиональной основе в Советах всех уровней, а также работа на руководящих должностях в органах государственного управления, если этому предшествовала работа в организациях системы Минэнерго;

6.4. срочная военная служба продолжительностью 1-3 года солдат, матросов, сержантов и старшин, служба офицеров по призыву, а также служба в резерве, если работник до призыва на военную службу работал в организациях системы Минэнерго и не позднее трех месяцев после увольнения с военной службы принят на работу в организации системы Минэнерго;

6.5. время трудовых и социальных отпусков, предоставляемых в соответствии с законодательством, выполнения государственных и общественных обязанностей, а также периоды временной нетрудоспособности;

6.6. время обучения в высших и средних специальных учебных заведениях, повышения квалификации либо переподготовки работника с отрывом от производства по направлению организаций системы Минэнерго, если этот работник не позднее трех месяцев после окончания учебы был принят на работу к тому же нанимателю;

6.7. время содержания под стражей или отбывания наказания работников, незаконно привлеченных к уголовной ответственности и реабилитированных в установленном порядке, если этому предшествовала работа в организациях системы Минэнерго;

6.8. трудовой стаж работников, выполнявших работы на энергетических объектах, вынуждено покинувших регионы с нестабильной обстановкой на почве межнациональных, военных конфликтов, находящиеся за пределами Республики Беларусь, в случае поступления их на работу в организации системы Минэнерго не позднее шести месяцев со дня расторжения трудового договора с нанимателем по прежнему месту работы;

6.9. трудовой стаж работников, выполнявших работы на энергетических объектах, переселенных в установленном порядке из регионов, находящихся за пределами Республики Беларусь, пострадавших от аварии на Чернобыльской АЭС, в случае поступления их на работу в организации системы Минэнерго не позднее шести месяцев со дня расторжения трудового договора с нанимателем по прежнему месту работы.

7. Работникам филиала «РСП «Энергостройремонт» в стаж работы в сфере электроэнергетики, кроме стажа, определенного пунктами 5 и 6 настоящего Положения, засчитывается время работы на предприятиях, в объединениях и организациях,

относящихся к сфере строительства, из которых работник был принят на работу в филиал «РСП «Энергостройремонт».

Данную норму следует применять в отношении работников, чьи профессии (должности) либо выполняемые в период предыдущей трудовой деятельности функции (должностные обязанности) непосредственно были связаны со сферой строительства.

8. В стаж работы в сфере электроэнергетики для выплаты надбавки за стаж работы в сфере электроэнергетики не включается все время, отработанное до момента увольнения, работников, уволенных с предприятия по основаниям, предусмотренным пунктами 6, 7 статьи 42, пунктами 1, 1-2, 2, 3, 4, 5, 6 статьи 47 ТК РБ, а также в соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций».

9. Периоды трудовой деятельности, включаемые в стаж работы в сфере электроэнергетики в соответствии с пунктами 5, 6 и 7 настоящего Положения, суммируются независимо от сроков перерыва в работе.

10. Стаж работы в сфере электроэнергетики исчисляется в годах, месяцах, днях.

ГЛАВА 3. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ СТАЖА РАБОТЫ В СФЕРЕ ЭЛЕКТРОЭНЕРГЕТИКИ

11. Стаж работы в сфере электроэнергетики определяется комиссией по установлению трудового стажа (далее – комиссия).

Полномочия комиссии и ее состав утверждаются приказом руководителя предприятия (филиала).

В состав комиссии в обязательном порядке включается заместитель руководителя предприятия (филиала), работники кадровых, юридических отделов, труда и заработной платы и работник профсоюзного комитета.

12. Основным документом при определении стажа работы в сфере электроэнергетики является трудовая книжка.

Стаж работы, не установленный записями в трудовой книжке, может быть подтвержден в порядке, установленном законодательством для подтверждения трудового стажа при назначении пенсий.

13. Решение комиссии оформляется протоколом, оригинал которого хранится в отделе кадров, а копия предоставляется в бухгалтерию для начисления надбавки за стаж работы в сфере электроэнергетики (далее – надбавка за стаж работы).

14. Споры, связанные с определением стажа работы в сфере электроэнергетики, рассматриваются в порядке, установленном законодательством.

15. Стаж работы в сфере электроэнергетики определяется работнику при приеме на работу и не требует ежегодного переутверждения.

ГЛАВА 4. РАЗМЕРЫ И ПОРЯДОК ВЫПЛАТЫ НАДБАВКИ ЗА СТАЖ РАБОТЫ В СФЕРЕ ЭЛЕКТРОЭНЕРГЕТИКИ

16. Надбавка за стаж работы в сфере электроэнергетики (далее – надбавка за стаж работы) устанавливается в процентах от ставки (оклада) работника в зависимости от продолжительности стажа работы в сфере электроэнергетики в следующих размерах:

от 1 года до 3 лет – 5 процентов;

от 3 до 5 лет – 10 процентов;

от 5 до 10 лет – 15 процентов;

от 10 лет и свыше – 20 процентов.

17. Первая выплата работнику надбавки за стаж работы производится за тот месяц, в котором стаж работы, дающий право на надбавку, достиг одного года.

При увеличении стажа работы в сфере электроэнергетики в соответствии с пунктом 16 настоящего Положения увеличение размера надбавки за стаж работы производится за тот месяц, в котором осуществляется переход работника в следующую стажевую группу.

18. Надбавка за стаж работы начисляется ежемесячно за фактически отработанное в расчетном месяце время и выплачивается одновременно с выплатой заработной платы в сроки, установленные Коллективным договором.

19. Надбавка за стаж работы за расчетный месяц не начисляется работникам, уволенным по основаниям, предусмотренным пунктом 8 настоящего Положения.

Приложение 3

к коллективному договору РУП
«Гродноэнерго» на 2019-2022 гг.

ПОЛОЖЕНИЕ**о порядке выплаты работникам вознаграждения по итогам работы за год**

1. Настоящее Положение разработано на основании Инструкции о порядке и условиях выплаты вознаграждения по итогам работы за год работникам организаций, входящих в состав Государственного производственного объединения электроэнергетики «Белэнерго», утвержденной приказом ГПО «Белэнерго» от 31.12.2013 № 303, в целях усиления личной заинтересованности работников предприятия в достижении высоких результатов деятельности за календарный год.

2. Выплата вознаграждения по итогам работы за год (далее - вознаграждение) производится работникам предприятия при наличии соответствующего источника.

Показатели, при выполнении которых выплачивается вознаграждение работникам предприятия (за исключением филиалов, имеющих отдельный баланс):

- непревышение норматива технологического расхода электроэнергии на ее передачу по электрическим сетям;
- непревышение нормативных удельных расходов топлива на отпуск электрической и тепловой энергии.

Условиями выплаты вознаграждения являются:

- отсутствие общесистемных аварий, допущенных по вине персонала предприятия;
- отсутствие на дату выплаты вознаграждения задолженности за энергоносители, потребленные в календарном году.

3. Вознаграждение выплачивается за фактически отработанное в календарном году время:

- работникам, состоящим в штате предприятия на дату принятия решения о выплате;
- работникам, уволенным по основаниям, предусмотренным пунктом 4 настоящего Положения;
- штатным работникам областной организации профсоюза и первичных профсоюзных организаций.

4. Вознаграждение выплачивается работникам, уволенным в связи с:

- истечением срока действия срочного трудового договора (пункт 2 статьи 35 ТК РБ);
- переводом работника, с его согласия, к другому нанимателю или переходом на выборную должность служащего (пункт 4 статьи 35 ТК РБ);
- отказом от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда (пункт 5 статьи 35 ТК РБ);
- прекращением трудового договора по соглашению сторон (статья 37 ТК РБ);
- прекращением трудового договора, заключенного на неопределенный срок, по желанию работника (статья 40 ТК РБ);
- расторжением срочного трудового договора по требованию работника (статья 41 ТК РБ);

- сокращением численности или штата работников (пункт 1 статьи 42 ТК РФ);
- несоответствием работника занимаемой должности служащего (профессии рабочего) или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы (пункт 3 статьи 42 ТК РФ);
- неявкой на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности (пункт 5 статьи 42 ТК РФ);
- прекращением трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (пункты 1, 2, 4, 6, 7 статьи 44 ТК РФ);
- направлением работника в заграничную командировку по направлению организации;
- прекращением трудового договора с работающими по совместительству (статья 350 ТК РФ).

Работникам, уволившимся до момента выплаты вознаграждения (первой его части) по основаниям, не указанным в настоящем пункте, вознаграждение не выплачивается.

Работникам, принятым на работу на время практики, вознаграждение не выплачивается.

5. Размер средств, направляемых на выплату вознаграждения, определяется сметой расходов на потребление, утвержденной в установленном порядке или иным источником.

Выплата вознаграждения осуществляется единовременно либо двумя частями в течение первого полугодия года, следующего за календарным годом.

6. Размер вознаграждения работнику определяется пропорционально величине вознаграждения на 1 рубль приведенной заработной платы, на которую начисляется вознаграждение.

Величина вознаграждения на 1 рубль приведенной заработной платы рассчитывается по формуле:

$V_v = O_{cc} : F_p$, где

V_v - величина вознаграждения на 1 рубль приведенной заработной платы;

O_{cc} - общая сумма средств, определенная для направления на выплату вознаграждения;

F_p - расчетный фонд приведенной заработной платы за календарный год в целом по предприятию без учета филиалов, имеющих отдельный баланс, на который начисляется вознаграждение. Для филиалов, имеющих отдельный баланс, применяется расчетный фонд приведенной заработной платы за календарный год по конкретному филиалу.

7. Приведенная заработная плата включает в себя:

7.1. заработную плату за фактически отработанное время по ставкам (окладам), сдельным расценкам;

7.2. надбавку за сложность и напряженность работы, высокие достижения в труде, выполнение особо важной (срочной) работы;

7.3. надбавку за профессиональное мастерство, классность (водителям автомобилей);

7.4. надбавку за стаж работы;

7.5. индексацию заработной платы;

7.6. доплату за совмещение профессий рабочих (должностей служащих), расширение зон обслуживания (увеличение объема работы), исполнение обязанностей временно отсутствующих работников;

7.7. доплату за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

7.8. доплату за работу в ночное время, ночную смену, разделение рабочего дня на части;

7.9. оплату за работу в сверхурочное время, выходные и праздничные дни;

7.10. доплату за руководство бригадой;

7.11. доплату низкооплачиваемым категориям работников до минимальной заработной платы в соответствии с законодательством;

7.12. премию за основные результаты финансово-хозяйственной деятельности;

7.13. средний заработок, сохраняемый за работником в период прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, стажировки.

8. Общая по предприятию сумма вознаграждения без учета филиалов, имеющих отдельный баланс, распределяется между филиалами и аппаратом управления предприятия (за исключением филиалов, имеющих отдельный баланс) пропорционально суммам начисленной заработной платы работников филиалов и аппарата управления предприятия по видам начислений согласно пункту 7 настоящего Положения.

Филиалы, имеющие отдельный баланс, определяют размер вознаграждения в соответствии с пунктом 5 настоящего положения.

9. Генеральным директором предприятия (директором филиала) по согласованию с соответствующим профсоюзным комитетом вознаграждение конкретному работнику может быть уменьшено за следующие упущения в работе и нарушения, имевшие место в течение календарного года, за который выплачивается вознаграждение:

9.1. нарушения производственных инструкций, правил по охране труда, техники безопасности, технической эксплуатации, пожарной безопасности – до 50%;

9.2. грубые нарушения правил по технике безопасности, охране труда, пожарной безопасности – до 100%;

9.3. отсутствие необходимого контроля со стороны ответственных лиц предприятия и филиалов за соблюдением производственных инструкций, правил по охране труда, технике безопасности, пожарной безопасности подчиненным персоналом – до 50%;

9.4. дорожно-транспортные происшествия по вине работников с повреждением транспортных средств – до 100%;

9.5. нарушения финансовой дисциплины - до 50%;

9.6. систематические нарушения правил внутреннего трудового распорядка (два и более в течение года) – до 50%;

9.7. нарушения производственно-технологической и исполнительской дисциплины – до 50%.

10. Работник лишается вознаграждения полностью при документально зафиксированных в течение календарного года фактах:

- за совершенный прогул (в том числе отсутствие на работе более 3 часов в течение рабочего дня) без уважительных причин;

- за появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также распитие спиртных напитков, употребление наркотических средств, психотропных веществ, их аналогов, токсических веществ на месте работы или в рабочее время или по месту работы;

- за совершение по месту работы хищения имущества нанимателя или его работников, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания;

- за нарушение требований по охране труда, повлекшее увечье или смерть других работников.

11. Увеличивается на 10 процентов размер вознаграждения по итогам года работнику, который в данном году был занесен на Доску Почета ГПО «Белэнерго».

12. Изменение размера вознаграждения с обязательным указанием причин отражается в приказе на осуществление выплаты вознаграждения и доводится до сведения работника.

Приложение 4

к коллективному договору РУП
«Гродноэнерго» на 2019-2022 гг.

Оплата труда работников предприятия при непрерывном профессиональном обучении по профессиям рабочих, за руководство стажировкой и за руководство учебной и производственной практикой (производственным обучением) учащихся и студентов.

1. Оплата труда работников предприятия при непрерывном профессиональном обучении по профессиям рабочих и за руководство стажировкой.

1.1. Оплата труда не освобожденного от основной работы работника (квалифицированного рабочего или мастера), осуществляющего руководство производственным обучением (производственной практикой) рабочих, за время обучения, предусмотренное учебной программой, учебными планами и учебно-тематическими планами, при реализации образовательных программ профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих, производится в следующих размерах (в процентах от тарифной ставки первого разряда в месяц):

	С обычными условиями труда При одновременном обучении			На работах с вредными условиями труда при одновременном обучении		
	одного %	двух %	трех и более %	одного %	двух %	трех и более %
За обучение при профессиональной подготовке	50	70	85	70	90	105
За обучение при повышении квалификации или переподготовке	40	60	75	60	80	95

1.2. Доплата водителю-наставнику, трактористу-наставнику в размере 70 % от тарифной ставки первого разряда в месяц за время работы с водителем-стажером, трактористом-стажером.

1.3. Оплата труда не освобожденных от основной работы руководителей и специалистов за проведение консультаций слушателям (рабочих профессий), проходящих индивидуальное обучение при освоении содержания образовательных программ подготовки, переподготовки и повышения квалификации, производится на условиях почасовой оплаты в размере 50 % от ставки почасовой оплаты, установленной в соответствии с подпунктом 1.4 настоящего Приложения. Консультации составляют 8-10 процентов от объема часов, отводимых на самостоятельное освоение слушателем теоретического курса.

1.4. Ставки почасовой оплаты за проведение учебных занятий при реализации образовательных программ дополнительного образования взрослых:

Контингент преподавателей	Ставки почасовой оплаты (в процентах от тарифной ставки первого разряда)
1. Работники предприятия:	
специалисты всех наименований и категорий, мастера (старшие мастера) всех наименований	6
руководители структурных подразделений всех наименований (заместители руководителей)	8
руководители филиалов и их заместители, руководство предприятия и их заместители	10
2. Лица, не входящие в состав предприятия:	
не имеющие ученой степени и ученого звания	6
имеющие ученое звание доцента или ученую степень кандидата наук	8
имеющие ученое звание профессора или ученую степень доктора наук	10

Примечания к подпункту 1.4

- Работникам предприятия ставки почасовой оплаты увеличиваются за наличие ученой степени:
 - - кандидат наук – на один процентный пункт,
 - - доктор наук – на два процентных пункта.
- Почасовая оплата труда работников предприятия за проведение учебных занятий при реализации образовательных программ дополнительного образования взрослых в Учебном центре предприятия осуществляется в пределах 240 часов в календарном году, с сохранением заработной платы по основному месту работы.

1.5. Оплата труда работников, принятых на работу и не имеющих квалификации (разряда) по необходимой предприятию профессии, при организации их обучения по образовательным программам профессиональной подготовки рабочих (служащих) или переподготовки рабочих (служащих) индивидуально в условиях производства, в течение периода обучения производится в размере ставки рабочего минимального тарифного разряда, предусмотренного для данной профессии Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

1.6. Оплата труда рабочих за время обучения посредством освоения содержания образовательной программы повышения квалификации или переподготовки по очной (дневной) форме обучения производится из расчета среднего заработка, исчисленного в соответствии с действующим законодательством.

1.7. Оплата труда работников предприятия за руководство стажировкой производится ежемесячно в течение всего периода стажировки в следующих размерах от тарифной ставки первого разряда и в зависимости от числа стажеров:

- до 2 человек – 85 %;
- от 3 и более человек -105 %.

2. Оплата труда работников предприятия за руководство учебной и производственной практикой (производственным обучением) учащихся и студентов.

2.1. Оплата труда работников предприятия за непосредственное руководство начальным или основным периодом производственного обучения учащихся учреждений образования, обеспечивающих получение профессионально-технического образования (кроме руководства в заключительном периоде производственным обучением (производственной практикой) учащихся, обучающихся за счет республиканского или местных бюджетов), производится ежемесячно в течение всего периода производственного обучения, в следующих размерах от тарифной ставки первого разряда и в зависимости от числа обучающихся:

- до 2 человек – 60 %;
- от 3 и более человек -85 %.

2.2. Оплата труда работников предприятия за непосредственное руководство учебной или производственной (технологической) практикой учащихся учреждений образования, обеспечивающих получение среднего специального образования, учебной практикой или практикой по специальности студентов учреждений высшего образования (кроме практики студентов, обучающихся по специальностям, по которым после завершения обучения присваиваются педагогические квалификации, и преддипломной практикой по иным специальностям) производится ежемесячно в течение всего периода практики в следующих размерах от тарифной ставки первого разряда и в зависимости от числа практикантов:

- до 2 человек – 85 %;
- от 3 и более человек -105 %.

2.3. Оплату труда работников за непосредственное руководство: практикой студентов по специальностям, по которым после завершения обучения присваиваются педагогические квалификации, преддипломной практикой по иным специальностям студентов учреждений высшего образования и учащихся, осваивающих содержание образовательных программ среднего специального образования, заключительным периодом производственного обучения (производственной практики) учащихся, осваивающих содержание образовательных программ профессионально-технического образования, обучающихся за счет республиканского или местных бюджетов, осуществляют учреждения образования по договорам гражданско-правового характера, заключаемым между учреждениями образования и этими работниками, в соответствии с постановлениями Совета Министров Республики Беларусь от 03.06.2010 № 860, от 11.07.2011 № 941, от 14.07.2011 № 953.

Приложение 5

к коллективному договору РУП
«Гродноэнерго» на 2019-2022 гг.

ПОЛОЖЕНИЕ
о выплате работникам материальной помощи на оздоровление
при предоставлении трудового отпуска

1. Материальная помощь на оздоровление выплачивается один раз в календарном году работникам РУП «Гродноэнерго» при предоставлении им трудового отпуска одновременно с выплатой средней заработной платы за время отпуска.

2. При разделении трудового отпуска на части материальная помощь на оздоровление выплачивается в обязательном порядке в полном объеме при предоставлении первой части отпуска продолжительностью 14 и более календарных дней.

3. Выплата материальной помощи на оздоровление работникам предприятия производится в размере 1,5 ставки (оклада), но не менее 3-х тарифных ставок первого разряда, установленных на предприятии на дату ухода работника в трудовой отпуск.

4. Материальная помощь на оздоровление также выплачивается работнику в случаях: перевода работника на другую работу в пределах ГПО «Белэнерго» или перехода на выборную должность служащего (п.4 ст. 35), увольнения в связи с истечением срока трудового договора (за исключением работников, принятых на время прохождения практики, временных и сезонных работников), контракта (п. 2 ст. 35 ТК РБ), увольнения по требованию работника (ст. 41 ТК РБ), увольнения по состоянию здоровья (п. 3, 5 ст. 42 ТК РБ), призыва на воинскую службу (п. 1 ст. 44 ТК РБ), в связи с сокращением численности или штата работников (п. 1 ст. 42 ТК РБ), а также по соглашению сторон (п.1 ст. 35).

При увольнении работника данная выплата осуществляется только при условии невыплаты ему материальной помощи в текущем календарном году на основании пунктов 1 и 2 настоящего Положения. Размер материальной помощи корректируется на количество неиспользованных дней трудового отпуска (материальная помощь по Положению умножается на фактическое количество дней отпуска и делится на количество дней отпуска за полный рабочий год).

5. Контроль своевременности и правомерности предоставления материальной помощи к трудовому отпуску осуществляют работники кадровых подразделений.

Приложение 6
к коллективному договору РУП
«Гродноэнерго» на 2019-2022 гг.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оказании материальной помощи работникам
и неработающим пенсионерам в связи с государственными праздниками,
праздничными днями, памяtnыми и юбилейными датами.

1. Настоящее Положение регламентирует условия и размеры оказания материальной помощи работникам предприятия, включая штатных работников областной организации профсоюза и первичных профсоюзных организаций, и неработающим пенсионерам, в связи с государственными праздниками, праздничными днями, памяtnыми датами, юбилейными датами образования Белорусской энергосистемы, предприятия или филиалов, юбилейными датами со дня рождения работников и неработающих пенсионеров.

2. По решению нанимателя, согласованному с соответствующим профсоюзным комитетом, работники могут лишаться полностью или частично материальной помощи, выплачиваемой в соответствии с пунктами 3, 5 - 8 настоящего Положения, за следующие нарушения, совершенные в течение года до наступления праздничной (памятной) даты:

- за совершенный прогул (в том числе отсутствие на работе более 3 часов в течение рабочего дня) без уважительных причин;
- за появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также распитие спиртных напитков, употребление наркотических средств, психотропных веществ, их аналогов, токсических веществ на месте работы или в рабочее время или по месту работы;
- за совершение по месту работы хищения имущества нанимателя или его работников, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания;
- за нарушение требований по охране труда, повлекшее увечье или смерть других работников;
- за совершение аварий и отказов по вине работника.

3. Для работников предприятия юбилейными датами со дня рождения являются: 50 лет, 55 лет для женщин, 60 лет и каждые последующие 10 лет.

Оказание материальной помощи в связи с юбилейной датой со дня рождения производится в зависимости от стажа работы в сфере электроэнергетики:

- до 10 лет – 10 базовых величин;
- от 10 лет и выше – 16 базовых величин.

4. Для неработающих пенсионеров юбилейными датами со дня рождения являются: 50, 55, 60, 65, 70, 75, 80-летие и далее с интервалом 5 лет.

Размер материальной помощи для них в связи с юбилейной датой со дня рождения составляет 4 базовые величины.

Неработающим пенсионерам, достигшим возраста 86 лет и старше (за исключением 90 лет и каждые последующие 5 лет), ежегодно ко дню рождения выплачивается материальная помощь в размере 3-х базовых величин.

5. Для предприятия или филиалов юбилейными являются даты, когда со дня их образования прошло 10, 20, 30, 40, 50, 60, 70, 80, 90, 100 лет.

Для оказания материальной помощи работникам в связи с юбилейной датой филиала выделяется сумма средств исходя из расчета: 1,5 базовой величины на одного работника списочного состава.

6. Работникам и неработающим пенсионерам может оказываться материальная помощь к юбилейной дате образования Белорусской энергетической системы.

7. К государственным праздникам, праздничным дням и памятным датам, в связи с которыми может оказываться материальная помощь работникам и неработающим пенсионерам, относятся:

- День памяти воинов-интернационалистов;
- День защитников Отечества и Вооруженных сил Республики Беларусь;
- День женщин;
- День чернобыльской трагедии;
- День Победы;
- День Независимости Республики Беларусь;
- День пожилых людей;
- День матери;
- День инвалидов Республики Беларусь;
- День энергетика.

8. Генеральный директор предприятия, как наниматель, по согласованию с областной организацией профсоюза работников энергетики может принять решение об оказании материальной помощи работникам и неработающим пенсионерам в связи с иными праздничными днями, не указанными в пункте 7 настоящего Положения, но предусмотренными законодательством.

9. Решение о размере материальной помощи к государственным праздникам, праздничным дням, памятным датам, юбилейной дате образования Белорусской энергетической системы в соответствии с пунктами 5 - 8 настоящего Положения принимаются совместно с областной организацией профсоюза при наличии соответствующего источника.

10. Работникам, которым установлено неполное рабочее время (в том числе работающим по совместительству), выплата материальной помощи согласно пунктам 5-8 настоящего Положения производится пропорционально продолжительности их рабочего времени, установленной трудовым договором (в случаях, предусмотренных пунктами 1 - 2 ст. 289 ТК РБ, выплата производится в полном размере).

Работникам, с которыми заключён трудовой договор на срок до одного месяца и работникам, принятым на работу на время практики, выплата материальной помощи согласно пунктам 5-8 настоящего Положения не производится.

11. В случае награждения работника или неработающего пенсионера по основаниям, указанным в пункте 1 настоящего Положения, а также за достижения в решении вопросов производственного и социального характера, материальная помощь выплачивается в следующих размерах:

№ п/п	Вид награды	Размер материальной помощи в базовых величинах
1	Благодарность филиала	2
2	Благодарность предприятия	3
3	Почетная грамота филиала	3
4	Почетная грамота предприятия	4
5	Благодарность ГПО «Белэнерго»	3
6	Благодарность Министра энергетики Республики Беларусь	5
7	Почетная грамота ГПО «Белэнерго»	5
8	Юбилейная почетная грамота ГПО «Белэнерго»	3
9	Юбилейный знак ГПО «Белэнерго»	5
10	Почетный знак ГПО «Белэнерго»	5
11	Почётное звание «Ветэран Беларускай энэргасістэмы»	8
12	Почётное звание «Выдатнік Беларускай энэргасістэмы»	8
13	Почётное звание «Ганаровы работнік Беларускай энэргасістэмы»	10
14	Почетная грамота Министерства энергетики Республики Беларусь	10
15	Почетная грамота Совета Министров Республики Беларусь	13
15 ¹	Почётная грамота Администрации Президента Республики Беларусь	14
16	Медали Республики Беларусь	15
17	Ордена Республики Беларусь	17
18	Почетное звание Республики Беларусь	17
19	Награды других государств	6
20	Почетная грамота Исполнительного комитета электроэнергетического Совета Содружества Независимых Государств	6
21	Почетная грамота электроэнергетического Совета Содружества Независимых Государств	7
22	Почетное звание «Заслуженный энергетик СНГ»	10

Приложение 7

к коллективному договору РУП
«Гродноэнерго» на 2019-2022 гг.

ПОЛОЖЕНИЕ**о выплате работникам выходного пособия в связи с их выходом на пенсию.**

1. Выходное пособие в соответствии с настоящим Положением выплачивается при прекращении трудового договора (контракта) в связи с выходом на пенсию работнику, оформившему трудовую пенсию по возрасту, в том числе за работу с особыми условиями труда, пенсию по инвалидности (за исключением случаев, когда работник является инвалидом с детства), профессиональную пенсию, являясь работником РУП «Гродноэнерго».

2. Размер выходного пособия определяется из расчета 15 % среднемесячной заработной платы работника за последний год работы (по методике расчета среднего заработка, сохраняемого за время трудового отпуска) за каждый полный год стажа работы в сфере электроэнергетики на дату прекращения трудового договора.

3. Выплата выходного пособия производится работникам при наличии стажа работы в сфере электроэнергетики на дату прекращения трудового договора не менее 10 лет.

Для расчета стажа работы и размера единовременного выходного пособия применяется стаж работы, дающий право на получение надбавки за стаж работы в сфере электроэнергетики.

При этом для расчета стажа работы и размера единовременного выходного пособия не включается время работы:

- на энергетических объектах предприятий, объединений и организаций других отраслей народного хозяйства Республики Беларусь;
- на энергетических объектах предприятий, объединений и организаций государств – членов Содружества независимых государств, государств – членов Евразийского экономического союза;
- на предприятиях, в объединениях и организациях, относящихся к сфере строительства, из которых работник был принят на работу в филиал «РСП «Энергостройремонт».

Работнику, имеющему право на получение пенсии по инвалидности в результате несчастного случая на производстве, профессионального или онкологического заболевания, выплата выходного пособия производится независимо от продолжительности его стажа работы в сфере электроэнергетики.

4. Основанием для выплаты выходного пособия является приказ о прекращении трудового договора.

5. Выходное пособие выплачивается с соблюдением принципа однократности.

6. Выходное пособие выплачивается при прекращении трудового договора только по следующим основаниям:

- по соглашению сторон (п. 1 ст. 35 ТК РБ, ст. 37 ТК РБ);
- в связи с истечением срока действия срочного трудового договора (п.2 ст. 35 ТК РБ);

- по желанию работника (ст. 40 ТК РФ);
- по требованию работника (ст. 41 ТК РФ);
- в связи с сокращением численности или штата работников (п.1 ст. 42 ТК РФ);
- в связи с несоответствием работника занимаемой должности служащего (профессии рабочего) или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы (п. 3 ст. 42 ТК РФ);
- в связи с неявкой на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности (п. 5 ст. 42 ТК РФ);
- в связи со смертью работника (п. 6 ст. 44 ТК РФ).

Приложение 8
к коллективному договору РУП
«Гродноэнерго» на 2019-2022 гг.

ПОЛОЖЕНИЕ
о добровольном страховании дополнительной пенсии работников

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Гражданским кодексом Республики Беларусь и другими нормативными правовыми актами Республики Беларусь.

2. Положение регулирует вопросы добровольного страхования дополнительной пенсии работников РУП «Гродноэнерго», а также распространяется на штатных работников областной организации профсоюза и первичных профсоюзных организаций.

3. Добровольное страхование дополнительной пенсии (далее по тексту - страхование пенсии) работников предприятия производится с целью осуществления мер по их социальной защите и повышению жизненного уровня.

В соответствии с договором от 25.03.2013 № 03 ОАО «Белорусский народный пенсионный фонд» переданы в РДУСП «Стравита» обязательства и страховые резервы, образованные по договору добровольного страхования дополнительной пенсии работников предприятия от 13.02.2004 № б/н.

Страхование пенсии осуществляется на основании договора страхования – соглашения между Страховщиком (РДУСП «Стравита») и Страхователем (РУП «Гродноэнерго»), в соответствии с которым Страховщик обязуется при наступлении предусмотренного договором события (страхового случая) произвести выплату страхового обеспечения застрахованному лицу (работнику Страхователя) в пределах определенной договором страховой суммы, а Страхователь обязуется уплачивать в обусловленный договором срок страховые взносы.

4. Застрахованными лицами являются работники Страхователя, включенные в Список застрахованных лиц Страхователем. Данный Список является приложением к договору страхования пенсии.

5. Страховые взносы уплачиваются Страхователем за застрахованных лиц ежемесячно в размере, определяемом Страхователем исходя из наличия источника.

6. Страховые взносы за следующий месяц страхования уплачиваются до 30 числа текущего месяца.

7. Страховые тарифы рассчитываются, исходя из следующих параметров:

- гарантированной нормы доходности – уровня доходности от инвестирования страховых резервов, учитываемого при расчете страховых тарифов, - 4% годовых в течение срока страхования;
- нагрузки как части страхового тарифа, предназначенной для покрытия затрат Страховщика на осуществление страхования, – в размере 4% от суммы уплаченного страхового взноса.

8. Страховщиком в течение срока действия договора страхования начисляется бонус (часть дохода, полученного от инвестиционной деятельности Страховщика) в соответствии с Положением о порядке начисления бонуса, действующим у Страховщика.

9. Источником выплаты бонуса является прибыль, остающаяся в распоряжении Страховщика. Размер средств, направляемых на формирование фонда для выплаты

начисленного бонуса, определяется по результатам работы Страховщика за отчетный период.

10. Бонус, начисленный в течение срока страхования, выплачивается застрахованному лицу только после наступления страхового случая дополнительно к страховому обеспечению.

11. Страховым случаем признаются следующие события:

11.1. достижение застрахованным лицом пенсионного возраста в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

11.2. окончание установленного в договоре страхования срока страхования. Данный пункт применяется для застрахованных лиц, в отношении которых к достижению ими пенсионного возраста договор страхования пенсии действовал менее трех лет.

12. Срок действия договора страхования пенсии согласно законодательству не может быть менее 3-х лет. Начало выплаты дополнительной пенсии осуществляется не ранее чем через три года после уплаты первого взноса по договору страхования.

ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ СТРАХОВАНИЯ ПЕНСИИ

13. Страхованию подлежат все работники, состоящие в списочном составе Страхователя по состоянию на последнее число месяца формирования списка застрахованных лиц, за исключением:

- совместителей;
- работников, принятых на время прохождения практики;
- временных и сезонных работников;
- работников, принятых на время выполнения обязанностей временно отсутствующих работников, за которыми сохраняется место работы (данное исключение не распространяется на работников, принятых на период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет);
- работников, являющихся родителями, обязанными возмещать расходы, затраченные государством на содержание детей, находящихся на государственном обеспечении;
- работников, оформивших документы на получение страхового обеспечения;
- работников, уволенных в месяце формирования списка застрахованных лиц.

14. Вновь принятые работники подлежат страхованию со второго месяца, следующего за месяцем приема на работу (например, работник, принятый в мае, подлежит страхованию с июля).

15. В случае увольнения застрахованного лица в течение срока страхования:

- застрахованное лицо остается в Списке застрахованных лиц. В этом случае размер страховой суммы в отношении данного лица подлежит изменению с учетом фактически уплаченного страхового взноса и срока страхования;
- при наличии согласия застрахованного лица, Страховщик исключает его из Списка застрахованных лиц. В этом случае договор страхования заключается с сохранением существенных условий настоящего договора в отношении указанного застрахованного лица на дату исключения застрахованного лица из Списка застрахованных лиц (дата начала и окончания срока страхования, сумма страхового взноса, срок уплаты страхового взноса, размер страховой суммы, валюта страховой суммы и т.д.), а также с сохранением суммы бонуса, начисленного до даты исключения застрахованного лица из Списка застрахованных лиц.

16. В случае исключения застрахованного лица из Списка застрахованных лиц по причине смерти в течение срока страхования часть страхового взноса, уплаченная за данное застрахованное лицо до даты его смерти (за вычетом нагрузки), увеличенная на величину дохода в соответствии с нормой доходности (на дату смерти застрахованного лица), с сохранением бонуса, начисленного в течение срока страхования до даты смерти застрахованного лица, подлежит выплате наследникам застрахованного лица.

ПОРЯДОК ВЫПЛАТЫ СТРАХОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ (ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ПЕНСИИ)

17. При наступлении страхового случая застрахованному лицу выплачивается страховое обеспечение в виде дополнительной пенсии, с учетом совокупной доходности (гарантированной нормы доходности и бонуса), в течение одного года после наступления страхового случая с периодичностью раз в полгода (двумя частями) на основании заявления о выплате страхового обеспечения.

18. Первая часть дополнительной пенсии выплачивается не позднее 35-ти рабочих дней с момента получения всех необходимых документов от застрахованного лица, вторая – через 6 месяцев после выплаты первой части дополнительной пенсии. Если размер страховой суммы, подлежащей выплате, не превышает 100 базовых величин, то выплата страхового обеспечения может быть произведена единовременно.

19. Для получения страхового обеспечения (дополнительной пенсии) застрахованное лицо (выгодоприобретатель) должно предъявить страховщику:

- заявление о выплате страхового обеспечения;
- документ, удостоверяющий личность;
- документ, подтверждающий факт наступления страхового случая;
- пенсионное удостоверение застрахованного лица в случае, если застрахованное лицо приобрело права на пенсионное обеспечение ранее общего пенсионного возраста.

20. Выплата дополнительной пенсии производится в пределах Республики Беларусь путем перечисления (перевода) на указанный в заявлении счет страхователя в банковском учреждении Республики Беларусь, путем пересылки суммы дополнительной пенсии почтовым переводом, иным способом в соответствии с законодательством за счет страховщика.

21. Застрахованное лицо, оформившее пенсию ранее общеустановленного возраста (за работу с особыми условиями труда, в связи с инвалидностью, как мать, имеющая ребенка инвалида, как многодетная мать и по другим основаниям), имеет право на досрочную выплату страхового обеспечения.

Если данное Застрахованное лицо продолжает работу на предприятии и не обращается с письменным заявлением о получении дополнительной пенсии, Страхователь продолжает перечислять ежемесячные страховые взносы за данного работника.

В случае письменного обращения работника за выплатой страхового обеспечения, РУП «Гродноэнерго» прекращает перечисление взносов с месяца, следующего за месяцем подачи соответствующего заявления.

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

22. В целях своевременного и полного исполнения обязательств по договору страхования пенсии, повышения ответственности за достоверность и своевременность

формирования списков о застрахованных лицах отдел кадров РУП "Гродноэнерго" и филиалы предприятия до 5 числа отчетного месяца:

- формируют электронные базы данных по кадровому учету застрахованных лиц по состоянию на последний день предыдущего месяца;
- представляют в отдел кадров аппарата управления предприятия по согласованным формам на бумажном и электронном носителе информацию о всех изменениях, произошедших в списках застрахованных лиц.

23. Работник отдела кадров аппарата управления предприятия, ответственный за формирование списков застрахованных лиц, до 26 числа представляет Страховщику изменения в список застрахованных лиц.

24. Отдел кадров аппарата управления предприятия визирует и предоставляет в финансовый отдел счет Страховщика для оплаты страховой суммы.

25. Отдел кадров аппарата управления предприятия ежемесячно до 10 числа, предоставляет в бухгалтерию предприятия отчет, отражающий полную информацию о перечисленных страховых суммах за месяц с разбивкой по филиалам.

26. Руководители филиалов предприятия назначают работников, ответственных за достоверность и своевременность формирования списков застрахованных лиц, и осуществляют контроль за их работой.

Приложение 9
к коллективному договору РУП
«Гродноэнерго» на 2019-2022 гг.

ПЕРЕЧЕНЬ
работников с ненормированным рабочим днем

№ п/п	Наименование должности, профессии работника	Продолжительность дополнительного отпуска (в календарных днях)
1	Генеральный директор предприятия и его заместители	7
2	Главный инженер и главный бухгалтер предприятия	7
2.1	Их заместители	6
3	Директор филиала и его заместители	6
4	Главный инженер и главный бухгалтер филиала	6
4.1	Их заместители	5
5	Главные специалисты агрофирмы	6
6	Помощник генерального директора предприятия	6
7	Руководители функциональных структурных подразделений аппарата управления предприятия и его филиалов	
7.1	Начальник управления, службы, отдела аппарата управления предприятия, их заместители	5
7.2	Начальник службы, отдела филиала, их заместители	4
7.3	Начальник (руководитель) группы, сектора, главный инженер (архитектор) проекта аппарата управления предприятия и филиала, их заместители	3
8	Руководители внутрипроизводственных структурных подразделений	
8.1	Начальник (заведующий) станции, цеха, смены, лаборатории, гаража, службы, мастерской, производства, района электрических (тепловых) сетей, электроподстанции, участка, их заместители	4
8.2	Главный инженер района электрических сетей и его заместители, производитель работ, старший мастер, мастер (всех наименований)	4
8.3	Бригадир производственной бригады в животноводстве, заместитель бригадира производственной бригады в животноводстве	2
9	Руководители подразделений административно-хозяйственного обслуживания	
9.1	Заведующий архивом, хозяйством, центральным складом, складом, общежитием, столовой, производством	2
10	Специалисты, в том числе ведущие	
10.1	Агроном (всех наименований и категорий)	2
10.2	Бухгалтер (всех наименований и категорий)	2
10.3	Ветеринарный врач-гинеколог (всех категорий)	2
10.4	Ветеринарный фельдшер (всех категорий)	1

10.5	Воспитатель общежития (воспитатель)	1
10.6	Врач (всех наименований и категорий, за исключением врача-терапевта, выполняющего функции заведующего здравпунктом или начальника медицинской службы)	1
10.7	Врач-терапевт, выполняющий функции заведующего здравпунктом или начальника медицинской службы	2
10.8	Геодезист (всех категорий)	2
10.9	Диспетчер автомобильного транспорта	1
10.10	Диспетчер агрофирмы (всех наименований)	2
10.11	Инженер (всех наименований и категорий)	2
10.12	Инспектор по контролю за исполнением поручений	1
10.13	Инструктор-методист по физкультурно-оздоровительной, спортивно массовой работе	1
10.14	Культорганизатор	1
10.15	Методист (всех категорий)	2
10.16	Механик (всех наименований)	2
10.17	Переводчик (всех наименований и категорий)	2
10.18	Программист (всех наименований и категорий)	2
10.19	Психолог (всех категорий)	2
10.20	Ревизор (всех наименований и категорий)	2
10.21	Секретарь приемной	1
10.22	Специалист (всех наименований и категорий)	2
10.23	Старший лаборант, лаборант	1
10.24	Старшая медицинская сестра, медицинская сестра (всех наименований и категорий)	1
10.25	Техник (всех наименований и категорий)	1
10.26	Товаровед (всех категорий)	1
10.27	Фельдшер (всех категорий)	1
10.28	Фельдшер-лаборант	1
10.29	Художник	1
10.30	Художник-конструктор (дизайнер)	2
10.31	Экономист (всех наименований и категорий)	2
10.32	Электроник (всех наименований и категорий)	2
10.33	Энергетик, электрик (всех наименований и категорий)	2
10.34	Юрисконсульт (всех наименований и категорий)	2
11	Другие служащие (технические исполнители)	
11.1	Архивариус	1
11.2	Дежурный по санаторию	1
11.3	Делопроизводитель	1
11.4	Массажист	1
11.5	Оператор диспетчерской движения и погрузочно-разгрузочных работ	1
11.6	Паспортист	1
11.7	Секретарь	1
11.8	Старший кассир, кассир	1
11.9	Учетчик	1
11.10	Экспедитор	1
11.11	Экспедитор по перевозке грузов	1

12	Рабочие	
12.1	Водитель служебного легкового автомобиля, за исключением дежурного автомобиля, обслуживающего структурные подразделения аппарата управления предприятия	2

При предоставлении трудового отпуска дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день уменьшается на количество дней прогулов.

к коллективному договору РУП
«Гродноэнерго» на 2019-2022 гг.

ПЕРЕЧЕНЬ
Профессий рабочих и должностей служащих, которым устанавливается
компенсация за разъездной характер работы

№ п/п	Наименование профессии рабочих и должности служащих
Рабочие	
1	Бетонщик
2	Водитель автомобиля
3	Газорезчик
4	Жестянщик
5	Кабельщик-спайщик
6	Каменщик
7	Контролер энергоснабжающей организации
8	Кровельщик по рулонным кровлям и по кровлям из штучных материалов
9	Маляр
10	Монтажник санитарно-технических систем и оборудования
11	Машинист бульдозера
12	Машинист бурильной и бурильно-крановой машины
13	Машинист крана автомобильного
14	Машинист экскаватора
15	Облицовщик-плиточник
16	Плотник
17	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений
18	Слесарь-ремонтник
19	Слесарь-сантехник
20	Столяр
21	Тракторист
22	Штукатур
23	Электрогазосварщик
24	Электромонтер диспетчерского оборудования и телеавтоматики
25	Электромонтер оперативно-выездной бригады
26	Электромонтер по испытаниям и измерениям
27	Электромонтер по ремонту аппаратуры, релейной защиты и автоматики
28	Электромонтер по ремонту воздушных линий электропередачи
29	Электромонтер по ремонту и монтажу кабельных линий
30	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования
31	Электромонтер по эксплуатации распределительных сетей
32	Электромонтер по эксплуатации электросчетчиков
33	Электросварщик ручной сварки
34	Электрослесарь по ремонту оборудования распределительных устройств
Руководители и специалисты	
35	Геодезист
36	Главный инженер района сетей, их заместители
37	Ведущий инженер, инженер (службы, цеха, района сетей, участка, лаборатории,

№ п/п	Наименование профессии рабочих и должности служащих
	группы, отдела надежности, охраны труда, пожарной, промышленной и радиационной безопасности, отдела распределительных сетей, отдела сбыта энергии) всех категорий
38	Ведущий инженер по наладке и испытаниям, инженер по наладке и испытаниям (всех категорий)
39	Ведущий инженер по техническому надзору, инженер по техническому надзору (всех категорий)
40	Ведущий инженер по безопасности движения, инженер по безопасности движения (всех категорий)
41	Старший мастер, мастер производственной службы (участка)
42	Начальник (руководитель) группы, сектора, его заместители
43	Начальник лаборатории, его заместители
44	Начальник отдела надежности, охраны труда, пожарной, промышленной и радиационной безопасности, отдела распределительных сетей
45	Начальник района сетей, его заместители
46	Начальник службы (участка), его заместители
47	Производитель работ (прораб)
48	Техник (службы, цеха, района сетей, участка, лаборатории, группы) всех категорий

Приложение 11
к коллективному договору РУП
«Гродноэнерго» на 2019-2022 гг.

ПОЛОЖЕНИЕ
о резервном фонде заработной платы РУП «Гродноэнерго».

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение разработано на основании ст. 76 ТК РБ, Положения о резервном фонде заработной платы, утвержденного постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 28.04.2000 № 605, и определяет порядок создания и использования резервного фонда заработной платы.

2. Резервный фонд заработной платы (далее – резервный фонд) создается для обеспечения выплат причитающейся работникам заработной платы (включая стимулирующие выплаты), а также предусмотренных законодательством, коллективным договором РУП «Гродноэнерго» и трудовыми договорами с работниками гарантийных и компенсационных выплат в случае экономической несостоятельности (банкротства) нанимателя, ликвидации предприятия, прекращения деятельности филиала, в случае необходимости недопущения нарастания социальной напряженности в коллективах предприятия и в других предусмотренных законодательством случаях.

3. Резервный фонд создается в целом на предприятие без учета филиалов, имеющих отдельный баланс.

Филиалы, имеющие отдельный баланс, самостоятельно создают резервный фонд на основании разработанных ими локальных Положений, которые согласовываются с РУП «Гродноэнерго».

ПОРЯДОК СОЗДАНИЯ РЕЗЕРВНОГО ФОНДА

4. Источником создания резервного фонда является прибыль предприятия за отчетный год, остающаяся в его распоряжении после уплаты налогов и других обязательных платежей в бюджет.

5. Резервный фонд устанавливается в размере до 25 процентов фонда заработной платы РУП «Гродноэнерго» за отчетный год без учета филиалов, имеющих отдельный баланс.

Конкретный размер отчислений в резервный фонд по результатам отчетного года определяется совместным решением нанимателя и областной организации профсоюза в лице ее председателя.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ РЕЗЕРВНОГО ФОНДА

6. Средства резервного фонда используются на цели, предусмотренные в пункте 2 настоящего Положения.

7. В случае отсутствия необходимости использования средств резервного фонда на цели в соответствии с пунктом 2 настоящего Положения резервный фонд может быть использован на иные цели.

Решение о направлениях и размерах использовании средств резервного фонда на иные цели принимается совместным решением нанимателя и областной организации профсоюза в лице ее председателя.

Приложение 12

к коллективному договору РУП
«Гродноэнерго» на 2019 – 2022 гг.

ПОЛОЖЕНИЕ о порядке направления работников РУП «Гродноэнерго» на обучение посредством освоения образовательных программ дополнительного образования взрослых в филиал РУП «Гродноэнерго» Учебный центр

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение разработано на основании:

- Кодекса Республики Беларусь об образовании;
- Трудового Кодекса Республики Беларусь;
- Постановления Совета Министров Республики Беларусь от 29.07. 2005 № 834 "О некоторых вопросах направления работников на обучение в учреждения образования за счет средств юридических лиц»;

- Положения о гарантиях работникам, направляемым нанимателем на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации и стажировку, утвержденного постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 21.01.2008 №101;

- Стандарта ГПО «Белэнерго» «Требования к работе с персоналом» СТП 09110.12.101-11 от 27.12.2011 № 54;

- Постановления Совета Министров Республики Беларусь от 15.07.2011 № 954 «Об отдельных вопросах дополнительного образования взрослых»;

- Регламента по организации непрерывного профессионального обучения (образования) персонала РУП «Гродноэнерго», утвержденного приказом РУП «Гродноэнерго» от 05.03.2018 № 400

и определяет порядок направления персонала РУП «Гродноэнерго» на обучение посредством освоения образовательных программ дополнительного образования взрослых (далее - обучение) в филиал «Учебный центр РУП «Гродноэнерго» (далее – УЦ).

2. Дополнительное образование взрослых – это вид дополнительного образования, направленный на профессиональное развитие слушателя, стажера и удовлетворение их познавательных потребностей, осуществляемое в электроэнергетике по средствам следующих образовательных программ:

Образовательная программа повышения квалификации руководящих работников и специалистов – образовательная программа, направленная на профессиональное совершенствование работников;

Образовательная программа стажировки руководящих работников и специалистов – образовательная программа, обеспечивающая освоение руководящими работниками и специалистами новых методов, технологий и элементов профессиональной деятельности, как правило, осуществляемая в других организациях.

Образовательная программа обучения в организациях – образовательная программа, направленная на формирование профессиональных навыков, необходимых для выполнения работниками организаций своих должностных обязанностей.

Образовательная программа повышения квалификации рабочих (служащих) – образовательная программа, направленная на профессиональное совершенствование рабочих (служащих) с присвоением более высоких квалификационных разрядов (классов, категорий) по профессии.

Образовательная программа переподготовки рабочих (служащих) – образовательная программа, направленная на приобретение профессии лицами, имеющими другую профессию.

Образовательная программа профессиональной подготовки рабочих (служащих) – образовательная программа, направленная на приобретение профессии лицами, не имеющими профессии.

Образовательная программа обучающих курсов – образовательное мероприятие, направленное на удовлетворение познавательных потребностей слушателей в определенной сфере профессиональной деятельности или области знаний (для руководящих работников, специалистов, рабочих, служащих).

3. РУП «Гродноэнерго» осуществляет непрерывное профессиональное обучение персонала энергосистемы для собственных нужд в филиале Учебный центр в соответствии с ежегодным планом–графиком обучения персонала, утверждаемым генеральным директором, и Коллективным договором.

4. Необходимость в обучении работников определяет руководитель предприятия (филиала).

5. Настоящее положение не распространяется на проведение иных видов обучения на производстве, указанных в СТП 09110.12.101-11 ГПО «Белэнерго» (п.4.5) в виде различного рода семинаров, целью которых является получение новых знаний и информации, оперативных и четких разъяснений по тематическим вопросам, которые возникают в процессе работы.

ПОРЯДОК НАПРАВЛЕНИЯ РАБОТНИКОВ НА ОБУЧЕНИЕ

6. Направление работников на обучение осуществляется на основании приказа РУП “Гродноэнерго” «Об организации обучения» и в соответствии с «Планом-графиком непрерывного профессионального обучения (образования) по очной (дневной) форме рабочих, руководителей и специалистов в УЦ в ____ году», вызова УЦ и приказа нанимателя, с выдачей командировочного удостоверения для работников структурных подразделений, находящихся в другой местности.

7. В вызове УЦ должна содержаться следующая информация:

- основание направления на обучение;
- наименование образовательной программы;
- дата начала и окончания обучения;
- количество направляемых работников с последующим приложением списка с указанием Ф.И.О..

8. В приказе филиала отражается следующая информация:

8.1. Основание направления работника в УЦ;

8.2. Наименование и место нахождения УЦ;

8.3. Форма обучения, дни и время нахождения работника на обучении в УЦ в соответствии с учебной программой, а также выходные дни, которые он имеет право использовать по своему усмотрению;

8.4. При направлении работника на обучение в УЦ из другого населенного пункта указывается информация о возможности ежедневно возвращаться к месту жительства работника.

8.5. Гарантии оплаты, предусмотренные пунктами 9 - 12 настоящего Положения.

9. За работником, направленным нанимателем на обучение в УЦ, на весь период прохождения им обучения сохраняется средняя заработная плата по месту работы.

10. Расходы, связанные с проездом, проживанием (за исключением предоставления общежития), а также суточные выплачиваются нанимателем не позднее, чем накануне дня выезда работника на обучение в соответствии с действующим законодательством Республики Беларусь по установленным нормам командировочных расходов. При направлении работников филиалов на обучение в УЦ сроком более одной недели, в приказе указывается срок обучения без учёта выходных дней (отражаются только рабочие дни), а период обучения указывается полностью. Работнику выдаётся командировочное удостоверение. При возмещении оплаты по проезду второй и последующие разы в период обучения, суммы возмещения в состав затрат, учитываемых при исчислении прибыли не включаются;

11. При направлении работников в УЦ оплата за проживание персонала в выходные дни и выплата суточных в приказе о направлении работника на обучение не предусматривается и не производится.

Возмещение расходов, связанных с проживанием персонала в выходные дни, а также выплата суточных за эти дни может быть предусмотрена в приказе только в исключительных случаях (отсутствие регулярного транспортного сообщения, невозможность своевременного прибытия работника к месту обучения по объективным причинам и др.) под персональную ответственность директора филиала.

12. При направлении на обучение в УЦ значительной группы персонала, директор филиала может организовать доставку работников к месту обучения и обратно транспортом филиала (с учётом экономической целесообразности) в соответствии с расписанием занятий.

13. Работник, прошедший обучение, в течение трёх рабочих дней после возвращения из УЦ представляет в бухгалтерию авансовый отчёт об израсходованных суммах и оригиналы документов, подтверждающие эти расходы.

14. К авансовому отчету прилагаются:

14.1. Проездные документы, подтверждающие фактические расходы по проезду к месту учебы и обратно;

14.2. Оплаченные счета, квитанции или другие документы, подтверждающие расходы по найму жилого помещения.

15. Отчет утверждается директором филиала.

16. Отсутствие работника на рабочем месте в период обучения в таблице использования рабочего времени оформляется в соответствии с требованиями инструкции по ведению табеля учёта использования рабочего времени в РУП «Гродноэнерго».

17. УЦ организывает и обеспечивает своевременное бронирование мест для проживания персонала (по заявкам филиала), прибывающего для прохождения обучения.

Приложение 13

к коллективному договору РУП
«Гродноэнерго» на 2019-2022 гг.

ОСОБЕННОСТИ**оплаты труда и предоставления социальных гарантий
в филиале «АФ «Старый Дворец» РУП «Гродноэнерго»****ГЛАВА 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее Приложение вступает в силу с 1 июля 2018 года и регламентирует особенности оплаты труда и предоставления социальных гарантий в филиале «АФ «Старый Дворец» РУП «Гродноэнерго».

1.2. В целях единообразного понимания и применения термина «неработающие пенсионеры агрофирмы» относить к данной категории неработающих пенсионеров филиала, отвечающих следующим требованиям:

- стаж работы в системе ГПО «Белэнерго», агрофирме, организациях агропромышленного комплекса находящихся в подчинении Министерства сельского хозяйства и продовольствия (далее – Минсельхозпрод) и других организациях Республики Беларусь и СССР и подчиненных впоследствии Минсельхозпроду не менее 10 (десяти) лет на дату увольнения в связи с уходом на пенсию;

- при назначении пенсии по возрасту (на общих основаниях или льготной), пенсии по инвалидности в результате несчастного случая на производстве, произошедшего не по их вине, или профессионального заболевания, пенсии по инвалидности по общему заболеванию независимо от стажа работы являлись работниками агрофирмы;

- последним местом работы перед увольнением в связи с уходом на пенсию был филиал «АФ «Старый Дворец»;

- не работают по трудовому договору (контракту) в других организациях;

- трудовая книжка по заявлению бывшего работника хранится у нанимателя;

- проживают на территории Республики Беларусь.

В состав неработающих пенсионеров агрофирмы, независимо от стажа работы в системе ГПО «Белэнерго», не включаются работники, которым назначена пенсия за выслугу лет.

1.3. Наниматель в части оплаты труда:

1.3.1. Выплачивает ежемесячную надбавку за стаж работы в сфере агропромышленного комплекса в соответствии с Положением о порядке исчисления стажа работы в сфере агропромышленного комплекса и выплаты надбавки за стаж работы в сфере агропромышленного комплекса работникам филиала «АФ «Старый Дворец» (в соответствии с Главой 2 настоящего Приложения).

1.3.2. Оказывает материальную помощь неработающим пенсионерам агрофирмы в связи с праздничными днями, к которым относятся День пожилых людей и День инвалидов Республики Беларусь.

1.3.3. В случае ликвидации филиала обеспечивается первоочередное финансирование расходов по выплате заработной платы и компенсаций, предусмотренных Коллективным договором РУП «Гродноэнерго», за счет резервного

фонда заработной платы филиала «АФ «Старый Дворец» (в соответствии с Главой 3 настоящего Приложения).

1.4. Наниматель в части социальных гарантий предусматривает:

1.4.1. Обеспечение в период массовых сельскохозяйственных работ (весенняя посевная, заготовка кормов, уборка урожая, осенняя посевная) бесплатным горячим питанием работников, непосредственно занятых на этих работах.

1.4.2. Выделение транспорта для доставки детей в Стародворецкий ясли-сад – базовую школу, а также в Берестовицкую среднюю школу.

1.4.3. Оказание услуг по посадке и обработке 10 соток каждому неработающему пенсионеру и неработающему пенсионеру агрофирмы со скидкой 50%.

1.4.4. Оказание услуг по обмолоту зерновых на приусадебных участках неработающих пенсионеров и неработающих пенсионеров агрофирмы со скидкой 50%.

1.4.5. Оказание услуг по размолу зерна неработающим пенсионерам и неработающим пенсионерам агрофирмы со скидкой 50%.

1.4.6. Бесплатная выдача одной тонны сена неработающим пенсионерам и неработающим пенсионерам агрофирмы, имеющим в личном подсобном хозяйстве корову.

1.4.7. В случае смерти неработающего пенсионера агрофирмы выделение единовременной материальной помощи на погребение и ритуальные услуги члену семьи (родственнику), взявшему на себя организацию погребения, в размере 20 базовых величин на дату смерти.

Выделение единовременной материальной помощи на погребение и ритуальные услуги неработающему пенсионеру агрофирмы в случае смерти супруга (и), близких родственников (родителей, детей) в размере 10 базовых величин на дату смерти (в случае смерти нескольких указанных лиц одновременно – в размере 10 базовых величин на каждого умершего (погибшего) человека).

Обеспечение транспортом или оплату транспортных услуг, связанных с ритуальным обрядом в пределах Гродненской области или в пределах населённого пункта места погребения.

Возмещение стоимости транспортных услуг (обеспечение транспортом) осуществляется согласно приказу агрофирмы не более чем за 2 (две) единицы транспортных средств на основании подтверждающих документов и в размере не более 7 (семи) базовых величин за каждую единицу транспортного средства.

1.5. В части охраны труда Наниматель совместно с первичной профсоюзной организацией:

1.5.1. В соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 27.02.2002 № 260 «О бесплатном обеспечении работников молоком или равноценными пищевыми продуктами при работе с вредными веществами» обеспечивает ежедневную выдачу молока при работе во вредных условиях труда не менее 50% рабочего дня (смены). Перечень профессий и должностей работников, которые обеспечиваются молоком или равноценными пищевыми продуктами, утверждается приказом директора филиала по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

1.5.2. Обеспечивает работающих, занятых на производстве с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением или выполняемых в неблагоприятных температурных условиях средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с требованиями нормативных правовых актов и технических нормативных правовых актов Республики Беларусь.

Нормы выдачи средств индивидуальной защиты по должностям и профессиям, перечень работ и профессий, дающих право на выдачу обезвреживающих и смывающих средств, утверждаются приказом директора филиала по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

ГЛАВА 2.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке исчисления стажа работы в сфере агропромышленного комплекса и выплаты надбавки за стаж работы в сфере агропромышленного комплекса работникам филиала «АФ «Старый Дворец»

2.1. Настоящее Положение разработано на основании Положения о порядке исчисления стажа работы в сфере электроэнергетики и выплаты надбавки за стаж работы в сфере электроэнергетики работникам организаций, входящих в состав государственного производственного объединения электроэнергетики «Белэнерго», утвержденного приказом ГПО «Белэнерго» от 15.05.2015 № 138, в целях усиления личной заинтересованности работников в достижении продолжительного стажа работы в сфере агропромышленного комплекса, закрепления в ней кадров.

2.2. Положение определяет порядок исчисления стажа работы в сфере агропромышленного комплекса, выплаты надбавки за указанный стаж работникам.

2.3. Положение распространяется на работников филиала «АФ «Старый Дворец», состоящих в штате филиала.

2.4. В стаж работы в сфере агропромышленного комплекса (далее – АПК) включается время работы:

2.4.1. на предприятиях, в объединениях и организациях бывшего СССР, входивших в систему Министерства сельского хозяйства и продовольствия и Министерства энергетики СССР;

2.4.2. на предприятиях, в объединениях и организациях Республики Беларусь, бывшего СССР, вошедших впоследствии в систему Министерства сельского хозяйства и продовольствия Республики Беларусь (далее – Минсельхозпрод) и Министерства энергетики Республики Беларусь (далее – Минэнерго);

2.4.3. на предприятиях, в объединениях и организациях системы Минсельхозпрода и Минэнерго, в центральном аппарате Минсельхозпрода и Минэнерго;

2.4.4. на предприятиях, в объединениях, организациях и на энергетических объектах других отраслей народного хозяйства Республики Беларусь, принятых в систему Минэнерго по решению Правительства Республики Беларусь;

2.4.5. на энергетических объектах предприятий, объединений и организаций других отраслей народного хозяйства Республики Беларусь.

Данную норму следует применять в отношении работников, чьи профессии (должности) либо выполняемые в период предыдущей трудовой деятельности функции (должностные обязанности) непосредственно были связаны с энергетическим оборотованием;

2.4.6. на сельскохозяйственных и энергетических объектах предприятий, объединений и организаций государств – членов Содружества независимых государств, государств – членов Евразийского экономического союза.

2.5. В стаж работы в сфере АПК засчитываются также:

2.5.1. периоды работы за границей, если работник до направления за границу работал в организациях системы Минсельхозпрода и Минэнерго, при условии, что за границей работник выполнял работы на сельскохозяйственных и энергетических объектах или работы аналогичные выполняемым до направления за границу;

2.5.2. периоды работы в Белорусском профессиональном союзе работников АПК и Белорусском профессиональном союзе работников энергетики, газовой и топливной промышленности и его организационных структурах;

2.5.3. периоды работы в Палате представителей и Совете Республики Национального собрания Республики Беларусь, работа в качестве депутатов, осуществляющих свои полномочия на профессиональной основе в Советах всех уровней, а также работа на руководящих должностях в органах государственного управления, если этому предшествовала работа в организациях системы Минэнерго;

2.5.4. срочная военная служба продолжительностью 1 – 3 года солдат, матросов, сержантов и старшин, служба офицеров по призыву, а также служба в резерве, если работник до призыва на военную службу работал в организациях системы АПК и Минэнерго и не позднее трех месяцев после увольнения с военной службы принят на работу в организации системы Минэнерго;

2.5.5. время трудовых и социальных отпусков, предоставляемых в соответствии с законодательством, выполнения государственных и общественных обязанностей, а также периоды временной нетрудоспособности;

2.5.6. время обучения в высших и средних специальных учебных заведениях, повышения квалификации либо переподготовки работника с отрывом от производства по направлению организаций системы АПК и Минэнерго, если этот работник не позднее трех месяцев после окончания учебы был принят на работу к тому же нанимателю;

2.5.7. время содержания под стражей или отбывания наказания работников, незаконно привлеченных к уголовной ответственности и реабилитированных в установленном порядке, если этому предшествовала работа в организациях системы АПК и Минэнерго;

2.5.8. трудовой стаж работников, выполнявших работы на энергетических объектах, вынуждено покинувших регионы с нестабильной обстановкой на почве межнациональных, военных конфликтов, находящиеся за пределами Республики Беларусь, в случае поступления их на работу в организации системы АПК и Минэнерго не позднее шести месяцев со дня расторжения трудового договора с нанимателем по прежнему месту работы;

2.5.9. трудовой стаж работников, выполнявших работы на энергетических объектах, переселенных в установленном порядке из регионов, находящихся за пределами Республики Беларусь, пострадавших от аварии на Чернобыльской АЭС, в случае поступления их на работу в организации системы АПК и Минэнерго не позднее шести месяцев со дня расторжения трудового договора с нанимателем по прежнему месту работы.

2.6. В стаж работы в сфере АПК для выплаты надбавки за стаж работы в сфере АПК и электроэнергетики не включается все время, отработанное до момента увольнения, работников, уволенных с филиала по основаниям, предусмотренным пунктами 6, 7 статьи 42, пунктами 1, 1-2, 2, 3, 4, 5, 6 статьи 47 Трудового Кодекса Республики Беларусь, а также в соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций».

2.7. Периоды трудовой деятельности, включаемые в стаж работы в сфере АПК в соответствии с подпунктами 2.4 и 2.5 настоящего Положения, суммируются независимо от сроков перерыва в работе.

2.8. Стаж работы в сфере АПК исчисляется в годах, месяцах, днях.

2.9. Стаж работы в сфере АПК определяется комиссией по установлению трудового стажа (далее – комиссия).

Полномочия комиссии, ее состав утверждаются приказом директора филиала.

В состав комиссии в обязательном порядке включается заместитель директора филиала, специалист по кадрам, юрисконсульт, главный экономист и председатель профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

2.10. Основным документом при определении стажа работы в сфере АПК является трудовая книжка.

Стаж работы, не установленный записями в трудовой книжке, может быть подтвержден в порядке, установленном законодательством для подтверждения трудового стажа при назначении пенсий.

2.11. Решение комиссии оформляется протоколом, оригинал которого хранится в отделе кадров филиала, а копия предоставляется в бухгалтерию для начисления надбавки за стаж работы в сфере АПК (далее – надбавка за стаж работы).

2.12. Споры, связанные с определением стажа работы в сфере АПК, рассматриваются в порядке, установленном законодательством.

2.13. Стаж работы в сфере АПК определяется при приеме на работу работника и не требует ежегодного переутверждения.

2.14. Надбавка за стаж работы в сфере АПК (далее – надбавка за стаж работы) устанавливается в процентах от ставки (оклада) работника в зависимости от продолжительности стажа работы в сфере АПК в следующих размерах:

от 1 года до 3 лет – 5 процентов;

от 3 до 5 лет – 10 процентов;

от 5 до 10 лет – 15 процентов;

от 10 лет и свыше – 20 процентов.

2.15. Первая выплата работнику надбавки за стаж работы производится за тот месяц, в котором стаж работы, дающий право на надбавку, достиг одного года.

При увеличении стажа работы в сфере АПК в соответствии с подпунктом 2.14 настоящего Положения увеличение размера надбавки за стаж работы производится за тот месяц, в котором осуществляется переход работника в следующую стажевую группу.

2.16. Надбавка за стаж работы начисляется ежемесячно за фактически отработанное в расчетном месяце время и выплачивается одновременно с выплатой заработной платы в сроки, установленные Коллективным договором.

2.17. Надбавка за стаж работы за расчетный месяц не начисляется работникам, уволенным по основаниям, предусмотренным пунктом 2.6 настоящего Положения.

ГЛАВА 3.

ПОЛОЖЕНИЕ

о резервном фонде заработной платы филиала «АФ «Старый Дворец»

3.1. Настоящее Положение разработано на основании ст. 76 ТК РБ, Положения о резервном фонде заработной платы, утвержденного постановлением Совета Министров

Республики Беларусь от 28.04.2000 № 605, и определяет порядок создания и использования резервного фонда заработной платы.

3.2. Резервный фонд заработной платы (далее – резервный фонд) создается для обеспечения выплат причитающейся работникам заработной платы (включая стимулирующие выплаты), а также предусмотренных законодательством, коллективным договором РУП «Гродноэнерго» и трудовыми договорами с работниками гарантийных и компенсационных выплат в случае экономической несостоятельности (банкротства) нанимателя, прекращения деятельности филиала, в случае необходимости недопущения нарастания социальной напряженности в коллективе филиала и в других предусмотренных законодательством случаях.

3.3. Источником создания резервного фонда является прибыль филиала «АФ «Старый Дворец» за отчетный год, остающаяся в его распоряжении после уплаты налогов и других обязательных платежей в бюджет.

3.4. Резервный фонд устанавливается в размере до 25 процентов фонда заработной платы филиала «АФ «Старый Дворец» за отчетный год.

3.5. Конкретный размер отчислений в резервный фонд по результатам отчетного года определяется совместным решением администрации филиала «АФ «Старый Дворец» и первичной профсоюзной организации в лице ее председателя.

3.6. Средства резервного фонда используются на цели, предусмотренные в пункте 3.2 настоящего Положения.

3.7. В случае отсутствия необходимости использования средств резервного фонда на цели в соответствии с пунктом 3.2 настоящего Положения резервный фонд может быть использован на иные цели.

3.8. Решение о направлениях и размерах использовании средств резервного фонда на иные цели принимается совместным решением администрации филиала «АФ «Старый Дворец» и первичной профсоюзной организации в лице ее председателя.

ГЛАВА 4

ПОЛОЖЕНИЕ

о предоставлении жилья коммерческого использования в филиале
«АФ «Старый Дворец» РУП «Гродноэнерго» работникам филиала
«АФ «Старый Дворец»

4.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Главой 17 Жилищного кодекса Республики Беларусь (в редакции Закона Республики Беларусь от 04.05.2019 №185-З) в соответствии с которым категории граждан, имеющих первоочередное право на предоставление жилья коммерческого использования определяются локальными нормативными правовыми актами и устанавливает особенности предоставления социальных гарантий в филиале «АФ «Старый Дворец» РУП «Гродноэнерго».

4.2. Жилье коммерческого использования предоставляется по совместному решению администрации филиала и профсоюзного комитета, принятому при участии общественной комиссии по жилищным вопросам, если иное не установлено законодательством.

4.3. Количество жилых помещений, предназначенных для предоставления работникам, имеющим первоочередное право на предоставление таких жилых помещений, не должно превышать сорок процентов от общего количества

незаселенного жилья коммерческого использования, находящегося в ведении предприятия.

4.4. Предоставлять жилье коммерческого использования в первоочередном порядке при наличии острой нуждаемости в специалистах агропромышленного производства и сельского хозяйства.

4.5. Установить, что первоочередное право на предоставление жилых помещений (жилье коммерческого использования) имеют граждане, состоящие на учете нуждающихся в улучшении жилищных условий, не имеющие жилых помещений в собственности (долей в праве общей собственности на жилые помещения) и (или) во владении и пользовании в населенном пункте по месту работы (службы), относящиеся к следующим категориям:

- специалистов инженерно-технических и ветеринарных служб, и иных работников которым из числа работников в данном населенном пункте для занятия вакансии нет равноценной замены;
- молодые семьи, в которых хотя бы один из супругов находится в возрасте до тридцати одного года на дату принятия на учет нуждающихся в улучшении жилищных условий;
- многодетные семьи, в которых на иждивении и воспитании находятся трое и более детей;
- молодые рабочие, специалисты, получившие образование за счет средств республиканского и (или) местных бюджетов, прибывшие по распределению;
- работники при назначении на должность в случае их переезда из другого населенного пункта.

4.6. При отсутствии заявлений от указанных в подпункте 4.5 настоящего Положения категорий граждан, имеющих первоочередное право на предоставление жилья коммерческого использования по истечении 15 календарных дней со дня размещения информации о наличии жилья коммерческого использования, жилые помещения включенные в состав жилья коммерческого использования предоставлять гражданам, состоящим на учете нуждающихся в улучшении жилищных условий в порядке очередности исходя из даты принятия их на учет нуждающихся в улучшении жилищных условий.

4.7. Заявления о предоставлении жилых помещений, включенных в состав жилья коммерческого использования в первоочередном порядке удовлетворяются в порядке очередности исходя из даты постановки граждан на учет нуждающихся в улучшении жилищных условий.

4.8. При подаче работниками заявлений о предоставлении жилья коммерческого использования в первоочередном порядке необходимо предоставить документы, подтверждающие наличие такого права.

4.9. Заявления о предоставлении жилых помещений коммерческого использования работников, не состоящих на учете нуждающихся в улучшении жилищных условий на предприятии рассматриваются в порядке очередности поступления заявлений.

4.10. При наличии у гражданина в пользовании жилья коммерческого использования государственного жилищного фонда предоставление повторно жилья коммерческого использования осуществляется только при наличии оснований, свидетельствующих об утрате права пользования и владения данным помещением.

4.11. В случае получения во владение и пользование (приобретения в собственность) нанимателем жилья коммерческого использования, которому такое жилое помещение предоставлено в связи с характером трудовых (служебных)

отношений, членами его семьи в данном населенном пункте жилого помещения общей площадью пятнадцать квадратных метров и более на одного человека, соответствующего установленным для проживания санитарным и техническим требованиям, договор найма жилья коммерческого использования подлежит расторжению.