Зарегистрирован:

Коллективный договор
(дополнение, изменение к № _____)
№ 432 «28» 09 2022 г.
Управление по труду, занятости и социальной защите
Горецкого райисполкома

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между нанимателем и работниками (членами профсоюза) частного унитарного производственного предприятия «Прометей»
(полное наименование организации)

на 2022-2025 годы

Одобрен на общем собрании трудового коллектива
частного унитарного производственного предприятия «Прометей»
пр.№2 от «20» сентября 2022 года

г.Горки

Коллективный договор
(дополнение, изменение к № ____)
№ 122 "28" 09 2022 г.
Управление по труду, занятости и социальной защите
Гродненского райисполкома

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

I Общие положения

1. Настоящий коллективный договор (в дальнейшем – «Договор») заключен между работниками частного унитарного производственного предприятия «Прометей», от имени которых выступает профсоюзный комитет (в дальнейшем – «Профком») представляющий интересы работников-членов Белорусского профессионального союза работников АПК в лице председателя Профкома Прокопович Елены Дмитриевны действующего на основании Устава и Работодателем частного унитарного производственного предприятия «Прометей» (в дальнейшем – Наниматель), в лице уполномоченного должностного лица Нанимателя генерального директора Федоровича Евгения Анатольевича действующего на основании Устава (далее- «Стороны»).

2. Настоящий Договор является локальным правовым актом, регулирующим трудовые и социально-экономические отношения между Нанимателем и работниками.

3. Целью Договора является обеспечение устойчивого социально-экономического развития, занятости работников, уровня их оплаты труда, соответствующего текущему уровню цен и стоимости жизни, безопасных условий труда, эффективной (прибыльной) работы предприятия, регулирование трудовых и связанных с ними отношений на основе социального партнерства.

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

5. Нормы и положения настоящего Коллективного Договора установлены с учетом Генерального и Областного Соглашений и обязательны для исполнения Нанимателем и Профкомом (в дальнейшем – «Сторонами»).

6. Настоящий Договор вступает в силу с **24» сентября 2022 года и действует до «23» сентября 2025 года** (согласно ст.367 Трудового кодекса Республики Беларусь – далее ТК Республики Беларусь).

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

8. Коллективный договор распространяется на нанимателя и работников, от имени которых он заключен.

Положения Договора о рабочем времени и времени отдыха, регулировании внутреннего трудового распорядка, нормам 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.

Действие иных положений коллективного договора распространяется на работников, от имени которых он не заключался,

Руководитель организации
_____ подпись

Председатель профкома
_____ подпись

при условии, что они выразят согласие на это в письменной форме, если иные порядок и условия распространения действия таких положений коллективного договора на указанных работников не определены коллективным договором.

Сфера действия соглашения определяется сторонами в пределах их полномочий.

9. Положения Договора, предусматривающие дополнительные льготы, гарантии и компенсации, по сравнению с законодательством распространяются только на работников-членов профсоюза.

10. Нормы коллективного договора распространяются на всех работников-членов профсоюза, состоящих в трудовых отношениях с Нанимателем на дату его подписания. На работников, вступивших в профсоюз после подписания коллективного договора его положения распространяются в полном объеме со дня вступления в профсоюз.

11. ***Стороны обязуются***:

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

Равноправия Сторон;

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 Сторон об изменении ситуации;

создать комиссию по коллективным переговорам для разработки, внесения изменений и (или) дополнений в Договор и контроля за его выполнением в состав:

от Нанимателя: генеральный директор Федорович Е.А., первый заместитель генерального директора Орешко Ю.В., инженер по охране труда Крысин А.Н.

от Профкома заместитель генерального директора по правовой работе Герасимова Ю.В., председатель профкома Прокопович Е.Д., заместитель генерального диреткора по экономике Шинкарев В.В.

В одностороннем порядке не прекращать коллективные переговоры.

Не прекращать действие настоящего Договора при изменении наименования Сторон. В случае реорганизации организации (Нанимателя) или профсоюзной организации в период действия данного Договора его выполнение гарантируют правопреемники.

В течение трех месяцев с момента окончания преобразования организации заключить новый Договор, обеспечивающий сохранение социально-экономических прав и гарантий на уровне, не ниже достигнутых.

Руководитель организации
_____ подпись

Председатель профкома
_____ подпись

12.Задачами настоящего договора являются:
регулирование трудовых и связанных с ними отношений;
развитие социального партнерства между нанимателем и работниками);
установление и защита взаимных прав и обязанностей работников и нанимателя.

Наниматель обязуется зарегистрировать подписанный Договор, а также внесение в него изменений и дополнений в местном исполнительном или распорядительном органе по месту нахождения (регистрации) Нанимателя (ст.370 ТК Республики Беларусь).

II Производственно-экономическая деятельность

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

14. ***Стороны обязуются:***

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

14.2. организовывать трудовое соревнование за достижение высоких производственных показателей среди коллектива, освещать его ход на специальных экранах, в средствах массовой информации, а также принимать участие в районных, областных и республиканских соревнованиях, проводить конкурсы профессионального мастерства, уделять особое внимание пропаганде передового опыта.

15. ***Наниматель обязуется:***

15.1. своевременно и в полном объеме обеспечивать производство сырьем, материалами, комплектующими изделиями, инструментом, топливно-энергетическими ресурсами;

15.2. совершенствовать структуру управления, организацию производства, обеспечивать рациональное использование кадров в целях повышения эффективности производства.

15.3. в качестве дополнительных мер стимулирования высокопроизводительного труда работников из числа руководителей, ведущих специалистов, специалистов, рабочих профессий, в том числе победителей районных и областных трудовых соревнований, направлять их на обучение на областные, районные курсы повышения квалификации, обучающие занятия, семинары, организованные Сторонами настоящего договора, на базе санаторно-оздоровительных учреждений и предприятий

Руководитель организации
_____ подпись

Председатель профкома
_____ подпись

Могилевской области с оплатой не менее 30% стоимости санаторной путевки за счет средств Нанимателя.

15.4. при направлении вышеуказанных категорий работников на оздоровление с обучающими занятиями как возможный вариант, кроме командирования, предоставлять им отпуска без сохранения заработной платы по основному месту работы, с последующей компенсацией направляемым работникам расходов по проживанию, питанию, оздоровлению в размерах, указанных в п.15.3 настоящего договора и оплатой проезда к местам обучения и оздоровления и обратно в случае поездок на общественном транспорте.

16. Профком обязуется содействовать:

16.1. выполнению производственных заданий по производству работ выпуску, выпуску продукции, оказанию услуг с наименьшими затратами трудовых, материальных и финансовых ресурсов;

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

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

III Оплата труда и ее регулирование

17. Наниматель обязуется:

17.1. установление и изменение форм, систем и размеров оплаты труда, материального стимулирования, выплаты вознаграждений, материальной помощи, индексации заработной платы решать по согласованию с Профкомом;

17.2. производить оплату труда в соответствии с Положениями об оплате труда и премировании, утвержденными в установленном порядке и согласованными с Профкомом (на заседании профкома);

17.3. установить базовую ставку в размере не ниже базовой ставки, утверждаемой Правительством для работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций. Производить в течение года поэтапное ее повышение;

17.4. в случае инфляции или несвоевременной выплаты заработной платы на один календарный месяц и более по сравнению со сроком, установленным в Договоре, осуществлять индексацию заработной платы работников организаций в порядке и на условиях, не ниже предусмотренных законодательством;

17.5. оплату труда производить в пределах средств, заработанных трудовым коллективом;

17.6. выплату заработной платы производить в денежной форме. С письменного согласия работника, допускается замена денежной оплаты натуральной оплатой, но не более 30 процентов от начисленной работнику заработной платы, подходящей для личного потребления и выгодной для работника и его семьи;

Руководитель организации
_____ подпись

Председатель профкома
_____ подпись

17.7. применять в качестве низшей границы оплаты труда работников за работу в нормальных условиях в течение нормальной продолжительности рабочего времени минимальную заработную плату, установленную правительством Республики Беларусь.

17.8. выплату заработной платы производить два раза в месяц, выплата первой части 20 числа следующего за отчетным, окончательный расчет 30 числа, следующего за отчетным.

17.9. ежемесячно выдавать каждому работнику расчетный листок не позднее, чем за один день до установленного срока выплаты заработной платы с указанием в нем составных частей заработной платы, причитающейся за соответствующий период, размеров удержаний из заработной платы, а также общей суммы заработной платы, подлежащей выплате;

17.10. при увольнении работника все выплаты, причитающиеся ему от нанимателя на день увольнения, произвести не позднее дня увольнения. В случае невыплаты по вине Нанимателя в установленные сроки, причитающихся на день увольнения сумм выплат работник имеет право взыскать с нанимателя средний заработок за каждый день их задержки, а в случае невыплаты части суммы - пропорционально невыплаченным при расчете денежным суммам.

17.11. пересмотр норм выработки, изменений условий труда с экономическим обоснованием по согласованию с Профкомом не позднее, чем за месяц до их предполагаемого введения;

17.12. производить компенсирующие выплаты:

17.12.1 за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, размер которых определяется в зависимости от класса и степени вредности этих условий труда, установленных при аттестации рабочих мест;

17.12.2. за работу в ночное время (ночную смену) в размере 40 процентов часовой тарифной ставки (оклада) работника за каждый час работы в ночное время или ночную смену;

17.12.3 за работу в сверхурочное время, в государственные праздники, выходные и праздничные дни, сверх заработной платы, начисленной за указанное время: работникам со сдельной оплатой труда – не ниже сдельных расценок, работникам с повременной оплатой труда – не ниже часовых тарифных ставок (тарифных окладов) с учетом установленных работнику повышений;

17.13. производить доплаты:

17.13.1. за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания доплаты устанавливать не ниже 10 процентов тарифной ставки (оклада) по выполняемой работе по согласованию с работником;

17.13.2. за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника доплату устанавливать не ниже 20 процентов тарифной ставки (оклада) отсутствующего работника;

Руководитель организации
_____ подпись

Председатель профкома
_____ подпись

17.13.3. бригадирам (звеньевым) из числа рабочих, не освобожденных от основной работы, за руководство бригадой (звеном) в размере 50 копеек за 1 ч.д.;

17.13.4. работникам, занятым обучением и подготовкой молодых кадров, в размере 1 рубля 50 копеек за 1 ч.д.;

17.14. Кроме премий за основные результаты труда, на предприятии могут быть предусмотрены другие виды премий. К ним относятся: премирование за выполнение важных производственных заданий, премирование за экономию материальных ресурсов, освоение проектных мощностей, за содействие изобретательству и рационализации и другие.

18. ***Профком обязуется:***

18.1. осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде и правильностью применения форм, размеров и систем оплаты труда, начислением заработной платы, других видов доходов работников, сроками выплаты заработной платы.

IV Режим труда и отдыха. Обеспечение дисциплины труда

Рабочее время и время отдыха работников устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь, Правилами внутреннего трудового распорядка.

19. ***Наниматель и работники обязуются:***

19.1. соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, утвержденные Нанимателем и согласованные с Профкомом, для работников организации.

20. ***Наниматель обязуется:***

20.1. установить по согласованию с Профкомом пятидневную и (или) шестидневную рабочую неделю;

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

20.3. предупредить не позднее, чем за месяц до предполагаемых изменений продолжительности и режимов рабочего времени или времени отдыха, письменно работников и Профком;

20.4. установить сокращенную продолжительность рабочего времени в неделю на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, согласно аттестации рабочих мест;

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

20.5.1. для работников в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет - 24 часа;

20.5.2. для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 35 часов;

20.6. инвалидам I и II групп - 35 часов;

Руководитель организации
_____ подпись

Председатель профкома
_____ подпись

При этом оплата их труда производится в таком же размере, как оплата труда работников соответствующих профессий и должностей при полной продолжительности рабочего времени.

20.7. привлекать к работе в ночное время инвалидов при условии, что такая работа не запрещена им на основании медицинского заключения, а также женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет, только с их письменного согласия;

20.8. компенсацией за работу в сверхурочное время, в выходной день, взамен доплаты, с согласия работника может предоставляться другой неоплачиваемый день отдыха.

21. предоставлять работникам следующие виды отпусков:

21.1. основной отпуск – продолжительностью не менее 24 календарных дней;

21.2. дополнительные отпуска:

21.2.1. за ненормированный рабочий день – продолжительностью 5 календарных дней;

21.2.2 поощрительный отпуск – 1 календарных дней;

21.3. социальные отпуска, в том числе:

21.3.1. по беременности и родам;

21.3.2. по уходу за детьми;

21.3.3. в связи с получением образования;

21.3.4. в связи с катастрофой на Чернобыльской АЭС;

21.4. по уважительным причинам личного и семейного характера без сохранения заработной платы:

21.4.1. при вступлении в брак 3 дня;

21.4.2. при вступлении в брак детей и близких родственников 3 дня;

21.4.3. при организации похорон близких родственников 3 дня;

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

21.5. График трудовых отпусков составляется на календарный год не позднее 5 января, согласовывается нанимателем с профсоюзом, и доводится до сведения всех работников;

21.6. по просьбе работника трудовой отпуск может быть разделен на две части. При этом одна часть не может быть менее 14 календарных дней;

21.7. при отзыве работника с его согласия из трудового отпуска, неиспользованная в связи с этим часть отпуска предоставляется работнику в другое удобное для него время или с его согласия компенсируется в денежной форме, при условии использования 14 календарных дней отпуска.

22. **Профсоюзный комитет обязуется**:

22.1 содействовать Нанимателю в соблюдении работниками организации установленных правил внутреннего трудового распорядка.

V Охрана труда

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

23. ***Наниматель обязуется:***

23.1 разработать План мероприятий по охране труда и обеспечить его выполнение в установленные сроки;

23.2 назначить должностных лиц, ответственных за организацию охраны труда;

23.3. организовать кабинет по охране труда и уголки по охране труда в каждом подразделении и ежегодно обновлять наглядную агитацию и информацию по изменениям в законодательной базе по охране труда;

23.4. выделить в необходимых объемах финансовые средства для мероприятий по профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний, улучшению условий труда, санитарно-бытового обеспечения, медицинскому и лечебно-профилактическому обслуживанию работников;

23.5. оборудовать во всех структурных подразделениях комнаты отдыха и приема пищи с необходимым инвентарем;

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

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

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

23.9. провести аттестацию рабочих мест по условиям труда;

23.10. каждому работнику при приеме на работу и в период работы давать полную информацию о состоянии и изменении условий труда на его

рабочем месте, о полагающихся индивидуальных средствах защиты, компенсациях, установленных законодательством и Договором;

23.11. обеспечивать работников средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами и в установленные сроки;

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

23.13. выплачивать работникам, утратившим трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, единовременную материальную помощь в размере среднемесячного заработка за каждый процент утраты трудоспособности;

23.14. выплачивать семье погибшего на производстве работника, если установлена вина Нанимателя, сверх выплат, предусмотренных Положением о страховой деятельности в Республике Беларусь, единовременную материальную помощь в размере не менее десяти годовых заработков погибшего, исчисленных по заработку за год от месяца, предшествующего несчастному случаю, за исключением, когда единственной причиной несчастного случая явилось нахождения потерпевшего в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения:

23.14.1. наниматель и профком на совместном заседании определяют лиц, которым будет произведена выплата единовременной материальной помощи в случае гибели работника на производстве. При этом следует исходить из приоритета социальной защиты детей, супругов, родителей, а также других лиц, которые проживают совместно и ведут общее хозяйство;

23.14.2. единовременная материальная помощь выплачивается в течение месяца после получения документов, подтверждающих право потерпевшего (других лиц) на такие выплаты или устанавливающих их размер. В отдельных случаях (например, тяжелое финансовое положение нанимателя) выплата материальной помощи с согласия потерпевшего (других лиц) может проводиться частями с условием ее полной выплаты в срок не более 12 месяцев. В случае задержки выплаты единовременной материальной помощи сверх установленного срока, производится индексация, предусмотренная Договором;

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

23.15. приравнивать по дополнительным выплатам к погибшим на производстве работников, умерших вследствие производственной травмы и

профессионального заболевания, при наличии заключения соответствующих органов о причинно-следственной связи;

23.16. в случае ухудшения состояния здоровья работника, обусловленного условиями труда, утраты профессиональной трудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием предоставить работнику с его согласия работу в соответствии с медицинским заключением или обеспечить за счет средств, предусмотренных на осуществление обязательного страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, обучение работника новой профессии (специальности) с сохранением ему на период переподготовки среднего заработка, а при необходимости – его реабилитацию.

23.17. предоставлять общественным инспекторам по охране труда не менее 2 часов в неделю по согласованному с Профкомом графику для осуществления ими общественного контроля за состоянием условий и охраны труда работников, а также освобождать их от работы на время обучения с сохранением на эти периоды среднего заработка. Ежеквартально по ходатайству Профкома производить поощрение в размере 0,5 базовых величин 1.0. за выполняемую общественную работу;

24. ***Стороны обязуются:***

24.1. осуществлять постоянный контроль за соблюдением законодательства об охране труда;

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

24.3. оказывать различные виды социальной помощи семьям погибших на производстве, получившим инвалидность и профзаболевание (надбавки к пенсии, единовременная помощь, выделение бесплатных путевок на санаторно-курортное лечение и т.п.).

25. ***Профком обязуется:***

25.1. осуществлять постоянный общественный контроль за состоянием охраны труда на производстве, соблюдением трудового законодательства;

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

25.3. периодически (1 раз в квартал) на заседании Профкома с участием представителей Нанимателя рассматривать вопрос о состоянии охраны труда и заболеваемости в организации ;

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

устранению, оказывать материальную помощь пострадавшим и членам семей погибших;

25.5. оказывать правовую помощь пострадавшим работникам при возникновении разногласий по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве, возмещения вреда, дополнительно понесенных расходов в связи с повреждением здоровья.

25.6. Работники обязуются соблюдать и выполнять возложенные на них трудовые обязанности, сотрудничать и взаимодействовать с Нанимателем в вопросах обеспечения здоровых и безопасных условий труда.

VI Гарантии занятости. Применение контрактной формы найма

26. ***Наниматель обязуется:***

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

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

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

26.3.2. не принимать новых работников;

26.3.3. провести внутрипроизводственные переводы намеченных к увольнению работников;

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

26.3.5. использовать как крайнюю меру установление работникам с их согласия неполного рабочего времени;

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

26.3.7. на срок простоя, но не более 6 месяцев, обеспечить работников работой с учетом трудовой функции не менее 20 часов в неделю;

26.4. расторжение трудового договора по инициативе Нанимателя с работниками – членами профсоюза (кроме пунктов 3, абзацев 3 и 5 пункта 7 статьи 42 ТК РБ), производить с предварительного согласия Профкома;

26.5. при сокращении численности или штата работников, наряду с определенными в статье 45 ТК РБ категориями работников, предоставить право преимущественного оставления на работе следующим категориям:

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

26.5.2. работникам в неполных семьях, воспитывающим несовершеннолетних детей;

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

26.5.4. работникам, которым до получения права на пенсию по возрасту осталось 2 и менее лет;

26.5.5. инвалидам;

26.5.6. при сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи;

26.5.7. работникам, проработавшим в организации 10 лет и более, не имеющим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины за год, предшествующий сокращению;

26.6. после письменного уведомления о предстоящем высвобождении в связи с сокращением работникам по их заявлению предоставляется один свободный от работы день в неделю без сохранения среднего заработка в течение всего срока уведомления.

Применение контрактной формы найма

27. Стороны определили, что контрактная форма найма применяется в целях наиболее рационального использования труда работников, совершенствования форм материального стимулирования за результаты работы.

Для обеспечения законности и справедливости в вопросах заключения и исполнения контрактов Стороны принимают согласованное решение по применению в организации контрактной формы найма, могут разработать положение о порядке применения в организации контрактной формы найма.

28. ***Наниматель обязуется:***

28.1. Перевод работника на контрактную форму найма осуществлять в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами, о чем работник и профсоюзный комитет должны быть письменно уведомлены не позднее, чем за один месяц до заключения контракта. В случае отсутствия вышеуказанных причин, перевод работника на контрактную форму найма не осуществляется;

28.2. установить следующие минимальные размеры дополнительных мер стимулирования труда:

28.2.1. повышение тарифной ставки (оклада) не менее 5%;

28.2.2. предоставление дополнительного поощрительного отпуска продолжительностью не менее 1 дня;

28.3. в случае отсутствия у Нанимателя денежных средств, необходимых для включения в контракт работнику дополнительных мер материального стимулирования труда, заключать с работником трудовой договор на неопределенный срок;

28.4. проект контракта вручать одновременно с уведомлением о намерении заключить контракт с работником, работающим на основе заключенного с ним трудового договора на неопределенный срок.

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

28.6. обеспечить участие представителя профсоюза в обсуждении условий контракта нанимателя и работника путем его визирования. В месячный срок по результатам общественного контроля профсоюзов контракты с работниками приводятся в соответствие с требованиями ст.261^2 Трудового кодекса Республики Беларусь, предусмотрев в них дополнительные меры стимулирования труда, либо с согласия работника заключают с ним трудовой договор на неопределенный срок;

28.6. при переводе работника на контрактную форму найма, трудовой договор с которым был заключен на неопределенный срок, добросовестно работающим и не допускающим нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, определять следующий срок действия контракта:

28.6.1. с работником, имеющим длительный стаж работы в организации, 10 лет – продолжительностью не менее пяти лет;

28.6.2. с работником, имеющим высокий профессиональный уровень и квалификацию, – продолжительностью пять лет;

28.6.3. с работниками, избранными в профсоюзные органы, – на срок их полномочий в этих органах;

28.6.4. с работниками, которым осталось два и менее лет до достижения общеустановленного пенсионного возраста, – на срок не менее чем до достижения ими пенсионного возраста;

28.6.5. с матерями (отцами вместо матерей, опекунами), находящимися в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, а также в случаях, если они приступили к работе до достижения ребенком возраста трех лет, – на срок не менее чем до достижения ребенком возраста пяти лет; с одинокими родителями, воспитывающими детей до 14 лет или детей-инвалидов до 18 лет, если они не выразили письменно свое согласие на продолжение трудовых отношений на меньший срок;

28.6.6. с лицами, достигшими общеустановленного пенсионного возраста, – до достижения совершеннолетия детей, находящихся на их иждивении, а также (или) до достижения возраста 23 лет детьми, обучающимися на дневной форме обучения в учреждениях образования, для получения первого высшего или среднего специального образования;

28.6.7 по истечении пятилетнего срока действия контракта, а также в случае перевода работника с его согласия на другую работу по соглашению сторон, заключается новый контракт на срок не менее 3 лет либо с письменного согласия работника на меньший срок, но не менее одного года.

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

Руководитель организации
_____ подпись

Председатель профкома
_____ подпись

28.7.1. необходимости ухода за больными членами семьи, в том числе являющимися инвалидами I или II группы;

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

28.7.3. избрания на выборную должность;

28.7.4. зачисления на учебу в учебное заведение;

28.7.5. в случаях, предусмотренных законодательством (по соглашению сторон могут быть установлены другие уважительные причины).

28.8. обсуждать с Профкомом условия контрактов, заключаемых (продлеваемых) с работником – членом профсоюза.

VII Гарантии социально-экономических прав работников при проведении разгосударствления и приватизации, реорганизации и смене собственника имущества (учредителя), полной или частичной остановке производства, простое

29. ***Наниматель обязуется:***

29.1. проводить разъяснительную работу по основным экономическим и правовым вопросам разгосударствления и приватизации, о правах и гарантиях работников организации, их полномочных представителей;

29.2. максимально обеспечить занятость высвобождаемых работников, в том числе и с переобучением;

29.3. при смене собственника имущества сохранить действие Договора в течение 3-х месяцев, при реорганизации – в течение срока, на который он был заключен, если стороны не приняли иное решение, при ликвидации или банкротстве – в течение всего срока проведения ликвидации и процедуры банкротства;

29.4 .в период нахождения организации в процедурах конкурсного производства антикризисный управляющий не прекращает действие КД, выполняет его условия, заключает новый КД при истечении срока его действия.

29.5. не препятствовать работе действующей профсоюзной организации.

30.Профком обязуется:

30.1. вносить предложения по социально-экономическим и правовым гарантиям работникам;

30.2. проводить разъяснительную работу и информировать коллектив о ходе проведения указанных мероприятий.

VIII Дополнительные компенсации, гарантии и вознаграждения работникам

31. Наниматель обязуется устанавливать для работников за счет собственных средств вознаграждения, доплаты и выплаты в размере:

31.1 в связи с юбилейной датой со дня рождения: мужчины 60 лет, женщины 55 лет- 5 базовых величин,

31.2. при прекращении трудовых отношений в связи с выходом на пенсию по возрасту – 5 базовых величин;

Руководитель организации
_____ подпись

Председатель профкома
_____ подпись

31.3. при вступлении работника в брак – 5 базовых величин;

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

31.5. ко Дню защитников Отечества – 3 базовых величин;

31.6.к Международному женскому дню – 3 базовых величин;

31.7 ко Дню пожилых людей – 3 базовых величин (бывшим работникам организации, состоящим на учете в первичной профсоюзной организации);

31.8. организовать в осенний период заготовку картофеля и других овощей для работников и выделять на заготовку овощей – 1 базовых величин;

31.9.случае смерти работника оказывать членам его семьи материальную помощь в размере 15 базовых величин;

31.10. при смерти близкого родственника - 5 базовых величин.

31.11. единовременная выплата на оздоровление при предоставлении путевки в санаторий по решению комиссии по оздоровлению и санаторно-курортному лечению в размере 20 базовых величин;

31.12. выделять необходимые средства для организации и проведения культурно-массовой и физкультурно-спортивной работы.

32. Дополнительные гарантии и компенсации женщинам, матерям, отцам, опекунам, воспитывающим детей:

32.1.определять в соответствии с медицинскими рекомендациями рабочие места и виды работ (в том числе на дому), на которые при необходимости могут переводиться беременные женщины, а также создавать специальные подразделения для использования их труда;

32.2. в соответствии с порядком, установленным законодательством, по заявлению матери *(отца, опекуна, попечителя)* воспитывающим:

32.2.1. двоих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, ежемесячно предоставлять один дополнительный свободный от работы день с оплатой в размере среднего дневного заработка;

32.2.2.троих и более детей в возрасте до шестнадцати лет (ребенка-инвалида – в возрасте до восемнадцати лет), предоставлять один дополнительный свободный от работы день в неделю с оплатой в размере среднего дневного заработка;

32.2.3.предоставлять трудовой отпуск женщинам, имеющим одного и более детей до 14 лет или ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, в летнее или другое удобное для них время;

IX Социальная защита молодежи

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

33. Наниматель обязуется:

33.1. обеспечивать предоставление первого рабочего места выпускникам учреждений, обеспечивающих получение высшего, среднего

специального и профессионально-технического образования, направленным на работу в соответствии с заключенными с указанными учебными заведениями договорами (заявками);

33.2. молодым специалистам (молодым рабочим), прибывшим на работу по направлению после окончания учебного заведения, при заключении контракта устанавливать повышение тарифной ставки (тарифного оклада) не менее 5% и предоставлять дополнительный поощрительный отпуск не менее 1-го календарного дня,

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

33.3.оплату труда учеников, производить в размере тарифной ставки рабочего-повременщика первого разряда, а также выплачивать им заработную плату за выполненную работу по действующим расценкам;

33.4.оказывать единовременную материальную помощь работникам, уволившимся из организации в связи с призывом на службу в Вооруженные силы Республики Беларусь, возвратившимся после окончания срока службы на прежнее место работы, в размере минимальной заработной платы;

35. Стороны:

35.1. способствуют восстановлению лучших традиций наставничества и шефства над молодежью. Определяют на предприятии (в организации) работников, ответственных за работу среди молодежи и взаимодействие с общественными организациями и молодежными структурами.

36.Профком обязуется:

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

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

X Социальная защита пожилых людей, ветеранов организации, Великой Отечественной войны, пенсионеров, инвалидов

37.Наниматель обязуется:

37.1. чествовать с праздничными и юбилейными датами, профессиональным праздником, днем пожилых людей, днем инвалидов с вручением подарков;

XI Жилищное строительство. Постановка на учет и распределение жилья

38. Наниматель обязуется:

38.1.списки лиц, состоящих на учете нуждающихся, доводить до сведения работников;

Руководитель организации
_____ подпись

Председатель профкома
_____ подпись

38.2.анализировать состояние обеспеченности жилыми помещениями молодых специалистов.

39. Профком обязуется:

39.1. оказывать помощь нанимателю в разработке и осуществлении мероприятий, направленных на улучшение жилищных условий работников организации;

39.2. способствовать улучшению жилищных условий молодежи.

XII Медицинское обслуживание. Организация отдыха и санаторно-курортного лечения. Дополнительное пенсионное страхование

40.Наниматель обязуется:

40.1.разработать и утвердить план мероприятий, направленных на снижение заболеваемости и травматизма;

40.2.заключить договоры с УЗ «Горецкая ЦРБ» на медицинское обслуживание работников, проведение профосмотров;

40.3.оказывать материальную помощь лицам, нуждающимся по заключению врачей в длительном лечении с применением дорогостоящих лекарств, в размере 5 базовых величин;

40.4. предоставлять (приобретать) работникам, имеющим детей в возрасте 7-10 лет, путевки в детские оздоровительные лагеря за счет средств организации.

41.Совместно с Профкомом:

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

41.2. распределение путевок на лечение производить в соответствии с заключением лечащих врачей, предоставляя их в первую очередь работающим ветеранам предприятия и участникам Великой Отечественной войны, бывшим воинам-интернационалистам, участникам ликвидации аварии на ЧАЭС, занятым на работах с вредными и тяжелыми условиями труда.

41.3. Обеспечивать работников в полном объеме дезинфицирующими средствами.

XIII Культурно-массовая, физкультурно-оздоровительная и спортивная работа

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

42.Наниматель обязуется:

42.1.отчислять денежные средства (паевой взнос) профсоюзным организациям для проведения культурно-массовых и спортивных мероприятий, новогодних елок и удешевления стоимости детских новогодних подарков, пропаганды здорового образа жизни и возрождения национальной

культуры и на иные социально значимые цели в размере не менее 0,1 % от фонда заработной платы;

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

42.3 за работниками организации, участвующими в районных, областных, республиканских и международных соревнованиях (на период спортивных сборов и проведения соревнований), а также работниками, участвующими в региональных, областных, республиканских и международных смотрах-конкурсах художественной самодеятельности, фестивалях, других культурно-массовых и общественно значимых мероприятиях, сохранять средний заработок за все рабочие дни недели по графику постоянного места работы, а также возмещать следующие расходы:

42.4.по проезду к месту служебной командировки и обратно;

42.5.по найму жилого помещения;

42.6.за проживание вне места жительства (суточные).

43 Профком:

43.1. осуществляет контроль за выделением Нанимателем и использованием по назначению средств на проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы, на содержание культурно-просветительных учреждений и спортивных сооружений.

44.Наниматель и Профком:

44.1. создают условия и выделяют необходимые средства для организации и проведения культурно-массовой и спортивной работы;

XIV Обеспечение правовых гарантий деятельности Профкома и профсоюзного актива

45Наниматель обязуется:

45.1.признавать Профком единственным представителем работников, уполномоченным вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор;

45.2.включать представителя профсоюза в состав совета, правления, комиссии и других коллегиальных органов, действующих в организации;

45.3.согласовывать с Профкомом правила внутреннего трудового распорядка, положение об оплате труда и премировании, график отпусков, положения и инструкции по охране труда и иные нормативные документы, принимаемые в организации;

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

45.5.систематически проводить встречи представителей Профкома с Нанимателем по вопросам социально-экономического развития, совершенствования социального партнерства;

Руководитель организации
_____ подпись

Председатель профкома
_____ подпись

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

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

45.8.предоставлять в безвозмездное пользование Профкому необходимые для осуществления его деятельности помещения оборудование, транспортные средства, оргтехнику и средства связи, а также создавать иные необходимые для деятельности профсоюзов условия в соответствии с законодательством и условиями соглашений;

45.9. обеспечить в соответствии с нормами устава профсоюза, ежемесячное централизованное удержание членских взносов из заработной платы работников – членов профсоюза – по их письменным заявлениям и перечисление на счета профсоюзных органов одновременно с выплатой заработной платы, в том числе выплачиваемой за счет ссуд и кредитов банков.

Профсоюзному активу предоставляются следующие гарантии:

46.1.работникам, избранным в профсоюзные органы и не освобожденным от основной работы:

46.2.сохранение среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на период краткосрочной учебы и для участия в работе профсоюзных органов (президиумов, конференций, пленумов, съездов и др.);

46.3.устанавливают за счет средств организации ежемесячные доплаты работнику, избранному председателем первичной профсоюзной организации и не освобожденному от основной работы, в размере не менее 5 базовых величин за сложность и напряженность работ, участие в решении вопросов охраны труда, правовой помощи работникам, поддержании дисциплины и морального климата в коллективе;

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

46.5.расторжение трудового договора по инициативе нанимателя с работниками (членами профкома) допускается лишь с предварительного согласия профкома;

46.6.расторжение трудового договора по инициативе нанимателя с председателем профкома, допускается только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа;

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

46.8.привлечение к дисциплинарной ответственности работников, избранных в профсоюзные органы, уполномоченных на осуществление

общественного контроля за соблюдением законодательства о труде, в том числе общественных инспекторов по охране труда, на участие в создаваемых в организации комиссиях по коллективным переговорам, членам КТС, примирительных комиссиях допускается только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого указанные работники являются;

46.9.работникам, избранным в профсоюзные органы и освобожденным от основной работы, предоставляются следующие гарантии:

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

47. Контроль за исполнением Договора осуществляется Профкомом, Нанимателем, постоянной комиссией по разработке и контролю за исполнением Договора.

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

49. Не менее двух раз в год проводить проверку выполнения Договора и по ее результатам отчитываться: за I полугодие – на совместном заседании Нанимателя и Профкома с последующим информированием работников подразделений, цехов, участков, за год – на общем (*профсоюзном*) собрании (*конференции)* трудового коллектива.

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

51. **Наниматель*:***

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

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

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

53.Должностные лица за невыполнение обязательств Договора несут ответственность в виде:

53.1. лишения надбавок к должностным окладам, премий и других персональных выплат;

53.2. привлечения к дисциплинарной ответственности в соответствии с действующим законодательством.

XVI Порядок разрешения коллективных трудовых споров

54. Для разрешения коллективного трудового спора Наниматель и Профком обязуются в трехдневный срок с момента возникновения коллективного трудового спора (отказа от удовлетворения всех (части)

Руководитель организации
_____ подпись

Председатель профкома
_____ подпись

предъявленных требований или не уведомления о решении по предъявленным требованиям в десятидневный срок) 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-х человек от каждой стороны) Назначение представителей сторон спора в состав примирительной комиссии оформить соответствующим приказом Нанимателя и решением Профкома (протоколом).

55. На время участия в работе примирительной комиссии за ее членами сохранить место работы (должность) и среднюю заработную плату.

56. Своевременно производить замену выбывших членов из состава примирительной комиссии. Замена оформляется соответствующим приказом Нанимателя, решением Профкома.

57. Порядок формирования и работы примирительной комиссии осуществить в соответствии со статьями 380 – 381 ТК РБ.

58. Предоставить примирительной комиссии всю необходимую для ее работы информацию.

59. Наниматель предоставляет помещение на период работы примирительной комиссии, обеспечивает ее членов необходимыми техническими средствами связи, канцелярскими принадлежностями, соответствующей нормативной правовой документацией.

Коллективный договор подписан 20 сентября 2022 года

Генеральный директор частного унитарного производственного предприятия «Прометей»

_____ Е.А. Федорович
подпись

М.п.

Председатель профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации частного унитарного производственного предприятия «Прометей»

_____ Е.Д.Прокопович
подпись

М.п.

Руководитель организации
_____ подпись

Председатель профкома
_____ подпись

Пронумеровано, прошнуровано и
скреплено
печатью 22 (двадцать два листа)

Е.Д. Прокопович