КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

коммунального ремонтного унитарного предприятия «Гордормост»

на 2024 – 2027 годы

Администрация
Октябрьского района г.Витебска
Регистрация коллективного
договора пройдена
Занесено в журнал регистрации
коллективных договоров
№ 127 от 30.04.2024
Подпись

г. Витебск
2024

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Общие положения 1

2. Производственно-экономическая деятельность 3

3. Трудовые отношения 5

4. Оплата труда 9

5. Режим труда и отдыха 10

6. Охрана труда 14

7. Дополнительные социальные гарантии и компенсации 19

7.1 Дополнительные гарантии работникам, воспитывающим детей 23

8. Обеспечение жильем 23

9. Социальная защита молодежи, пожилых людей, пенсионеров, инвалидов, ветеранов предприятия 24

10. Культурно-массовая, физкультурно-оздоровительная и спортивная работа 26

11. Обеспечение правовых гарантий деятельности профкома и профсоюзного актива 26

12. Заключительные положения 28

13. Порядок разрешения коллективных трудовых споров 29

Приложения 31

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работниками коммунального ремонтного унитарного предприятия «Гордормост», являющимися членами первичной профсоюзной организации коммунального ремонтного унитарного предприятия «Гордормост», от имени которых выступает председатель профсоюзного комитета (далее – Профком) – Полудеткин Александр Владимирович, и коммунальным ремонтным унитарным предприятием «Гордормост» (далее – Наниматель), в лице директора предприятия Жигунова Николая Сергеевича.

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

2.1. Договор служит основой при заключении трудовых договоров (контрактов) с работниками предприятия. Его положения и гарантии применяются при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров;

2.2. Положения и гарантии, включенные в Договор, не могут быть изменены в сторону снижения социальной, правовой и экономической защищенности работников.

3. Целью Договора является обеспечение устойчивого социально-экономического положения предприятия и надлежащего уровня оплаты труда работников, обеспечивающего им и их семьям свободное и достойное существование, полной и эффективной занятости работников, здоровых и безопасных условий труда, других условий, вытекающих из трудовых отношений.

4. Наниматель признает Профком единственным полномочным представителем работников в коллективных переговорах по заключению, изменению и дополнению Договора, а также его выполнению.

5. Нормы и положения Генерального, тарифного и местных соглашений являются минимальными и обязательными для исполнения Нанимателем и Профкомом (далее – Сторонами), они не могут быть изменены в стороны снижения социальной, правовой и экономической защищенности работников.

6. Договор вступает в силу с 01 мая 2024 года и действует до 30 апреля 2027 года. С согласия Сторон действие коллективного договора продлевается на срок не более трех лет и не более одного раза.

7. Изменения и дополнения в Договор вносятся по взаимному согласию сторон на совместном заседании администрации и профкома.

8. Договор заключается от имени работников-членов профсоюза работников местной промышленности и коммунально-бытовых предприятий.

Договор распространяется на Нанимателя и работников-членов профсоюза, состоящих в трудовых отношениях с Нанимателем на дату его подписания. На работников, вступивших в профсоюз после подписания Договора, его положения распространяются в полном объеме со дня вступления в профсоюз.

9. Независимо от выражения согласия (заявлений) работников, в том числе в заключенных трудовых договорах (контрактах), действие Договора (его положений, условий, обязательств) распространяется в следующем порядке:

_____Н.С. Жигунов _____А.В. Полудеткин

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

9.2. положения коллективного договора, установленные сверх законодательства (улучшающие положение работников в сравнении с законодательством), в том числе о выплатах всех видов материальной помощи, выходных пособий, доплат, а также об условии по ограниченной материальной ответственности и иных льготах, компенсациях, подарках, выплатах, предусмотренных Договором, применяются только для членов профсоюза.

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

9.3. Работники Нанимателя, не являющиеся членами профсоюза, вправе в индивидуальном порядке обратиться к Нанимателю для внесения в заключенный с ними трудовой договор (контракт) дополнения о предоставлении дополнительных социально-экономических прав, гарантий и компенсаций, предусмотренных настоящим Договором.

10. Вновь принятые работники должны быть ознакомлены с Договором, Соглашением, внесенными в них изменениями и дополнениями под роспись в день принятия на работу.

11. Стороны обязуются:

11.1. при заключении, изменении Договора и его дополнении, руководствоваться основными принципами социального партнерства:

- равноправие сторон;
- соблюдение норм законодательства;
- полномочность принятия обязательств;
- добровольность принятия обязательств;
- учет реальных возможностей выполнения принятых обязательств;
- обязательность выполнения договоренностей и ответственности за принятые обязательства;
- отказ от односторонних действий, нарушающих договоренности;
- взаимное информирование Сторон об изменении ситуации;

11.2. Создать комиссию по ведению коллективных переговоров для подготовки, внесения изменений и дополнений в Договор и контроля за его выполнением:

ПРЕДСТАВИТЕЛИ ПРОФКОМА	ПРЕДСТАВИТЕЛИ НАНИМАТЕЛЯ
1. Воронкова Светлана Александровна – член профкома, председатель комиссии по культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работе	1. Буланчикова Наталья Михайловна – начальник участка ручной уборки
2. Пашкевич Наталья Геннадьевна –	2. Ларионов Антон Александрович –

_____Н.С. Жигунов _____А.В. Полудеткин

казначей профкома	заместитель директора по идеологической работе и работе с обращениями граждан
3. Полудеткин Александр Владимирович – председатель профкома	3. Пшелынская Наталья Анатольевна – главный экономист

11.3. не прекращать в одностороннем порядке коллективные переговоры;

11.4. не прекращать действие Договора при изменении наименования Сторон. В случае реорганизации Нанимателя или профсоюзной организации в период действия Договора его выполнение гарантируют правопреемники;

11.5. в течение трех месяцев с момента реорганизации Нанимателя заключить новый коллективный договор, обеспечивающий сохранение трудовых и социально-экономических прав и гарантий на уровне не ниже закрепленного в Договоре.

12. Наниматель обязуется зарегистрировать Договор, а также внесенные в него изменения и дополнения в местном исполнительном или распорядительном органе по месту нахождения (регистрации) Нанимателя в течение одного месяца с момента подписания.

13. Для целей настоящего Договора:

13.1. понятие «неполная семья» и «одинокий родитель» распространять на:

- женщин, родивших детей вне брака и не состоящих в браке;
- вдов (вдовцов), не вступивших в новый брак, на воспитании которых находятся несовершеннолетние дети;
- родителя, расторгнувшего брак и воспитывающего несовершеннолетних детей;
- одиноких граждан, усыновивших детей;

13.2. понятие «близкие родственники» распространять на: родителей (усыновителей (удочерителей)), детей (усыновленных (удочеренных)), родных братьев и сестер, деда, бабку, внуков, одного из супругов, а также близких родственников другого супруга;

13.3. понятие «члены семьи работника» распространять на: супруга, родителей (усыновителей (удочерителей)), детей (усыновленных (удочеренных)).

2. ПРОИЗВОДСТВЕННО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

14. Стороны прилагают взаимные усилия для осуществления модернизации и технического перевооружения производства, совершенствования политики маркетинга, увеличения объемов производства работ (оказания услуг) и повышения их качества, роста производительности труда, укрепления трудовой, технологической и исполнительской дисциплины, экономии и эффективного использования трудовых, материальных и энергетических ресурсов.

15. **Наниматель обязуется**:

15.1. осуществлять систематические маркетинговые исследования рынка, принимать необходимые меры по сохранению и укреплению своих позиций на рынке производства работ, оказания услуг;

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

_____ Н.С. Жигунов _____ А.В. Полудеткин

15.3. совершенствовать структуру управления, организацию производства, обеспечивать рациональное и эффективное использование кадров в целях получения плановой прибыли;

15.4. обеспечить прирост объема производства и рентабельности работ;

15.5. распределять часть чистой прибыли, передаваемую в собственность работников, по согласованию с профкомом.

16. **Профком обязуется**:

16.1. содействовать мобилизации членов профсоюза на успешную реализацию поставленных перед предприятием задач по обеспечению устойчивой работы, а также совместно намеченных мер по повышению эффективности и развитию производства;

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

16.3. осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, об охране труда;

16.4. предоставлять членам профсоюза безвозмездную юридическую помощь и консультации по вопросам применения норм действующего трудового законодательства и положений настоящего Договора;

16.5. проводить разъяснительную работу, направленную на экономию всех видов ресурсов.

17. **Работники обязуются**:

17.1. качественно и в установленный срок выполнять производственные задания с наименьшими затратами трудовых, материальных и финансовых ресурсов;

17.2. соблюдать производственно-технологическую, исполнительскую и трудовую дисциплину, правила охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности и производственной санитарии, бережно относиться к имуществу Нанимателя.

18. Стороны организуют подготовку и переподготовку кадров, обеспечивая сочетание профессионального, экономического и правового обучения, путем проведения семинаров, иных учебных и информационно-разъяснительных мероприятий для работников, в том числе по изучению и применению законодательства о труде.

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

19.1. работникам:

19.1.1. в размере причиненного по их вине ущерба, но не свыше своего среднего месячного заработка за порчу или уничтожение по небрежности материалов, полуфабрикатов, изделий (продукции), в том числе при их изготовлении, а также за порчу или уничтожение по небрежности инструментов, измерительных приборов, специальной одежды и других предметов, выданных нанимателем работнику в пользование для осуществления трудового процесса;

_____Н.С. Жигунов _____А.В. Полудеткин

19.1.2. в размере причиненного ущерба, но не свыше минимальной заработной платы, установленной в Республике Беларусь на момент обнаружения ущерба, за допущенные неумышленные нарушения в производственной деятельности (в том числе арифметические, счетные и тому подобные ошибки).

19.2. руководителю предприятия, его заместителям, руководителям структурных подразделений и их заместителям - в размере причиненного по их вине ущерба, но не свыше двукратного размера минимальной заработной платы, установленной на день возмещения, если ущерб причинен неправильной постановкой учета и хранения материальных или денежных ценностей, неприятием необходимых мер к предотвращению простоев или выпуска недоброкачественной продукции.

Размеры ограниченной материальной ответственности, предусмотренные ч. 1 настоящего пункта, не распространяются на случаи причинения работниками материального ущерба предприятию умышленно.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

20. Стороны установили, что:

20.1. отношения работников и Нанимателя строятся в соответствии с законодательством о труде, а также на основании норм и положений настоящего Договора;

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

20.3. обсуждение содержания контракта работника-члена профсоюза производится с участием Профкома;

20.4. Наниматель обязан предусмотреть в контрактах, заключаемых с работниками в соответствии со статьей 261^2 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее Трудовой кодекс) дополнительные меры стимулирования труда:

1) дополнительный поощрительный отпуск продолжительностью:

- при непрерывном стаже работы в системе ЖКХ до 3 лет – 1 календарный день;
- при непрерывном стаже работы в системе ЖКХ от 3 до 5 лет – 2 календарных дня;
- при непрерывном стаже работы в системе ЖКХ 5 и более лет - 4 календарных дня;

2) повышение ставки (оклада) в размере 50%.

20.5. при наличии финансовых возможностей контракт может содержать дополнительные социально-экономические льготы, гарантии и компенсации, помимо предусмотренных настоящим Договором.

20.6. перевод на контрактную форму найма не может производиться со следующими работниками без их согласия:

- с работниками, получившими профессиональное заболевание или иное повреждение здоровья, связанное с исполнением ими своих трудовых обязанностей, или ставшими инвалидами вследствие травмы на производстве;
- с беременными женщинами;

_____Н.С. Жигунов _____А.В. Полудеткин

- с родителями, имеющими ребенка (детей) в возрасте до 5 лет (ребенка-инвалида до 18 лет).

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

20.8. наниматель досрочно расторгает контракт по требованию работника в случаях:

его болезни и инвалидности, препятствующей выполнению работы по контракту;

достижения общеустановленного пенсионного возраста; выхода на пенсию;

переезда на постоянное место жительства в другой населенный пункт;

перевода супруга (супруги) на работу в другой населенный пункт;

необходимости ухода за больным членом семьи или инвалидом I группы;

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

избрания на выборную должность;

наличия 3-х и более детей, не достигших 16 лет, а также по заявлению одинокого родителя, воспитывающего ребенка в возрасте до 5-ти лет, либо двух и более детей в возрасте до 16 лет;

по желанию работника в случае перевода его на более оплачиваемую работу, если доход на члена семьи ниже бюджета прожиточного минимума;

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

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

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

20.11. контракты с беременной женщиной, женщиной, находящейся в отпуске по беременности и родам, матерью (отцом ребенка вместо матери, опекуном), находящейся в отпуске по уходом за ребенком до достижения им возраста трех лет, при истечении срока его действия продлеваются (заключаются) Нанимателем с согласия работника до достижения ребенком возраста 5 лет, а с одинокими родителями – до достижения ребенком возраста 8 лет (детей-инвалидов – до 18 лет);

20.12. наниматель обязан продлевать (заключать на новый срок) контракт в пределах пятилетнего срока его действия с работником, не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, на срок до истечения максимального срока действия контракта. На меньший срок контракт продлевается с письменного согласия работника.

_____Н.С. Жигунов _____А.В. Полудеткин

20.13. наниматель сохраняет трудовые отношения с работником (с его согласия), достигшим общеустановленного пенсионного возраста, добросовестно работающим и не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, имеющим ребенка, не достигшего 18-летнего возраста и являющегося учащимся очной формы обучения в учреждениях образования до достижениям им 23-летнего возраста;

20.14. расторжение трудового договора (контракта) с работниками по инициативе Нанимателя, кроме пунктов 3 и части 3 пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса, производится с предварительного уведомления Профкома;

20.15. срок действия контракта, истекающий в период временной нетрудоспособности работника, продлевается на период болезни по письменному заявлению работника;

20.16. расторжение контракта по истечении срока его действия по инициативе Нанимателя, с работником:

инвалидом,

заболевшим и перенесшим лучевую болезнь, принимавшим участие в 1986-1989 годах в ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС, других радиационных аварий, работавшим в зоне эвакуации,

получившим на данном производстве травму, приведшую к снижению трудоспособности,

одиноким родителем, опекуном, попечителем, воспитывающим ребенка (детей) в возрасте до 16 лет (ребенка-инвалида до 18 лет),

может производиться только с предварительного согласия Профкома;

20.17. при прекращении трудовых отношений по истечении срока действия контракта по инициативе Нанимателя, в случае, если работник не имеет дисциплинарных взысканий, наниматель выплачивает компенсацию в размере одного среднемесячного заработка работника;

20.18. если окончание срока действия контракта работника приходится на период его уведомления Нанимателем о предстоящем высвобождении с работы в связи с сокращением численности или штата работников, ликвидацией организации, то Наниматель увольняет его по основанию, предусмотренному пунктом 1 статьи 42 Трудового кодекса;

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

20.20. контракты с не освобожденными председателями профкомов, членами выборных органов профсоюза, общественными инспекторами по охране труда заключаются и продлеваются на время их полномочий, но не менее чем на 1 год.

20.21. Наниматель обязан уведомлять Профком не позднее, чем за три месяца о намерении ликвидировать, реорганизовать или изменить форму собственности предприятия, полностью или частично приостановить производство, если это влечет за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда. Реализацию этих мер осуществлять только после

проведения переговоров с Профкомом и выработки согласованной программы по соблюдению прав и интересов работников.

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

использовать естественное сокращение рабочих мест (незаполненные вакансии, увольнение по соглашению сторон (собственному желанию), увольнение совместителей, выход на пенсию т.д.);

не заключать новых трудовых договоров (контрактов);

провести внутрипроизводственные переводы намеченных к увольнению работников;

провести временное, с согласия работников, перераспределение имеющегося объема работ между всеми работниками;

использовать как крайнюю меру перевод на режим неполного рабочего времени с согласия работника;

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

22. При сокращении численности или штата работников, кроме лиц, предусмотренных законодательством, предпочтение в оставлении на работе отдавать следующим категориям работников:

семейным – при наличии двух и более иждивенцев;

неполным семьям, имеющим несовершеннолетних детей;

работникам, получившим травму или профессиональное заболевание на производстве;

работникам, которым до достижения общеустановленного пенсионного возраста осталось 3 года;

женщинам, чьи мужья призваны на действительную военную службу;

работникам, обучающимся без отрыва от производства в высших и средних специальных учебных заведениях по направлению предприятия;

23. При сокращении численности или штата работников не допускать увольнения (без письменного согласия работника):

одновременно двух работников из одной семьи;

одиноких родителей (опекунов, попечителей), имеющих несовершеннолетнего ребенка в возрасте до 16 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

работников, имеющих двух и более несовершеннолетних детей в возрасте до 16 лет или детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, если второй родитель находится в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

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

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

родителей, имеющих детей-инвалидов;

работников, избранных в профсоюзные органы;

работника, являющегося единственным членом семьи с постоянным заработком.

24. После письменного уведомления о предстоящем высвобождении (увольнении) в связи с сокращением работникам по их заявлению предоставляется один свободный от работы день в неделю с сохранением

_____Н.С. Жигунов _____А.В. Полудеткин

среднего заработка в течение всего срока уведомления для решения вопроса о самостоятельном трудоустройстве у других нанимателей. Если работник желает прекратить трудовые отношения до истечения срока уведомления, Наниматель не вправе ему препятствовать.

25. Оказывать помощь высвобождаемым работникам в трудоустройстве и переобучении.

В случае появления вакансии предоставлять преимущественное право трудоустройства у Нанимателя работникам, уволенным по сокращению численности (штата), а также работникам, не имеющим нарушений трудовой дисциплины, уволенным в связи с истечением срока действия контракта, если инициатива такого увольнения исходила от Нанимателя.

26. При увольнении в связи с сокращением численности или штата работнику дополнительно, помимо выходного пособия в размере 3-х кратного среднемесячного заработка, при наличии финансовой возможности, выдавать единовременную материальную помощь в размере до 10 базовых величин, но не менее 5 базовых величин (в зависимости от финансовой возможности предприятия на момент увольнения работника).

4. ОПЛАТА ТРУДА

27. Стороны обязуются проводить совместную работу, направленную на обеспечение права работника на справедливое и достойное вознаграждение за труд, защиту экономических и социальных интересов.

28. Стороны установили, что Наниматель:

28.1. принимает меры по качественному улучшению нормирования труда, направленные на обеспечение опережающего темпа роста производительности труда над ростом заработной платы. Устанавливает нормы труда, обеспечивает их замену и пересмотр с участием Профкома;

28.2. обеспечивает оплату труда работников с учетом норм действующего законодательства Республики Беларусь.

Особенности оплаты труда работников закрепляются в локальных правовых актах Нанимателя, которые принимаются по согласованию с Профкомом;

28.3. устанавливает формы, системы и размеры оплаты труда, в том числе и дополнительные стимулирующие и компенсирующие выплаты, по согласованию с Профкомом;

28.4. при формировании ставок (окладов) работников предприятия применяется тарифная сетка работников, утверждаемая Нанимателем;

28.5. повышает тарифную ставку первого разряда, действующую на предприятии, при отсутствии просроченной задолженности по заработной плате, платежам в бюджет, государственные целевые бюджетные фонды и в ФСЗН Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, при соблюдении опережающего темпа роста производительности труда над темпом роста заработной платы, если иное не установлено законодательством;

28.6. обеспечивает государственный минимальный социальный стандарт в области оплаты труда (минимальную заработную плату: месячную либо часовую) за работу в нормальных условиях в течение нормальной продолжительности рабочего времени при выполнении обязанностей работника, вытекающих из законодательства, локальных правовых актов и трудового договора;

_____Н.С. Жигунов _____А.В. Полудеткин

28.7. при введении новых условий оплаты труда не допускает снижения размеров заработной платы работников на момент их введения;

28.8. выплату заработной платы производит два раза в месяц, а именно:

- первую часть 15 числа каждого месяца, следующего за отчётным;
- вторую часть в последнее число каждого месяца, следующего за отчётным.

28.9. за счет средств, оставшихся после налогообложения, дополнительно к установленному повышению за характер и специфику труда по соответствующей должности применяет повышение тарифного оклада в размере 50% для служащего, принятого на работу для замещения основного работника на время отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет, на период временной нетрудоспособности;

28.10. производит оплату труда работников в случае простоя не по их вине не ниже двух третей установленной ставки (оклада) работника;

28.11. оплату труда работников, получивших предупреждение о предстоящем их высвобождении в связи с сокращением численности или штата, производит на равных с другими работниками условиях;

28.12. при наличии финансовой возможности сохраняет за работниками, переведенными по состоянию здоровья на более легкую нижеоплачиваемую работу его прежний средний заработок в течение одного месяца со дня перевода.

29. Стороны договорились, что Наниматель в случаях принятия решений, затрагивающих трудовые и социально-экономические права работников-членов профсоюза, уведомляет об этом Профком не позднее, чем за семь календарных дней, для выработки согласованных решений.

30. Оплата труда руководителя предприятия производится в соответствии с законодательством Республики Беларусь и условиями контракта, заключенного с ним.

31. **Профком обязуется**:

31.1 принимать конкретные меры по реализации Договора при решении вопросов повышения уровня оплаты труда, совершенствования форм стимулирования производительного и качественного труда, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе и созданию в нем нормальной рабочей обстановки;

31.2. отстаивать интересы членов профсоюза в вопросах организации и оплаты труда, социально-экономических прав в соответствии с действующим законодательством Республики Беларусь, Договором, соглашением;

31.3. выходить с инициативой по привлечению к ответственности должностных лиц, нарушающих законодательство о труде Республики Беларусь, положения и условия Договора.

5. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

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

_____Н.С. Жигунов _____А.В. Полудеткин

32. **Наниматель обязуется**:

32.1. установить полную норму продолжительности рабочего времени 40 часов в неделю (ст.112 ТК);

32.2. установить по согласованию с Профкомом пятидневную с двумя выходными днями и шестидневную с одним выходным днем рабочую неделю;

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

- для работников в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет –23 часа в неделю (ст.114 ТК) и 4 часа 36 минут в день (ст.115 ТК);
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет –35 часов в неделю (ст. 114 ТК) и 7 часов в день (ст.115 ТК);
- для работников, получающих общее среднее, профессионально-техническое образование в вечерней или заочной форме получения образования, с сохранением не менее 50% средней заработной платы (ст.206 ТК);
- инвалидам 1 и 2 групп – не более 35 часов в неделю (ст.114 ТК) и не более 7 часов в день (ст.115 ТК);

32.4. устанавливать неполное рабочее время:

- по просьбе беременной женщины, женщины, имеющей ребенка в возрасте до четырнадцати лет (в том числе находящегося на ее попечении),
- работника, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинской справкой о состоянии здоровья;
- инвалидам в соответствии с индивидуальными программами реабилитации инвалидов;
- при приеме на работу по совместительству;
- по заявлению работника по семейным обстоятельствам, если установление неполного рабочего времени не повлияет на производственный процесс.

32.5. применять гибкие формы занятости (установление неполного рабочего времени, режима гибкого рабочего времени, надомный труд и др.) в отношении работников, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет, если такая работа не влияет на качество и скорость производимых работ, оказываемых услуг.

32.6. при установлении неполного рабочего времени в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами не допускать продолжительность рабочего времени менее 21 часа в неделю. При этом установление неполного рабочего времени производить в виде неполной рабочей недели, а неполный рабочий день устанавливать только с согласия работника.

32.7. установить что, в случае объявления простоя по вине Нанимателя, работник, как правило, первую половину рабочей смены, установленной в соответствии с графиком сменности, находится на территории предприятия в режиме ожидания и если причины, вызвавшие простой, не изменились, работник может быть отпущен домой с разрешения непосредственного руководителя с условием немедленного возврата на рабочее место в случае ликвидации причин, вызвавших простой. При отсутствии вызова на работу смена считается целосменным простоем.

32.8. установить, что сторожам перерыв для отдыха и питания не устанавливается, но предоставляется возможность для приема пищи в течение

_____Н.С. Жигунов _____А.В. Полудеткин

рабочего времени на рабочем месте. Время для приема пищи включается в рабочее время и оплачивается.

32.9. установить, что работникам, выполняющим работы на открытом воздухе, а также выполняющим отдельные виды работ, наряду с перерывом для отдыха и питания, предоставляются дополнительные специальные перерывы в течение рабочего дня, включаемые в рабочее время:

при температуре от -5^{0}С до -20^{0}С и от +25^{0}С до +30^{0}С работникам, работающим на открытом воздухе, предоставляются дополнительные перерывы продолжительностью 10 минут через каждые два часа работы. При температуре воздуха ниже -20^{0}С и выше +30^{0}С – продолжительностью 10 минут каждый час.

работникам, занятым выполнением на погрузочно-разгрузочных работах, рабочим, занятым на строительно-монтажных работах, предоставляются перерывы для отдыха продолжительностью 10 минут через каждые два часа работы;

32.10. Сверхурочные работы без согласия работника допускать только в следующих исключительных случаях:

при производстве работ для предотвращения катастрофы, производственной аварии, немедленного устранения их последствий или последствий стихийного бедствия, предотвращения несчастных случаев;

при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи – для устранения случайных или неожиданных обстоятельств, нарушающих их правильное функционирование;

при производстве общественно необходимых работ, требующих немедленного реагирования для обеспечения безопасности на дорогах и возникающих при выполнении работ по содержанию улично-дорожной сети в зимний период (ликвидация последствий сильных снегопадов, гололедицы, иных последствий атмосферных осадков) и в летний период (ливневые дожди, вызывающие подтопление на дорогах);

при производстве работ по текущему ремонту улично-дорожной сети, в случае если время до полного их завершения превышает продолжительность смены.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 10 часов в рабочую неделю, продолжительность ежедневной работы с учетом сверхурочных работ – 12 часов и 180 часов в год, в предельное количество сверхурочных часов не включаются работы, выполненные в случаях, предусмотренных статьей 121 Трудового кодекса Республики Беларусь и настоящим пунктом.

32.11. Работу сверхурочно, в выходной день, государственные праздники и праздничные дни компенсировать повышенной оплатой труда или предоставлять дополнительный день отдыха.

33. Наниматель обязуется предоставлять работникам следующие виды отпусков:

33.1. трудовые отпуска:

33.1.1. основной отпуск – продолжительностью не менее 24 календарных дней,

_____Н.С. Жигунов _____А.В. Полудеткин

33.1.2. дополнительные отпуска:

1) за ненормированный рабочий день - продолжительностью до 7 календарных дней. Перечень таких должностей (профессий) и конкретное количество дней устанавливается приказом Нанимателя по согласованию с Профкомом.

2) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за особый характер работы, предоставляемый на основании аттестации рабочего места по условиям труда, утвержденной приказом Нанимателя (приложение №18).

Дополнительные отпуска присоединяются к основному отпуску.

33.2. социальные отпуска:

1) по беременности и родам;

2) по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

3) отцу (отчиму) при рождении ребенка и воспитании его в семье предоставляется отпуск продолжительностью 30 календарных дней с оплатой в размере 50% ставки (оклада). Отпуск предоставляется единовременно по его письменному заявлению в течение шести месяцев с даты рождения ребенка;

4) в связи с получением образования работникам, получающим образование по группам специальностей, указанным в приложении № 27:

- на период установочной, лабораторно-экзаменационной сессии в учебном году предоставляется отпуск с сохранением среднего заработка, продолжительностью, предусмотренной Трудовым кодексом Республики Беларусь;

- на период сдачи государственных экзаменов предоставляется отпуск с сохранением среднего заработка продолжительностью 10 календарных дней;

- на период подготовки и защиты дипломного проекта (работы) предоставляется отпуск с сохранением среднего заработка продолжительностью 24 календарных дня.

5) работникам, принимавшим участие в ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС;

6) по уважительным причинам личного и семейного характера, а также во избежание простоя – не более трех календарных месяцев в течение календарного года без сохранения заработной платы, уважительность причин для предоставления отпуска оценивает Наниматель в соответствии с требованиями, предусмотренными действующим законодательством;

7) социальные отпуска с сохранением среднего заработка за счет собственных средств предприятия в следующих случаях:

при вступлении в первый брак работника и его детей – 3 дня;

при вступлении в первый брак близких родственников работника – 1 день;

при рождении ребенка – 3 дня;

при организация похорон близких родственников – 3 дня;

в первый день учебного года для родителей, чьи дети идут в 1-4 классы школы, в дни проведения торжественного мероприятия «Последний звонок» и торжественных выпускных мероприятий для выпускников учреждений среднего технического, среднего специального и высшего образования для родителей, чьи дети заканчивают соответствующие учреждения образования – 1 день;

при переезде на новое место жительства – 2 дня;

в день проводов сына на срочную военную службу – 1 день;

при достижении юбилейной даты рождения (50, 55, 60, 65, 70, 75 и т.д. лет) – 1 день;

в день проведения торжественной церемонии вручения наград, организованной органами государственной власти и местного самоуправления, награждаемым работникам – 1 день;

в день Памяти воинов-интернационалистов участникам военных действий на территории других государств – 1 день.

работникам, в соответствии с медицинским заключением ВКК нуждающимся в ограничении труда (при невозможности выполнения такого заключения), – до 60 календарных дней 1 раз в год

34. Наниматель имеет право по просьбе работника разделять трудовой отпуск на три части. При этом одна часть должна быть продолжительностью не менее 14 календарных дней.

35. Наниматель может предоставить женщинам право ухода в отпуск по беременности и родам на два месяца раньше срока, предусмотренного действующим законодательством, с оплатой по среднему заработку за счет собственных средств предприятия при наличии медицинского заключения об их переводе на облегченный труд и невозможностью нанимателя предоставить им такую работу.

36. Очередность предоставления трудовых отпусков устанавливается для коллектива работников графиком трудовых отпусков, утверждаемым Нанимателем, а также согласованным с Профкомом, не позднее 5 января.

37. Наниматель имеет право предоставить супругам, работающим на предприятии, отпуск в одно время по их заявлению.

38. Стороны могут в рабочее время организовывать мероприятия, не связанные с производственной деятельностью (собрания, конференции и т.п.), при условии, что продолжительность данных мероприятий будет не более 2 часов.

Профком обязуется:

39. Содействовать соблюдению работниками правил внутреннего трудового распорядка.

6. ОХРАНА ТРУДА

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

40. **Стороны обязуются**:

40.1. проводить совместную работу по реализации государственной политики в области охраны труда в соответствии с Законом Республики Беларусь «Об охране труда» (далее – Закон);

40.2. осуществлять контроль за проведением в установленные сроки обучения, стажировки, инструктажей и проверки знаний по охране труда работников предприятия, переподготовкой и повышением квалификации по вопросам охраны труда руководителей, специалистов, работников, в т. ч. общественных инспекторов по охране труда;

_____Н.С. Жигунов _____А.В. Полудеткин

40.3. включать в состав комиссий по проверке знаний по вопросам охраны труда уполномоченных представителей Профкома;

40.4. разрабатывать и осуществлять меры по материальному стимулированию за работу по охране труда. Ввести в действие экономический механизм заинтересованности работника в соблюдении требований охраны труда;

40.5. осуществлять государственный и общественный контроль за:

- проведением ежегодного анализа эффективности действия внедренных систем управления охраной труда и осуществление корректирующих мероприятий по снижению производственных опасностей и профессиональных рисков, травматизма, направленных на обеспечение безопасности жизни и здоровья работников;

- разработкой, внедрением и сертификацией систем управления охраной труда государственному стандарту Республики Беларусь СТБ ISO45001-2020 «Системы менеджмента здоровья и безопасности при профессиональной деятельности. Требования и руководство по применению»;

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

Наниматель обязуется:

41 Обеспечивать здоровые и безопасные условия труда на рабочих местах и производственных участках. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию потерпевшим первой помощи.

42. Ежегодно выделять в необходимых объёмах, но не менее трех процентов от фонда оплаты труда, финансовые средства для осуществления мероприятий по улучшению условий и охраны труда, предусмотренных Договором, планом мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

43. Разработать, внедрить и обеспечить функционирование системы управления охраной труда, своевременно принимать управленческие решения по совершенствованию системы управления охраной труда на основе мониторинга факторов, влияющих на охрану труда.

44. Организовать в установленном порядке обучение, стажировки, инструктажи и проверки знаний работников, пропаганду и распространение передового опыта в области охраны труда, в том числе:

44.1. создание специальных рабочих мест для производственного обучения безопасным методам и приемам труда;

44.2. организация кабинета, уголков по охране труда, оснащение их необходимыми техническими средствами, в том числе для обучения и проверки знаний;

44.3. приобретение необходимого оборудования, знаков, плакатов;

43.4. разработка, принятие инструкций по охране труда в соответствии с действующими нормативными документами;

44.5. организация и проведение работы по пропаганде в области охраны труда (выставки, смотры-конкурсы, семинары-совещания, лекции, доклады и другие мероприятия).

45. Организовывать контроль за соблюдением требований по охране труда в соответствии с Инструкцией о порядке осуществления контроля с участием

_____Н.С. Жигунов _____А.В. Полудеткин

уполномоченных представителей профсоюза за соблюдением работниками требований по охране труда в организации и структурных подразделениях системы жилищно-коммунального хозяйства Республики Беларусь, утвержденной постановлением Коллегии Министерства жилищно-коммунального хозяйства Республики Беларусь от 27.11.2020 № 17/3 и постановлением Республиканского комитета Белорусского профессионального союза работников местной промышленности и коммунально-бытовых предприятий от 08.12.2020 № 241.

46. Систематически информировать работников об условиях труда, производственном травматизме, аварийности, профессиональной заболеваемости и предпринимаемых профилактических мерах.

47. Создавать условия для участия работников предприятия в системе управления охраной труда, сотрудничестве с Нанимателем в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда, предупреждении несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

48. Проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда согласно действующему законодательству.

49. Выводить из эксплуатации объекты производственного назначения, не обеспечивающие безопасности труда и не подлежащие по своему техническому состоянию реконструкции или капитальному ремонту.

50. Не допускать применения труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда с учетом требований действующего законодательства.

51. Обеспечивать условия для деятельности общественных инспекторов по охране труда:

51.1. предоставлять общественным инспекторам по охране труда время (до 4 часов в неделю) по согласованному с Профкомом графику с сохранением среднего заработка для осуществления ими общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда (в том числе для участия в контроле за соблюдением работниками требований по охране труда, осуществляемом представителями Нанимателя);

51.2. устанавливать общественным инспекторам по охране труда, принимающим активное участие в контроле за соблюдением законодательства по охране труда, производственной-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, в зависимости от результатов их участия в осуществлении общественного контроля и по предложению профсоюзного комитета, ежемесячную доплату в размере 10% ставки (оклада).

52. Участвовать в смотре-конкурсе на лучшую организацию работы по охране труда на территориальном или отраслевом уровне.

53. Предоставлять компенсации по условиям труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в соответствии с перечнями профессий и должностей работников:

53.1. занятых на работах с вредными веществами, дающих право на обеспечение молоком или равноценными пищевыми продуктами (приложение №21);

53.2. которым предоставляется дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (приложение №18);

_____Н.С. Жигунов _____А.В. Полудеткин

53.3. имеющим право на компенсацию в виде оплаты труда в повышенном размере путем установления доплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, подтвержденными результатами аттестации рабочих мест по условиям труда (приложение №19);

54. Предоставлять смывающие и обезвреживающие средства работникам в соответствии с перечнем профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением кожных покровов (приложение №22)

55. Осуществлять бесплатную выдачу работникам средств индивидуальной защиты в соответствии с перечнем профессий и должностей работников, которым выдаются бесплатно средства индивидуальной защиты (приложение №20) Установить, что специальная одежда и специальная обувь для защиты от пониженных температур выдаются с сентября текущего года по апрель следующего года.

Организовать стирку, химическую чистку, обеспыливание, обезвреживание, восстановление специальных пропиток, ремонт средств индивидуальной защиты в соответствии с графиком, согласованным с Профкомом.

Создать обменный фонд специальной одежды для использования его работниками во время профилактической обработки средств индивидуальной защиты. В связи с отсутствием склада для хранения средств индивидуальной защиты разрешить работникам предприятия хранить их по месту проживания.

56. Осуществлять обязательное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, обязательное государственное страхование.

57. При наступлении несчастного случая на производстве выплачивать из средств Нанимателя:

- единовременную материальную помощь семье погибшего на производстве работника в размере не менее 120-кратной среднемесячной заработной платы погибшего работника, исчисленной за 12 последних месяцев работы, предшествующих месяцу, в котором произошел несчастный случай, повлекший смерть работника;

- единовременную материальную помощь семье работника, погибшего при исполнении трудовых обязанностей вследствие чрезвычайных ситуаций, стихийных бедствий, катастроф, дорожно-транспортных происшествий (по вине сторонних юридических или физических лиц) и иных непредвиденных обстоятельств - в размере не менее 18 среднемесячных заработных плат погибшего, а работнику, потерявшему в таких случаях профессиональную трудоспособность - в размере не менее 0,2 среднемесячной заработной платы за каждый процент утраты трудоспособности.

- выходное пособие в размере не менее 3-х кратного среднемесячного заработка работнику, утратившему трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, при расторжении трудового договора по инициативе Нанимателя по любым основаниям, кроме увольнения по дискредитирующим обстоятельствам;

- единовременную материальную помощь работнику, получившему трудовое увечье в результате несчастного случая на производстве по вине Нанимателя (профессионального заболевания. Полученного на предприятии), в размере

одной среднемесячной заработной платы работника (исчисленной за 12 последних месяцев работы, предшествующих месяцу в котором он произошел) за каждый процент утраты нетрудоспособности.

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

Размер выплачиваемой материальной помощи может быть снижен пропорционально степени вины потерпевшего, определенной в документах специального расследования. В случае установления обоюдной вины нанимателя и работника, в зависимости от степени вины работника, получившего трудовое увечье, размер единовременной материальной помощи может быть уменьшен не более, чем на 25 процентов.

Выплата сумм единовременной материальной помощи производится после получения материалов специального расследования - в случае гибели работника, а при получении трудового увечья - после установления пострадавшему медико-реабилитационной экспертной комиссией процента утраты трудоспособности, с учетом обстоятельств произошедшего.

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

58. Для улучшения работы в зимний период при отрицательной температуре наружного воздуха ниже -20°С для работников предприятия, постоянно работающих на открытом воздухе (уборщики территорий, грузчики и др.), в целях предотвращения общего охлаждения организма организовать доставку горячего чая на рабочие места.

59. Улучшить условия и охрану труда в соответствии с планом мероприятий по охране труда (приложение №23).

60. Предусмотреть удешевление питания работников путем организации оборудованного помещения (места) для приема пищи.

Профком обязуется:

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

62. Провести в установленные сроки выборы общественных инспекторов по охране труда, утвердить составы общественных комиссий по охране труда и соблюдению законодательства о труде.

63. Периодически (не реже 1 раза в квартал) на заседании Профкома с приглашением представителей Нанимателя рассматривать вопросы о состоянии охраны труда, заболеваемости на предприятии, соблюдении законодательства о труде.

64. Участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, выявления причин, приведших к гибели, травмам и профессиональным заболеваниям работников, добиваться принятия срочных мер по их устранению.

65. Оказывать материальную помощь работникам, потерпевшим от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, и

_____Н.С. Жигунов _____А.В. Полудеткин

членам семей погибших.

66. Оказывать правовую помощь членам семьи погибшего работника и работникам, потерпевшим от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, при возникновении разногласий по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, возмещения вреда, дополнительно понесенных расходов в связи с повреждением здоровья.

67. Участвовать в общереспубликанском смотре-конкурсе на лучшее проведение профсоюзными организациями общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда.

7. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Наниматель обязуется:

68. При наличии финансовой возможности устанавливать для работников за счет собственных средств вознаграждения, доплаты и выплаты:

68.1. при регистрации работником первого брака – 5 базовых величин;

68.2. при рождении у работника ребенка – 5 базовых величин;

68.3. ко Дню защитников Отечества и Вооруженных сил Республики Беларусь – не менее 2 базовых величин;

68.4. ко Дню женщин – не менее 2 базовых величин;

68.5. ко Дню памяти воинов-интернационалистов (15 февраля) участникам военных действий на территории других государств – 5 базовых величин;

68.6. при достижении (наступлении) юбилейной даты рождения (50, 60, 70 и т.д. лет) – 2 базовые величины в случае неиспользования работником социального отпуска, предусмотренного маркированным абзацем 7 п.п 33.2 п. 33 Договора.

Выплаты, указанные в п.п.68.1 – 68.6 производятся работникам, отработавшим на предприятии не менее 6 месяцев на момент издания нанимателем соответствующего распорядительного документа.

69. При наличии финансовой возможности оказывать материальную помощь:

69.1. на заготовку овощей – не менее 2 базовых величин;

69.2. на оздоровление при предоставлении трудового отпуска (а при разделении его на части – при предоставлении наибольшей части отпуска) – 5 базовых величин.

69.3. работнику в случае тяжелой болезни в размере не менее 10 базовых величин. Тяжелой считается болезнь продолжительностью более двух месяцев подряд (непрерывно) или установление работнику группы инвалидности в результате такой болезни;

69.4. работнику, уволенному с работы в связи с установлением 1 и 2 группы инвалидности, в размере не менее 10 базовых величин;

69.5. работнику в случае смерти членов семьи в размере 5 базовых величин;

69.6. членам семьи умершего работника в размере 10 базовых величин, а также оказывать помощь в захоронении, производить оплату ритуальных услуг – не более 10 базовых величин при наличии подтверждающих документов (чеков, копий чеков). Помощь оказывается лицу, осуществляющему захоронение;

_____Н.С. Жигунов _____А.В. Полудеткин

69.7. членам семьи умершего работника, ушедшего на пенсию с предприятия и на момент смерти не работающего, в размере 5 базовых величин, а также оказывать помощь в захоронении и производить оплату ритуальных услуг в размере не более 10 базовых величин при наличии подтверждающих документов (чеков, копий чеков);

69.8. работнику в случае возникновения тяжелой жизненной ситуации (утрата имущества в результате стихийного бедствия или другой чрезвычайной ситуации; непредвиденные семейные обстоятельства; нуждающимся в проведении операций, перенесшим операции и т.п.) – не менее 10 базовых величин.

Заявление об оказании материальной помощи по основаниям, указанным в п.п.69.3 – 69.8, должно быть подано не позднее 6 месяцев после совершения соответствующих обстоятельств. В исключительных случаях указанный срок может быть продлен до 1 года.

70. При наличии финансовой возможности устанавливать дополнительные выплаты по следующим основаниям:

70.1. за образцово выполненную работу и качественную подготовку объектов социально-экономической инфраструктуры города Витебска к проведению общественно значимых и культурно-массовых мероприятий, в дни государственных праздников, массовых торжеств и иных особо важных случаев, а также к проведению Международного фестиваля искусств «Славянский базар в г. Витебске»;

70.2. к профессиональному празднику – Дню работников бытового обслуживания населения и жилищно-коммунального хозяйства.

Указанные выплаты могут устанавливаться как в абсолютной величине, так и в процентах к действующему окладу (ставке). Для служащих они не могут превышать одного оклада по каждому основанию и в расчете на одного работающего.

71. При наличии финансовой возможности в дополнение к выплатам, указанным в п.70, выплачивать единовременное вознаграждение в следующих случаях:

Основание	Размер выплаты
Награждение нагрудным знаком «Ганаровы работнік жыллёва-камунальнай гаспадаркі»	в размере, предусмотренном Положением о награждении нагрудным знаком Министерства жилищно-коммунального хозяйства «Ганаровы работнік жыллёва-камунальнай гаспадаркі»
Награждение Почетной грамотой Министерства жилищно-коммунального хозяйства	10 базовых величин
Награждение Почетной грамотой Витебского областного исполнительного комитета, Главного управления жилищно-коммунального хозяйства Витебского областного исполнительного комитета, Витебского областного Совета депутатов	7 базовых величин

Н.С. Жигунов А.В. Полудеткин

Награждение Почетной грамотой Витебского городского исполнительного комитета, Витебского городского Совета депутатов	6 базовых величин
Награждение Почетной грамотой администраций районов города	5 базовых величин
Награждение Почетной грамотой государственного предприятия «Гордормост	5 базовых величин
Объявление Благодарности Министерства жилищно-коммунального хозяйства	7 базовых величин
Объявление Благодарности Витебского областного исполнительного комитета, Главного управления жилищно-коммунального хозяйства Витебского областного исполнительного комитета, Витебского областного Совета депутатов	5 базовых величин
Объявление Благодарности Витебского городского исполнительного комитета, Витебского городского Совета депутатов	4 базовые величины
Объявление Благодарности администраций районов города	3 базовые величины
Объявление Благодарности государственного предприятия «Гордормост»	3 базовые величины
Занесение на Доску Почета органов государственного управления	в размерах, предусмотренных Положением о занесении на Доску Почета соответствующего органа государственного управления;
Занесение на Доску Почета государственного предприятия «Гордормост»	10 базовых величин
Награждение нагрудным знаком «Лучший наставник ЖКХ»	2 базовые величины, ежегодно к профессиональному празднику – Дню работника бытового обслуживания и жилищно-коммунального хозяйства

72. При наличии финансовой возможности установить надбавку к заработной плате работника, награжденного нагрудным знаком «Ганаровы работнік жыллёва-камунальнай гаспадаркі»:

- при стаже работы на предприятии от 10до 15 лет – 10% оклада (ставки);
- при стаже работы на предприятии от 15 до 20 лет – 15% оклада (ставки);
- при стаже работы на предприятии 20 лет и более – 20% оклада (ставки).

По выходу на пенсию указанным работникам ежегодно к профессиональному празднику – Дню работников бытового обслуживания населения и жилищно-коммунального хозяйства при наличии финансовой

возможности выплачивать материальную помощь в размере 2 базовых величин.

72.1. При наличии финансовой возможности ежегодно к профессиональному празднику – Дню работников бытового обслуживания населения и жилищно-коммунального хозяйства работникам, награжденным нагрудным знаком «Лучший наставник ЖКХ», выплачивать единовременное денежное вознаграждение в размере 2 базовых величин

73. К празднику Новому году:

73.1. производить единовременную выплату работникам предприятия в размере, определенном нанимателем в зависимости от финансовой возможности предприятия на момент события. Указанная выплата производятся работникам, отработавшим на предприятии не менее 6 месяцев на момент издания нанимателем соответствующего распорядительного документа.

73.2. приобретать новогодние подарки для детей работников предприятия в возрасте до 16-ти лет включительно. Для детей, чьи родители являются обязанными лицами и лишены родительских прав, новогодние подарки выдаются их опекунам (попечителям) либо представителям учреждения, в котором они воспитываются. В случае, если место жительства таких детей находится за пределами города Витебска, предприятие за счет собственных средств обеспечивает пересылку новогодних подарков;

73.3. участвовать в финансировании проведения новогодних культурно-массовых мероприятий (новогодний утренник, новогодний вечер и т.п.);

74. Выделять автотранспорт и механизмы:

74.1. для личных целей работникам, отработавшим на предприятии не менее 6 месяцев, - 2 раза в год в пределах Витебской области, 1 раз в год за пределы Витебской области. При этом работник возмещает 50% стоимости оказанных услуг, рассчитанной по тарифам, действующим для населения.

74.2. для поездок работников предприятия за ягодами, грибами, на рыбную ловлю – 2 раза в месяц по каждому основанию;

75. Производить поощрительные выплаты:

75.1. за участие в спортивных мероприятиях (спартакиады, туристические слеты, спортивные турниры и т.д.) – в размере, определенном с учетом финансовой возможности на момент события;

75.2. за достижение призовых мест по итогам республиканского, областного, городского, районного соревнований (смотров, конкурсов) или соревнований (смотров, конкурсов) среди предприятий внутри- или межведомственной подчиненности – в размере, определенном с учетом финансовой возможности на момент события;

75.3. по распоряжению, ходатайству уполномоченного государственного лица, выраженного в изданном им нормативном правовом акте, а также в благодарственном письме (или ином официальном письме и т.п.) государственных органов (организаций) – в размере, определенном с учетом финансовой возможности на момент события. Для служащих сумма выплаты не может превышать одного оклада в расчете на одного работника по каждому основанию.

_____Н.С. Жигунов _____А.В. Полудеткин

76. По заявлению работника, не имеющего нарушений трудовой дисциплины, отработавшего на предприятии не менее 3 лет, приобретать за счет собственных средств предприятия путевки (не более одной путевки в год для одного работника) в санатории, входящие в систему Белпрофсоюзкурорта. При этом работник возмещает 20% стоимости путевки.

В случае невозможности использования права, предусмотренного ч. 1 настоящего пункта ввиду отсутствия в санаториях, входящих в систему Белпрофсоюзкурорта, лечения по соответствующему виду заболевания, по заявлению работника, отработавшего на предприятии не менее 3-х лет и нуждающегося по заключению врача в санаторно-курортном лечении по соответствующему виду заболевания, возмещать 50% стоимости путевок на лечение в санаториях, принадлежащих субъектам хозяйствования Республики Беларусь.

77. Осуществлять добровольное страхование дополнительной пенсии в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

7.1 Дополнительные гарантии работникам, воспитывающим детей

78. **Наниматель обязуется** при наличии финансовой возможности:

78.1 оказывать единовременную материальную помощь женщинам при рождении или усыновлении (удочерении) ребенка в размере 10 базовых величин;

78.2 в случае использования беременными женщинами ежегодного отпуска перед отпуском по беременности и родам по ее личному заявлению предоставлять дополнительный отпуск без сохранения заработной платы;

78.3 многодетным семьям, работникам, воспитывающим ребенка-инвалида, оказывать материальную помощь в размере 10 базовых величин не более 1 раза в год. В случае, когда оба родителя работают на предприятии, то материальная помощь по данному основанию оказывается одному из них;

78.4. предоставлять за счет собственных средств предприятия путевки в детские оздоровительные и спортивные лагеря на территории Республики Беларусь:

. многодетным семьям, одиноким родителям два раза в год. При этом первая путевка на каждого ребёнка предоставляется бесплатно, вторая на каждого ребёнка – с возмещением работником 10% стоимости путевки;

родителям (усыновителям (удочерителям), опекунам) – 1 раз в год на каждого ребёнка бесплатно;

78.5. предоставлять одиноким родителям по их заявлению один свободный от работы день в год с сохранением среднего заработка для прохождения медицинского профилактического осмотра детей;

78.6. предоставлять женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 16 лет, а также одиноким родителям, имеющим детей в возрасте до 16 лет, трудовой отпуск в удобное для них время и по их заявлению дополнительный отпуск без сохранения заработной платы до 14 календарных дней в году.

78.7. оказывать материальную помощь семьям при подготовке детей к школе при наличии ходатайства учебного учреждения – в размере 3 базовых величин на одного ребенка.

8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЖИЛЬЕМ

_____Н.С. Жигунов _____А.В. Полудеткин

79. Стороны установили, что на предприятии:

79.1. учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, ведут работники, назначенные Нанимателем;

79.2. принятие на учет нуждающихся в улучшении жилищных условий и предоставление жилых помещений, в том числе мест в общежитиях, производится в соответствии с жилищным законодательством на основании совместного решения руководителя предприятия (уполномоченного им лица) и Профкома.

Списки лиц, нуждающихся в улучшении жилищных условий, и лиц, которым предоставлены жилые помещения, доводятся до сведения работников.

80. Наниматель согласовывает с Профкомом локальные правовые акты, касающиеся жилищной политики на предприятии.

81. Наниматель по ходатайству работника, учитывая мнение непосредственного руководителя, заключает договор о возмещении убытков по содержанию общежития со сторонним предприятием (организацией), в общежитии которого проживает работник на срок, не превышающий срок действия трудового договора (контракта) работника.

При трудоустройстве работника, нуждающегося в проживании в общежитии, по его ходатайству Наниматель заключает договор, предусмотренный ч. 1 настоящего пункта, и два года с момента заключения такого договора возмещает 50% стоимости расходов по содержанию общежития в части, не покрываемой квартплатой, вносимой работником и компенсациями из внебюджетного фонда содержания ведомственного жилья, пропорционально площади, занимаемой работником.

9. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ, ПОЖИЛЫХ ЛЮДЕЙ, ПЕНСИОНЕРОВ, ИНВАЛИДОВ, ВЕТЕРАНОВ ПРЕДПРИЯТИЯ

82. **Наниматель обязуется**:

82.1. Производить несовершеннолетним работникам оплату труда в размере, как и работникам соответствующих категорий при полной продолжительности рабочего дня.

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

82.3. Обеспечивать предоставление рабочих мест учащимся соответствующих профильных учреждений для прохождения производственного обучения (практики).

82.4. Обеспечивать трудоустройство по полученной специальности выпускников учреждения образования, направленных на учебу Нанимателем, и оказывать им иную помощь в адаптации на рабочем месте.

82.5. Закреплять за молодыми специалистами (молодыми рабочими) наставников для успешной их адаптации на производстве из числа опытных руководящих работников предприятия. Срок работы наставников и меры их материального стимулирования отражать в приказе о приеме на работу молодого специалиста (молодого рабочего).

_____Н.С. Жигунов _____А.В. Полудеткин

82.6. Предоставлять льготы молодым работникам предприятия, успешно обучающимся в учреждениях высшего (среднего специального) образования в вечерней (заочной) формах обучения и получающим первое образование, гарантии, предусмотренные частью 4 пункта 33.2 настоящего Договора.

82.7. Для молодых работников предприятия включать в рабочий год, за который предоставляется трудовой отпуск, периоды отпусков без сохранения заработной платы, предоставляемых работникам, самостоятельно и успешно обучающимся в учреждениях высшего (среднего специального) образования в вечерней (заочной) формах обучения при получении первого образования, на период экзаменационных сессий и превышающих 14 календарных дней в течение года (но не более 30).

82.8. Повышать ставки (оклады) молодым специалистам (молодым рабочим), отработавшим на предприятии по распределению и продолжающим работать на условиях заключенных контрактов, на 50%.

82.9. Оказывать единовременную материальную помощь работникам, принятым на прежнее место работы после прохождения срочной военной службы, в размере не менее 10 базовых величин.

82.10. Через средства массовой информации систематически освещать работу Нанимателя и Профкома с молодежью, пропагандировать лучший опыт работы молодых специалистов (молодых рабочих) и молодых профсоюзных лидеров и активистов.

83. **Профком обязуется**:

83.1. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства, регулирующего труд молодежи;

83.2. Способствовать улучшению жилищных условий молодежи;

83.3. Добиваться сохранения и укрепления базы досуга, отдыха и оздоровления молодежи и детей работников предприятия.

84. **Стороны обязуются**:

84.1. способствовать созданию надлежащих условий для повышения квалификации и общеобразовательного уровня молодежи;

84.2. предусмотреть дополнительные по сравнению с законодательством нормы, усиливающие гарантии закрепления молодежи на рабочих местах;

84.3. при наличии финансовой возможности организовывать чествование бывших работников-ветеранов предприятия с праздничными и юбилейными датами, профессиональным праздником, Днем пожилых людей, Днем инвалидов Республики Беларусь с вручением подарков;

84.4. содействовать направлению бывших работников-ветеранов предприятия на санаторно-курортное лечение и оздоровлению полностью или частично за счет средств Нанимателя и (или) Профкома (в зависимости от финансового состояния);

84.5. при наличии финансовой возможности оформлять бывшим работникам-ветеранам предприятия бесплатную или льготную подписку на профсоюзную газету «Беларускі час» за счет средств Профкома;

84.6. содействовать поддержанию связи бывших работников-ветеранов предприятия с трудовым коллективом. Учет таких работников ведет председатель ветеранской организации предприятия.

_____Н.С. Жигунов _____А.В. Полудеткин

10. КУЛЬТУРНО-МАССОВАЯ, ФИЗКУЛЬТУРНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ И СПОРТИВНАЯ РАБОТА

Наниматель обязуется:

85. Ежемесячно отчислять денежные средства Профкому для проведения культурно-массовых и спортивных мероприятий, новогодних елок, пропаганды здорового образа жизни и развития национальной культуры, на иные социально значимые цели в размер 0,20% от фонда заработной платы.

86. Выделять при необходимости денежные средства на приобретение, содержание и ремонт спортивного инвентаря, музыкальных инструментов и аппаратуры, сценической и спортивной одежды, обуви.

87. Выделять за счет собственных средств предприятия автотранспорт для выездов участников художественной самодеятельности, спортсменов, охотников, рыболовов, туристических и других досуговых поездок согласно разработанным и утвержденным администрацией и Профкомом планам.

88. Сохранять за счет собственных средств предприятия средний заработок работникам, принимающим участие в районных, областных и республиканских спартакиадах, смотрах-конкурсах художественной самодеятельности и других подобного рода массовых мероприятиях.

89. Применять меры морального и материального поощрения работников, участвующих в культурно-массовых и спортивных мероприятиях.

Профком обязуется:

90. Способствовать созданию спортивных команд, творческих коллективов.

91. Осуществлять контроль за выделением и использованием по назначению средств на проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

11. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВОВЫХ ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФКОМА И ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА

Наниматель обязуется:

92. Создавать условия для деятельности профсоюза и их органов в пределах их полномочий, определенных Конституцией Республики Беларусь, Законом Республики Беларусь «О профессиональных союзах», а также в соответствии с Уставом отраслевого профсоюза работников местной промышленности и коммунально-бытовых предприятий, Соглашением и настоящим Договором.

93. Рассматривать и принимать меры по обоснованным требованиям, критическим замечаниям и предложениям, высказанным работниками и касающимся трудовых отношений.

94. Не допускать вмешательства во внутренние дела профсоюза, рассматривать ходатайства Профкома о привлечении к ответственности должностных лиц, допустивших нарушение законодательства о труде, об охране труда, не выполняющих обязательства по Договору, препятствующих выполнению профсоюзным активом уставных функций.

95. Представлять Профкому информацию, необходимую для реализации его полномочий по защите трудовых и социально-экономических прав и интересов работников.

96. Предоставлять Профкому для использования в профсоюзной деятельности имеющуюся в организации информационную базу.

_____Н.С. Жигунов _____А.В. Полудеткин

97. Предоставлять в безвозмездное пользование Профкому необходимые для осуществления его деятельности помещения, мебель, оборудование, транспортные средства, оргтехнику и средства связи, а также создавать иные необходимые для деятельности профсоюза условия в соответствии с законодательством и условиями соглашений.

98. Обеспечить в соответствии с нормами устава профсоюза ежемесячное централизованное удержание членских профсоюзных взносов из заработной платы работников-членов профсоюза по их письменным заявлениям и перечисление на соответствующие счета профсоюзных органов (70% на текущий (расчетный) счет Профкома; 30% на текущий (расчетный) счет Витебской областной организации Белорусского профессионального союза работников местной промышленности и коммунально-бытовых предприятий одновременно с выплатой заработной платы, в том числе за счет ссуд и банковских кредитов, полученных на ее выплату.

99. При несвоевременных расчетах с Профкомом по отчислениям им собранных членских профвзносов производить ежемесячно индексацию данных отчислений (с момента возникновения задолженности) в соответствии с ростом уровня индекса потребительских цен.

100. Работникам, избранным в состав Профкома и не освобожденным от основной работы, предоставляются следующие гарантии:

- срок контракта не может быть меньше срока полномочий профсоюзного органа, членами которого они являются;
- расторжение трудового договора по инициативе Нанимателя (за исключением случаев, вызванных виновными действиями работника) допускается лишь с предварительного согласия (не позднее чем за 2 месяца) Профкома. Данная гарантия распространяется также на общественных инспекторов по охране труда. Расторжение трудового договора с председателем профкома допускается только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа;
- лицам, избранным в состав Профкома, предоставляется преимущественное право оставления на работе при сокращении численности или штата работников при прочих равных условиях;
- привлечение к дисциплинарной ответственности работников, уполномоченных на осуществление общественного контроля за соблюдением законодательства о труде, об охране труда, на участие в создаваемых на предприятии комиссиях по коллективным переговорам, по трудовым спорам, примирительных комиссиях, допускается с предварительного согласия Профкома.

101. Предоставлять за счет собственных средств предприятия по письменному представлению председателя профкома не освобожденным от производственной работы профсоюзным активистам время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а так же на период краткосрочной профсоюзной учебы и для участия в работе профсоюзных органов (президиумов, конференций, собраний, пленумов, съездов).

_____ Н.С. Жигунов _____ А.В. Полудеткин

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

103. Устанавливать за счет собственных средств предприятия ежемесячную доплату неосвобожденному председателю и казначею Профкома в размере 20% и 10% соответственно ставки (оклада) по основной работе за сложность и напряженность работы, участие в решении вопросов охраны труда, правовой помощи работникам, поддержании дисциплины и здорового морально-психологического климата в коллективе.

104. Устанавливать общественным инспекторам по охране труда, в зависимости от результатов их участия в осуществлении общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда и по предложению профсоюзного комитета, ежемесячную доплату в размере 10% ставки (оклада).

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

105. Настоящий Договор вступает в силу с 01 мая 2024 года и действует по 30 апреля 2027 года.

106. Если в течение четырех месяцев до окончания действия Договора ни одна из Сторон не внесет предложение о заключении нового Договора, действие его продолжается до заключения нового Договора.

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

108. Наниматель обязуется в 7-дневный срок рассматривать информацию Профкома о неисполнении (нарушении) Договора и направлять Профкому мотивированный ответ в письменной форме, применять меры к лицам, виновным в неисполнении обязательства по Договору либо уклоняющимся от участия в коллективных переговорах.

109. Наниматель и Профком знакомят всех работников, в том числе вновь принятых, с содержанием Договора, изменениями и дополнениями, внесенными в него.

110. Настоящий Договор может быть изменен и (или) дополнен только по соглашению Сторон. Решение о внесении изменений и дополнений в Договор, а также о временном приостановлении действия отдельных его норм принимается на совместном заседании Нанимателя и Профкома.

111. В случае невозможности реализации положений Договора, устанавливающих выплаты работникам денежных сумма, не предусмотренных законодательством или сверх размеров, предусмотренных законодательством, в срок, определенный Договором, по обоснованным причинам временное приостановление действия отдельных пунктов и (или) разделов Договора (без внесения в него изменений) осуществляется в следующем порядке:

- ходатайство Нанимателя о временном приостановлении действия отдельных пунктов и (или) разделов Договора вносится в Профком с приложением исчерпывающей информации (в том числе документально подтвержденной) о своем финансово-экономическом положении и перспективах его улучшения;

- Профком рассматривает ходатайство в срок не позднее 3-х дней и принимает решение об его отклонении или удовлетворении, а при

необходимости приостановления действия отдельных положений Договора на срок свыше 3-х месяцев выносит данный вопрос на решение конференции работников. При принятии Профкомом или конференцией работников решения об удовлетворении ходатайства Нанимателя Стороны совместно определяют порядок возобновления исполнения положений Договора;

- в течение срока приостановления Наниматель ежемесячно представляет Профкому документально подтвержденную информацию о своем текущем финансово-экономическом положении и изменении перспектив своей деятельности.

112. Контроль за выполнением Договора осуществляется Профкомом, Нанимателем, комиссией по ведению коллективных переговоров.

При осуществлении контроля каждая из Сторон обязана представлять другой Стороне всю необходимую для этого имеющуюся у нее информацию.

113. Комиссия по коллективным переговорам 1 раз в полугодие подводит итоги выполнения Договора с последующим их рассмотрением на расширенных заседаниях Профкома с участием Нанимателя, а один раз в год – на конференции работников.

Результаты подведения итогов выполнения Договора оформляются актом установленной формы, подписываются председателями комиссии по коллективным переговорам с последующим его рассмотрением на расширенном заседании профкома.

13. ПОРЯДОК РАЗРЕШЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

114. Для разрешения коллективного трудового спора наниматель и Профком обязуются в 3-хдневный срок с момента возникновения коллективного трудового спора (отказа Нанимателя от удовлетворения всех или части требований работников или неуведомление о своем решении по требованию) создать на равноправной основе примирительную комиссию и в зависимости от масштаба и сложности коллективного трудового спора назначить в ее состав своих представителей (не менее 2 человек от каждой Стороны).

115. Назначение представителей Сторон в состав примирительной комиссии оформляется приказом Нанимателя и протоколом Профкома.

116. На время работы примирительной комиссии за ее членами сохраняется места работы (должность) и среднемесячный заработок.

117. Стороны обязуются:

- своевременно производить замену выбывших членов из состава примирительной комиссии в соответствии со статьей 381 ТК;

- предоставить примирительной комиссии всю необходимую для ее работы информацию.

- пригласить для разрешения спора в качестве нейтрального члена – заместителя начальника главного управления жилищно-коммунального хозяйства Витебского облисполкома либо представителя Витебского городского исполнительного комитета, курирующего вопросы ЖКХ;

- пригласить для разрешения спора в качестве посредника – председателя Витебской областной организации Белорусского профессионального союза работников местной промышленности и коммунально-бытовых предприятий.

_____Н.С. Жигунов _____А.В. Полудеткин

118. Право на забастовку как крайний способ разрешений коллективного трудового спора реализуется работниками в соответствии с законодательством.

Коллективный договор подписан
«29» апреля 2024г.

Директор предприятия Н.С. Жигунов

Председатель профкома А.В. Полудеткин

Н.С. Жигунов А.В. Полудеткин

ПРИЛОЖЕНИЯ

1. Положение об оплате труда работников предприятия.
2. Положение об оплате труда уборщиков территорий участка «Ручная уборка»
3. Положение об оплате труда работников дорожно-мостового участка, ремонтно-строительного участка.
4. Положение об оплате труда работников дорожного участка по обслуживанию водоотводов и ливневой канализации
5. Положение о порядке выплаты и размерах доплат к тарифным ставкам водителям автомобилей (трактористам) за работу на подвижном составе в зависимости от степени износа.
6. Положение о порядке выплаты и размерах надбавок к тарифным ставкам работникам за профессиональное мастерство.
7. Положение о порядке выплаты и размерах надбавок за высокие достижения в труде, сложность и напряженность труда, а также выполнения особо важных работ.
8. Положение о выплате единовременного вознаграждения по итогам работы за год работникам государственного предприятия «Гордормост»
9. Положение о порядке и условиях индексации заработной платы работников предприятия в связи с инфляцией при несвоевременной выплате заработной платы.
10. Положение о моральном и материальном стимулировании работников за экономию и рациональное использование топливно-энергетических ресурсов.
11. Положение о выплате надбавки за стаж работы.
12. Положение о премировании руководителей, специалистов и служащих за основные результаты финансово-хозяйственной деятельности
13. Положение о премировании рабочих за основные результаты работы.
14. Положение по совершенствованию состава заработной платы работников государственного предприятия «Гордормост» путем увеличения удельного веса оплаты труда по тарифным ставкам (окладам).
15. Положение по росту (увеличению) тарифной ставки первого разряда, действующей на предприятии.
16. Положение о порядке исчисления коэффициента соотношения средней заработной платы заместителей руководителя, главного специалисты и его заместителей и средней заработной платы в целом по предприятию.
17. Правила внутреннего трудового распорядка государственного предприятия «Гордормост».
18. Перечень профессий и должностей работников государственного предприятия «Гордормост», которым устанавливается дополнительный отпуск за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в календарных днях.
19. Перечень профессий и должностей работников государственного предприятия «Гордормост», которым по результатам аттестации подтверждаются особые условия труда и устанавливаются доплаты за работу во вредных, тяжелых и опасных условиях труда.
20. Перечень средств индивидуальной защиты, непосредственно обеспечивающих безопасность труда.

_____Н.С. Жигунов _____А.В. Полудеткин

21. Перечень профессий и категорий работников, занятых на работах дающих право на обеспечение молоком.

22. Перечень профессий и должностей работников, которые должны обеспечиваться смывающими и обезвреживающими средствами.

23. План мероприятий по охране труда

24. Положение о Доске Почета государственного предприятия «Гордормост»

25. Положение о Почетной грамоте государственного предприятия «Гордормост»

26. Положение о Благодарности государственного предприятия «Гордормост»

27. Список групп специальностей, при обучении по которым предоставляются отпуска в связи с обучением без отрыва от производства.

_____Н.С. Жигунов _____А.В. Полудеткин

ЛИСТ-ЗАВЕРИТЕЛЬ

Прошито и пронумеровано 18 (восемнадцать) листов, в том числе:
титульный лист: 1 (один)
оглавление: 1 (один)
основной документ: 16 (шестнадцать)

Директор государственного
предприятия «Гордормост»

_____ Н.С. Жигунов

Председатель профкома
государственного предприятия
«Гордормост»

_____ А.В. Полудеткин

Изменение № 1 в коллективный договор на 2024 – 2027 годы

«02» июля 2024года г. Витебск

На совместном заседании профсоюзного комитета предприятия и администрации государственного предприятия «Гордормост» принято следующее изменение в коллективный договор:

- п.п 28.8 изложить в следующей редакции:

«выплату заработной платы производит два раза в месяц, а именно:

- первую часть 15 числа каждого месяца, следующего за отчётным;
- вторую часть в последнее число месяца, следующего за отчётным (январь, март, май, июль, август, октябрь, декабрь – 31 числа; февраль – 28 числа, в високосный год 29 февраля; апрель, июнь, сентябрь, ноябрь – 30 числа).

При совпадении сроков выплаты заработной платы с выходными днями и государственными праздниками и праздничными днями она должна производится накануне их, то есть не позднее последнего рабочего дня перед этими днями.».

Директор государственного предприятия «Гордормост»

_____ Н.С. Жигунов

«02» июля 2024г.

Председатель профкома

_____ А.В. Полудеткин

«02» июля 2024г.

Администрация
Октябрьского района г.Витебска
Регистрация коллективного договора пройдена
Занесено в журнал регистрации коллективных договоров
№ 198 от 02.07.2024
Подпись

Изменение № 2 в коллективный договор на 2024 – 2027 годы

« 10 » октября 2024года г. Витебск

На совместном заседании профсоюзного комитета предприятия и администрации государственного предприятия «Гордормост» приняты следующие изменения в коллективный договор:

1. в части 6 маркированного абзаца 7) п.п 33.2 после слов «выпускников» вставить слова «детских дошкольных учреждений,»;
2. п. 68 дополнить п.п 68.7 следующего содержания «ко Дню матери и ко Дню отца – 1 базовую величину при условии предоставления в кадровую службу документов, подтверждающих наличие ребёнка, в том числе усыновленного (удочеренного);
3. в последнем абзаце п. 68 число «68.6» заменить числом «68.7».

Директор государственного предприятия «Гордормост»

_____ Н.С. Жигунов

« 10 » октября 2024г.

Председатель профкома

_____ А.В. Полудеткин

« 10 » октября 2024г.

Администрация Октябрьского района г.Витебска
Регистрация коллективного договора пройдена
Занесено в журнал регистрации коллективных договоров
№ 302 от 11. 10. 2024
Подпись