

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на **2024-2026** годы

Принят на профсоюзной конференции
01 декабря 2023 года, протокол № 2

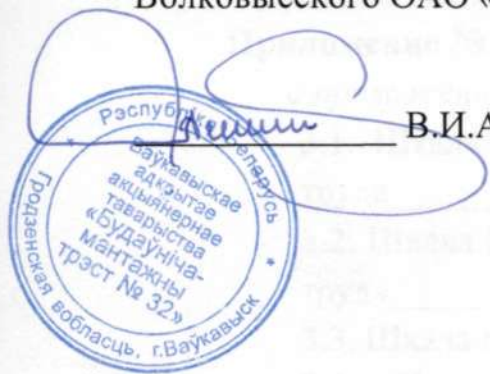
С изменениями и дополнениями,
принятыми на профсоюзной конференции
от 25 февраля 2026 года , протокол №1

Директор
Волковисского ОАО «СМТ №32»

Председатель первичной профсоюзной организации

В.И.Агеев

В.В.Акудович



Волковыск
2026 г.

СОДЕРЖАНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

№ п/п	Наименование раздела	Стр.
1.	Общие положения _____	4
2.	Производственно-экономическая деятельность общества	7
3.	Оплата труда _____	12
4.	Режим труда и отдыха _____	16
5.	Гарантии занятости _____	22
6.	Применение контрактной формы найма _____	25
7.	Дополнительные компенсации, гарантии и вознаграждения работникам _____	26
8.	Медицинское обслуживание. Организация отдыха и санаторно-курортного лечения _____	32
9.	Охрана труда _____	33
10.	Социальная защита молодежи _____	38
11.	Обеспечение правовых гарантий деятельности Профкома и профактива _____	41
12.	Заключительные положения _____	43
13.	Контроль за исполнением договора _____	45
14.	Порядок разрешения коллективных трудовых споров _____	45

Приложения к Коллективному договору:

Приложение № 1. Положение о комиссии по трудовым спорам _____ **47**

Приложение № 2. Перечень должностей и работ, замещаемые и/или выполняемые работниками, с которыми могут заключать договора о полной материальной ответственности и коллективной (бригадной) материальной ответственности _____ **54**

Приложение № 3. Положение об оплате труда _____ **56**

с приложениями:

3.1. Шкала КТУ для рабочих со сдельной оплатой труда _____ **71**

3.2. Шкала КТУ для рабочих с повременной оплатой труда _____ **72**

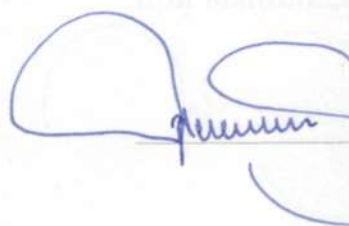
3.3. Шкала КТУ для работников автотранспорта _____ **73**

3.4. Положение о ежемесячном премировании руководителей, специалистов и служащих _____ **74**

 В.Н.Агеев

 В.В.Акудович

3.5. Положение о порядке выплаты ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы_____	75
3.6. Положение об условиях, порядке выплаты компенсаций за разъездной характер работ, за производство работы вахтовым методом_____	78
3.7. Перечень работников с ненормированным рабочим днем_____	81
3.8. Продолжительность дополнительного отпуска за продолжительный стаж работы и особенности его предоставления_____	83
3.9. Мероприятия по охране труда_____	84
3.10. Перечень профессий, имеющих право на получение спецпитания (молоко) в связи с вредными условиями труда_____	85
3.11. Положение о вознаграждении по итогам работы за год_____	86
3.12. Перечень профессий работников, которым выплачивается компенсация в размере 3,50 рублей на одного человека в месяц, на приобретение моющих средств для стирки спецодежды_____	89
3.13. Перечень профессий и должностей с вредными условиями труда_____	91
3.14. Перечень работников (специальностей), получающих доплату за стажировку_____	92
Приложение №4. О резервном фонде заработной платы__	93
Приложение №5. Положение о командировках_____	95

 В.Н.Агеев

 В.В.Акудович

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) с изменениями и дополнениями, одобренными на профсоюзной конференции от 26 февраля 2026 года, заключен в новой редакции между работниками Волковысского открытого акционерного общества «Строительно-монтажный трест №32» (краткое наименование организации – Волковысское ОАО «СМТ №32», далее – Общество), являющимися членами первичной профсоюзной организации Волковысского ОАО «СМТ №32» Белорусского профсоюза работников строительства и промышленности строительных материалов (в дальнейшем – Профсоюз), от имени которых выступает профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации (далее - Профком) в лице председателя первичной профсоюзной организации, Акудович Викторией Викторовной и Волковыским ОАО «СМТ №32» (далее - Наниматель), в лице директора Агейца Василия Ивановича, совместно именуемые – Стороны.

1.2. Договор является локальным правовым актом, регулирующим трудовые и социально-экономические отношения между Нанимателем и работниками-членами Профсоюза Волковысского ОАО «СМТ №32».

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

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

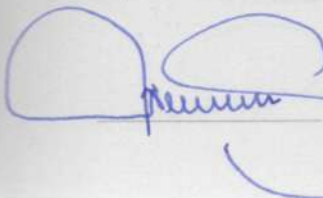
1.5. Договор вступает в силу с 01 января 2024г. и действует по 31 декабря 2026г., но не более 6 месяцев после окончания срока его действия.

Договор в новой редакции вступает в силу со 02 февраля 2026г. и действует по 31 декабря 2026г., но не более 6 месяцев после окончания срока его действия.

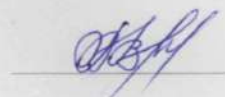
С согласия Сторон действие настоящего Договора продлевается на срок не более 3 лет и не более 1 раза. Продление срока действия настоящего Договора оформляется дополнительным соглашением.

1.6. Изменения и (или) дополнения в Договор вносятся по соглашению Сторон в порядке аналогичном порядку заключения Договора.

1.7. Договор распространяется на Нанимателя и работников – членов Профсоюза, состоящих в трудовых отношениях с Нанимателем на дату его подписания, а также на работников, вступивших в Профсоюз после подписания Договора, в отношении работников – не членов Профсоюза или утративших профсоюзное членство, нормы Договора распространяются в полном объеме при выполнении условий, указанных в пункте 1.9 Договора.



В.Н. Агейц



В.В. Акудович

Работники организации, не являющиеся членами Профсоюза, не вправе претендовать на гарантии и льготы, защиту трудовых прав и законных интересов, предоставляемые Профсоюзом.

1.8. Положения 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. При этом от работников не требуется соответствующее заявление.

1.9. Положения Договора, предусматривающие дополнительные, по сравнению с законодательством, гарантии, компенсации, выплаты социального характера, распространяются на работников, от имени которых Договор не заключался (вновь принятых работников, работников, не являющихся членами Профсоюза, и др.), при условии, что такие работники выразят письменное согласие, а Стороны примут решение о распространении на них действия таких положений Договора.

Согласие работника оформляется в письменном виде в произвольной форме и направляется каждой стороне. Стороны Договора по результатам рассмотрения такого обращения принимают самостоятельно либо совместно решение о согласии (несогласии) на распространение действия положений Договора на работника. Решение каждой из Сторон либо их совместное решение должно быть оформлено документально (протокол заседания профкома, решение Нанимателя либо совместное решение Сторон).

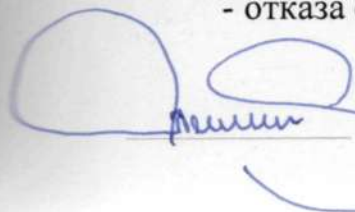
Стороны обязуются делать все от них зависящее для предотвращения возможных конфликтов, решать все спорные вопросы на основе взаимного доверия и уважения согласительным путем.

1.10. Наниматель обязуется в недельный срок рассматривать представления Профкома об имеющихся недостатках в выполнении Договора и давать мотивированный ответ в письменной форме, принимать меры дисциплинарной и материальной ответственности к виновным в невыполнении обязательств, положений коллективного договора.

1.11. Стороны обязуются:

1.11.1. 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;


В.Н.Агеев


В.В.Акудович

- взаимного информирования об изменении ситуации;

1.11.2. не прекращать в одностороннем порядке коллективные переговоры;

1.11.3. не прекращать действие настоящего Договора при изменении наименования Сторон.

1.12. Создать комиссию по коллективным переговорам для разработки, внесения изменений и дополнений в Договор и контроля за его выполнением на принципах социального партнерства и взаимного учета прав и интересов сторон коллективного договора - организации и работников организации.

В составе равного количества представителей от каждой из Сторон: стороны нанимателя и стороны работников - членов профсоюза.

В состав комиссии предпочтительно включаются работники финансовой, юридической, кадровой службы, бухгалтерии, профсоюзный лидер и иные опытные специалисты, имеющие необходимые знания и навыки.

Состав комиссии определяется решением нанимателя - по составу представителей нанимателя, решением профкома - по составу представителей работников - членов профсоюза.

1.13. Изменения и дополнения в Договор вносятся после принятия на собрании (конференции) работников.

Также изменения в Договор могут вноситься после их принятия на совместном заседании комиссии по коллективным переговорам и доведения их до сведения членов первичной профсоюзной организации в установленном порядке.

1.14. В соответствии со статьями 370, 371 Трудового кодекса Республики Беларусь Стороны обязуются зарегистрировать Договор, а также внесенные в него изменения и (или) дополнения (договор в новой редакции) в Волковысском районном исполнительном комитете.

1.15. Нормы и положения Генерального соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2025-2027 годы, тарифных и местных соглашений являются составной частью коллективно-договорного процесса и служат основой для разработки и заключения настоящего коллективного договора и обязательны для исполнения Сторонами.

Стороны признают, что обязательства и гарантии, включенные в Генеральное соглашение между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2025-2027 годы, тарифные и местные соглашения, являются минимальными и нормы настоящего Договора не могут содержать положений, ухудшающих трудовые и социальные условия, предусмотренные для работников указанными соглашениями.

1.16. Все возникающие трудовые споры между работниками и нанимателем разрешаются комиссией по трудовым спорам Общества в

соответствии с Положением о комиссии по трудовым спорам (**Приложение № 1**).

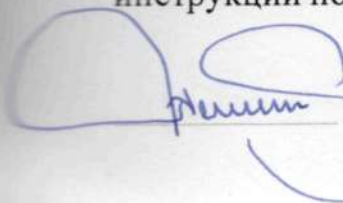
1.17. Если в течение срока действия Договора действующим законодательством устанавливаются лучшие условия, чем в Договоре, то действуют нормы, предусмотренные действующим законодательством.

2. ПРОИЗВОДСТВЕННО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ОБЩЕСТВА

2.1. Признавая, что развитие и укрепление экономического потенциала Общества является основой повышения благосостояния работников и отвечает интересам всего общества, Стороны будут добиваться осуществления модернизации и технического перевооружения производства, укрепления экономического и финансового состояния, увеличения объемов выполняемых работ, роста производительности труда, укрепления дисциплины, экономии и эффективного использования трудовых, материальных и энергетических ресурсов.

2.2. Наниматель обязуется:

- принимать все возможные меры для обеспечения занятости всех работников;
- совершенствовать структуру управления, организацию производства, обеспечивать рациональное и эффективное использование кадров;
- своевременно и в полном объеме обеспечивать необходимым для выполнения работ сырьем, материалами, комплектующими изделиями, инструментом, оборудованием;
- рационально использовать труд работников, в том числе обеспечивать эффективное использование кадров в целях получения плановой прибыли;
- обеспечивать трудовую и производственную дисциплину;
- вести учет фактически отработанного работником времени;
- выдавать заработную плату в сроки и в размере, установленные законодательством, трудовым договором (контрактом) и настоящим Договором;
- обеспечивать здоровые и безопасные условия труда на каждом рабочем месте. Соблюдать установленные нормативными правовыми актами (документами) требования по охране труда и предоставлять гарантии и компенсации за работу с вредными условиями труда. При отсутствии в нормативных правовых актах (документах) требований, обеспечивающих безопасные условия труда, Наниматель принимает меры по обеспечению здоровых и безопасных условий труда;
- принимать необходимые меры по профилактике производственного травматизма, профессиональных заболеваний работников; осуществлять постоянный контроль по знанию и соблюдению работниками требований инструкций по технике безопасности, производственной санитарии и пожарной


В.Н.Агеев


В.В.Акудович

безопасности; своевременно и правильно проводить расследование и учет несчастных случаев на предприятии;

- в случаях, предусмотренных законодательством и локальными правовыми актами, своевременно предоставлять гарантии и компенсации в связи с вредными условиями труда (дополнительные отпуска, лечебно-профилактическое питание и др.);

- обеспечивать соблюдение законодательства о труде, условий, установленных настоящим Договором, другими локальными правовыми актами, контрактами и трудовыми договорами;

- своевременно оформлять изменения в трудовых обязанностях работника и знакомить его с ними;

- обеспечивать повышение квалификации или переподготовку работников в порядке и на условиях, определяемых Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом, а также настоящим Договором;

- создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением в соответствии с Трудовым кодексом;

- отстранять работников от работы в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и законодательством Республики Беларусь;

- поддерживать среди работников культуру неприятия коррупции и организовывать обучение работников основам противодействия коррупции;

- предотвращать и урегулировать возникающие конфликты интересов; (конфликт интересов – ситуация, при которой личные интересы работника, его супруга (супруги), близких родственников или свойственников влияют или могут повлиять на надлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей при принятии им решения или участии в принятии решения либо совершении других действий по работе, при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и интересами предприятия, способное причинить вред Обществу);

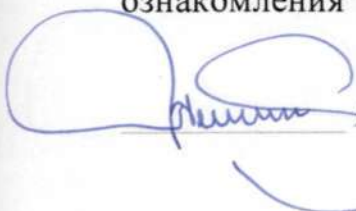
- исполнять другие обязанности, вытекающие из законодательства, локальных нормативных актов, контрактов и трудовых договоров;

- в целях обеспечения сохранности материальных ценностей в соответствии со статьями 405, 406 Трудового кодекса заключать письменные договоры о полной или индивидуальной материальной, коллективной (бригадной) ответственности с работниками по **Приложению № 2**.

2.3. Профсоюзный комитет совместно с Нанимателем обязуются:

2.3.1. ознакомить всех работников с содержанием настоящего Договора путем размещения текста Договора в доступном для ознакомления месте и в доступной форме;

2.3.2. фактом ознакомления работника, от имени которого Договор заключен, является подпись соответствующего работника с расшифровкой фамилии, имени и отчества и проставлением даты ознакомления в журнале ознакомления работников – членов профсоюза с коллективным договором,



В.И.Агеев



В.В.Акудович

который хранится в Профсоюзе или в отделе кадров. Фактом ознакомления вновь принятых работников, которые вступили в Профсоюз, является подпись и отметка «С коллективным договором ознакомлен и согласен» на приказе о приеме на работу или на заявлении о приеме в члены профсоюза.

2.4. Работники обязуются:

2.4.1. прилагать все усилия для безусловного выполнения приказов, распоряжений и поручений руководителя;

2.4.2. строго соблюдать трудовую и исполнительную дисциплину, требования охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности и производственной санитарии, бережно относиться к имуществу Общества;

2.4.3. выполнять свои должностные и профессиональные обязанности в соответствии с требованиями, установленными в соответствующих локальных правовых документах Общества (должностных и рабочих инструкциях, положениях об отделах и т.д.);

2.4.4. не разглашать третьим лицам коммерческую тайну Общества и информацию, относимую к статусу конфиденциальной, определяемую таковой в соответствии с локальными актами Общества, кроме случаев, предусмотренных законодательством.

2.4.5. не допускать:

2.4.5.1. публичных высказываний, которые представляют работу Общества в неверном, искаженном свете, а также порочащие его деловую репутацию.

2.4.5.2. совершения противоправных действий;

2.4.5.3. употребления спиртных напитков, наркотических средств, психотропных и токсических веществ, их аналогов в рабочее время и (или) на рабочем месте, на территории объектов Общества или в месте проведения работ;

2.4.5.4. курения вне специально отведенных мест;

2.4.5.5. агрессивных, унижающих или унижительных, враждебных, запугивающих действий, поступков, поведения, распространения оскорбительных материалов, в том числе в ходе коммуникаций в сети Интернет.

2.4.6. не наносить своими действиями или бездействием ущерб деловой репутации (имиджу) Общества;

2.4.7. повышать имидж Общества, компетентным и своевременным решением возникающих в ходе деятельности вопросов, созданием доброжелательной атмосферы при сотрудничестве с заказчиками, партнерами и поставщиками, четкостью и корректностью своих действий;

2.4.8. изучать, осваивать и соблюдать в рабочем общении с коллегами этические нормы поведения и морали, способствующие созданию атмосферы взаимоуважения, доброжелательности, взаимовыручки, сопричастности к делам подразделений и Общества в целом, помощи каждому в разрешении его сложных производственных и жизненных ситуаций;


В.И.Агеев


В.В.Акудович

2.4.9. быть ответственными и надежными по отношению к своей работе, коллегам, Обществу;

2.4.10. проявлять профессиональную честность, открытость, беспристрастность в деловых отношениях с коллегами; стремиться к бережному подходу к использованию рабочего времени других работников;

2.4.11. стремиться своим поведением, трудом, человеческими и профессиональными качествами завоевать уважение коллектива, быть достойным наставником для молодого поколения работников Общества;

2.4.12. соблюдать установленные правила поведения, положительное отношение работников к самому Обществу, его истории и традициям; почитать и уважать ветеранов труда, пожилых людей;

2.4.13. иметь внешний вид (в зависимости от условий работы), соответствующий общепринятым требованиям, которые включают в себя официальность, сдержанность, традиционность, опрятность.

Не допускается использование и демонстрация работником символики, признанной экстремистской.

2.4.14. при возникновении вопросов по правилам поведения обращаться за разъяснениями к своему непосредственному руководителю и в Профсоюз Общества;

2.4.15. повышать уровень своей квалификации, профессиональной подготовки, систематически следить за изменениями действующего законодательства в области, касающейся своей профессиональной деятельности;

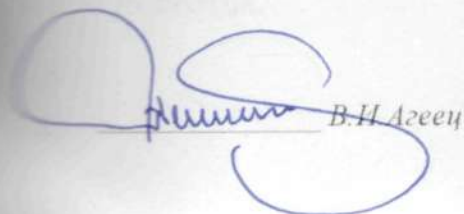
2.4.16. соблюдать законодательство Республики Беларусь, том числе:

2.4.16.1. Закон Республики Беларусь «О массовых мероприятиях в Республике Беларусь», а именно: неучастие работников Общества в несанкционированных массовых мероприятиях, недопущение нарушения установленного порядка проведения собраний, митингов, уличных шествий, демонстраций, пикетирования, иных массовых мероприятий, а равно публичных призывов к организации или проведению таковых с нарушением установленного порядка их организации или проведения;

2.4.16.2. Закон Республики Беларусь «О защите персональных данных»;

2.4.16.3. нормативные правовые и иные акты в сфере противодействия коррупции (Закон Республики Беларусь от 15 июля 2015 г. № 305-З «О борьбе с коррупцией», Декрет Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» и т.д.);

2.4.17. оказывать содействие и сотрудничать с нанимателем в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда, немедленно извещать своего непосредственного руководителя или иное уполномоченное должностное лицо нанимателя о неисправности оборудования, инструмента,


В.Н. Агеев


В.В. Акудович

приспособлений, транспортных средств, средств защиты, об ухудшении состояния своего здоровья;

2.4.18. осознавать личную ответственность за свою жизнь и здоровье, а также за жизнь и здоровье окружающих; побуждать к безопасному поведению своих коллег.

2.5. Работники имеют следующие основные права:

- право на труд как наиболее достойный способ самоутверждения человека, что означает право на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, образованием, профессиональной подготовкой и с учетом общественных потребностей, а также право на здоровые и безопасные условия труда;

- право на защиту экономических и социальных прав и интересов, включая право на объединение в профессиональные союзы, заключение договоров, соглашений и право на забастовку;

- право на участие в собраниях работников Общества;

- право на гарантированную справедливую долю вознаграждения за труд в соответствии с его количеством, качеством и общественным значением, в соответствии с условиями трудового договора (контракта);

- право на ежедневный и еженедельный отдых, в том числе выходные дни во время государственных праздников и праздничных дней, и отпуска не ниже установленного Трудовым кодексом Республики Беларусь;

- право на социальное страхование, пенсионное обеспечение и гарантии в случае профессионального заболевания, трудового увечья, инвалидности и потери работы;

- право на невмешательство в частную жизнь и уважение личного достоинства;

- право на судебную и иную защиту трудовых прав.

2.6. Профком обязуется в соответствии со своими полномочиями проводить активную работу по реализации положений Договора и защите прав работников.

2.7. В случае сложной финансово-экономической ситуации, отсутствия заказов для выполнения работ (оказания услуг) Наниматель и Профком принимают согласованное решение, определяющее пути выхода из сложившейся ситуации.

2.8. В Обществе приветствуются трудовые династии, но их представителям не предоставляются дополнительные права или возможности в сфере трудовых отношений.

2.9. За ненадлежащее исполнение работниками трудовых обязанностей, Наниматель вправе привлекать работников к дисциплинарной ответственности, применять меры материального и иного воздействия в соответствии с действующим законодательством, настоящим Договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными правовыми актами Общества.

3. ОПЛАТА ТРУДА

Наниматель обязуется:

3.1. Все вопросы установления, изменения форм, систем и размеров оплаты труда работников, в том числе стимулирующих и компенсирующих выплат, порядок и размеры оказания материальной помощи, индексации заработной платы решать в соответствии с **Приложением №3** Положением об оплате труда по согласованию с Профкомом в пределах заработанных средств.

В случае задержки выплаты заработной платы на один календарный месяц и более по сравнению со сроком, установленным в Договоре, производить индексацию несвоевременно выплаченных сумм в соответствии с законодательством Республики Беларусь в зависимости от изменения официального индекса потребительских цен.

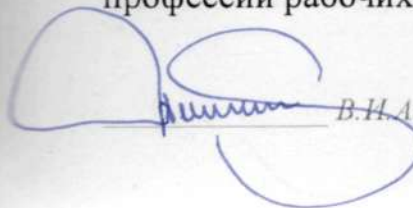
3.2. Обеспечить выплату заработной платы работникам, в том числе работникам, работающим в режиме суммированного учета рабочего времени, в размере не ниже минимальной заработной платы, установленной законодательством за работу в нормальных условиях в течение нормальной продолжительности рабочего времени при выполнении обязанностей работника, вытекающих из законодательства, локальных правовых актов и трудового договора.

3.3. При введении новых условий оплаты труда не допускать снижения размеров заработной платы работников на момент их введения.

3.4. Заработная плата работников Общества состоит из постоянной и переменной частей. Постоянная часть заработной платы – это окончательные тарифные ставки рабочих, окончательные тарифные оклады руководителей, специалистов и других служащих (далее – служащие). К переменной части заработной платы относится премирование и другие выплаты, размер которых зависит от индивидуальной эффективности труда конкретного работника и его вклада в результаты коллективного труда.

В состав фонда заработной платы включаются следующие виды выплаты: заработная плата за выполненную работу и отработанное время; оплата за неотработанное время; выплаты стимулирующего характера; выплаты компенсирующего характера; другие выплаты, включаемые в состав заработной платы.

3.5. Отнесение выполняемых работ к должностям служащих (профессиям рабочих), разрядам и наличие у работника соответствующей квалификации определять в соответствии с квалификационными справочниками, утверждаемыми в порядке, определяемом Правительством Республики Беларусь, нормативными правовыми актами, регламентирующими деятельность работников по отдельным должностям служащих. Тарификацию работ и присвоение разрядов рабочим осуществлять в соответствии с требованиями Единого тарифного квалификационного справочника работ и профессий рабочих.



В.Н. Агеец



В.В. Акудович

3.6. Устанавливать размер тарифных ставок рабочих и тарифных окладов служащих в соответствии с Положением об оплате труда работников Общества. Наниматель в течение 2026-2027 гг. обеспечивает рост тарифной ставки первого разряда не ниже 30 процентов месячной минимальной заработной платы, установленной Правительством Республики Беларусь, при наличии соответствующих показателей работы, указанных в пункте 3.12.

3.7. В Обществе образуются следующие окончательные тарифные ставки (тарифные оклады):

- для работников со сдельно-премиальной оплатой труда;
- для работников с повременно-премиальной оплатой труда – с учетом повышения за работу по контракту; за характер и специфику труда;
- для руководителей, специалистов и служащих – с учетом повышения за работу по контракту; за характер и специфику труда.

Окончательная тарифная ставка (месячная) (окончательный тарифный оклад) – гарантированный (фиксированный, неснижаемый) минимум заработной платы рабочего и служащего за фактически отработанное время, который наниматель обязуется выплатить работнику при условии добросовестного и качественного труда.

3.8. Размер окончательного тарифной ставки (окончательного тарифного оклада) работника устанавливается в трудовом договоре (контракте).

3.9. Стимулирующие и компенсирующие выплаты (в том числе процедуру депремирования) Наниматель производит в соответствии с действующим Положением об оплате труда работников Общества.

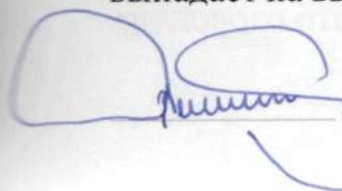
3.10. Конкретный размер выплачиваемых премий работникам определяется ежемесячно соответствующим приказом руководителя.

3.11. Фонд заработной платы работников формируется с учетом существующих на данный момент времени условий хозяйствования, финансового положения предприятия, наличия оборотных средств. Начисление премий, надбавок, доплат и прочих вознаграждений не должно приводить к возникновению убытков, невыполнению плана по прибыли, снижению уровня рентабельности ниже установленного бизнес-планом на текущий год.

3.12. Производить повышение тарифной ставки 1-го разряда в зависимости от роста объемов строительно-монтажных работ или при благоприятном финансовом состоянии при наличии средств на оплату труда.

3.13. Наниматель производит выплату заработной платы Работнику регулярно 2 раза в месяц: 20-го и 31-го числа каждого месяца путем перечисления денежных средств на текущий (расчетный) банковский счет Работника, в исключительных случаях выплата заработной платы осуществляется через кассу по распоряжению Нанимателя.

Если в соответствующем месяце отсутствует дата 31-е число, то выплата заработной платы осуществляется 30-го или 29-го (28) числа месяца либо в последний рабочий день месяца. Если день выплаты заработной платы выпадает на выходной день, государственный праздник или праздничный день,


В.Н. Агеец


В.В. Акудович

она должна производиться накануне этих дней, т.е. не позднее последнего рабочего дня перед этими днями.

Сумма аванса не может превышать половины месячной зарплаты, уменьшенной на сумму удержаний за отработанный период.

3.14. Производить выплату заработной платы только в денежных единицах Республики Беларусь.

3.15. Каждому работнику выдавать расчетный лист с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний не позднее чем за 1 (один) день до установленного срока выплаты заработной платы.

Выдачу расчетного листка осуществлять:

- при наличии у работника корпоративной почты - путем направления электронного письма на личный корпоративный адрес работника с вложением в него расчетного листка;

- при наличии письменного заявления работника с указанием его электронного адреса - путем направления электронного письма с вложением расчетного листка на указанный в заявлении электронный адрес;

- при отсутствии письменного заявления работника или корпоративной почты - путем выдачи лично работнику расчетного листка на бумажном носителе работником бухгалтерии или непосредственным руководителем (с учетом соблюдения конфиденциальности информации).

3.16. Нанимателем могут производиться удержания из заработной платы работников денежных сумм по их письменному заявлению, в том числе для производства безналичных расчетов для следующих целей:

3.16.1. уплату членских профсоюзных взносов, взносов в общественные объединения (ОО «Белая Русь», Союз женщин и др.), политические партии (Белорусская партия «Белая Русь» и др.);

3.16.2. за отпуск продукции, которую производит наниматель, и оказание услуг, в том числе за аренду;

3.16.3. приобретение имущества нанимателя, в том числе б/у;

3.16.4. погашение займов, выданных нанимателем;

3.16.5. возмещение стоимости ущерба, причиненного работником нанимателю;

3.16.6. возмещение стоимости обучения при увольнении.

3.17. Наниматель обязан выплатить средний заработок за время трудового отпуска не позднее чем за 2 дня до начала отпуска, если он предоставляется в соответствии с графиком трудовых отпусков. В случае предоставления трудового отпуска не на основании графика отпусков (индивидуально на основании заявления работника, по инициативе нанимателя в случае неожиданной приостановки работы в связи с аварией, стихийным бедствием и по другим исключительным и заранее не предвиденным обстоятельствам и т. п.) средний заработок должен быть выплачен с согласия работника не позднее 2 рабочих дней со дня начала трудового отпуска.

3.18. При увольнении работника все выплаты, причитающиеся ему от Нанимателя на день увольнения (кроме выплат, установленных системами оплаты труда, размер которых определяется по результатам работы за месяц или иной отчетный период), производить не позднее дня увольнения.

3.19. Изменение условий оплаты труда, установление, замену и пересмотр норм труда производить с экономическим обоснованием и обязательным письменным согласованием с Профкомом не позднее чем за 1 месяц до их предполагаемого введения.

Об установлении, замене и пересмотре норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за 1 месяц, если иной, более краткий, срок не предусмотрен законодательством.

3.20. В случае направления Нанимателем на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации в очной (дневной) форме обучения работников, не имеющих квалификации (разряда) по профессии рабочего, необходимой организации, принятых на работу по данной профессии без указания разряда или с его указанием, указанным работникам в течение периода обучения за счет средств Нанимателя осуществлять выплату заработной платы из расчета тарифной ставки первого разряда, установленной в организации но не менее 0,15 бюджета прожиточного минимума для трудоспособного населения;

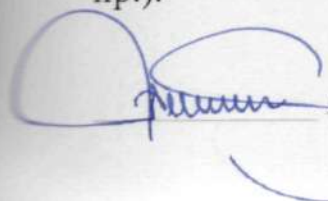
3.21. Применять меры поощрения и материального стимулирования работников за соблюдение требований по охране труда.

3.22. В случаях простоя из-за временного отсутствия работы по причине производственного или экономического характера (выход из строя оборудования, механизмов, отсутствие сырья, материалов, электроэнергии и т.д.) оплату простоя работникам производить в размере 2/3 окончательной тарифной ставки (окончательного тарифного оклада) за весь период остановки производства в порядке, определяемом коллективным договором.

Предоставлять работникам с их согласия отпуск с сохранением заработной платы в размере не менее 2/3 тарифной ставки (окончательного тарифного оклада) при необходимости временной приостановки работ или временного уменьшения их объема, а также при отсутствии другой работы, на которую необходимо временно перевести работника в соответствии с заключением врачебно-консультационной или медико-реабилитационной экспертной комиссии.

3.23. Обеспечить выплату заработной платы работникам в размере не ниже минимальной заработной платы, установленной действующим законодательством, при условии соблюдения установленной продолжительности рабочего времени и выполнения норм труда.

3.24. По согласованию с Профкомом осуществлять внесение изменений в локальные правовые документы Общества, затрагивающих сферу трудовых отношений (коллективный договор, приказы, распоряжения, разъяснения и пр.).



В.И.Агеев



В.В.Акудович

3.25. Создать в Обществе резервный фонд заработной платы в соответствии со статьей 76 Трудового кодекса Республики Беларусь и порядком создания и использования резервного фонда заработной платы предприятия согласно **Приложения №4**.

3.26. Разрабатывать нормы времени и расценки на работы, выполняемые по существующей в Обществе технологии. Заменить устаревшие нормы выработки, по мере внедрения в производство организационно-технических мероприятий, новаций, обеспечивающих рост производительности труда.

3.27. Профком обязуется:

- осуществлять общественный контроль за соблюдением требований законодательства, соглашений и настоящего Договора по оплате труда;
- отстаивать интересы работников - членов Профсоюза по вопросам оплаты труда в соответствии с законодательством о труде и настоящим Договором;
- вносить предложения Нанимателю о привлечении к дисциплинарной ответственности должностных лиц, виновных в несвоевременной выплате заработной платы.

4. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

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

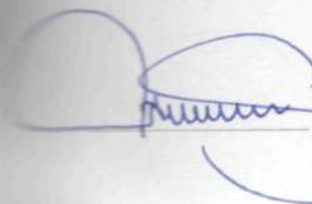
4.1. Наниматель обязуется:

4.1.1. Установить полную норму продолжительности рабочего времени в неделю, которая составляет 40 часов с 2 выходными днями (суббота, воскресенье) рабочую неделю (ст. 124 Трудового кодекса Республики Беларусь).

Для отдельных категорий работников, с учетом специфики их работы, режим рабочего времени может определяться графиком сменности и применяться суммированный учет рабочего времени. Установить для сторожей суммированный учет рабочего времени с учётным периодом один календарный год и режимом работы согласно правилам внутреннего трудового распорядка и графиком сменности (дежурств).

Наниматель имеет право устанавливать суммированный учёт рабочего времени и для других работников с учётным периодом от 1 месяца до 1 года, в пределах которого должна быть соблюдена в среднем для данной категории работников продолжительность рабочего дня или рабочей недели.

На удаленных объектах (более 100 км от места нахождения Нанимателя) может устанавливаться в соответствии с законодательством особый режим рабочего времени (вахтовый метод организации работ, режим сменной работы,



В.Н. Агеев



В.В. Акудович

разделение рабочего дня на части и др.) с суммированным учетом рабочего времени с учетным периодом от 1-го месяца до 1-го года.

4.1.2. Установить сокращенную продолжительность рабочего времени - 35 часов в неделю (не более 35 часов, ст. 113 Трудового кодекса Республики Беларусь) для всех категорий работников:

- на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по итогам аттестации;

- в период с 01 ноября текущего года по 01 марта следующего года, то есть в зимний период, а в случае неблагоприятных погодных условий этот период может быть продлен, на основании приказа директора и по согласованию с Профкомом.

4.1.3. Установить физиологические перерывы для обогрева в холодное время года работникам, работающим на открытом воздухе, при температуре воздуха ниже 5°C и при резком порывистом ветре, продолжительностью 15 минут через каждые 2 часа работы. При температуре воздуха -15°C, работу на открытом воздухе не производить.

4.1.4. Установить сокращенную продолжительность рабочего времени в неделю для следующих категорий работников:

- для работников в возрасте от 14 до 16 лет - 23 часов (не более 23 часов, ч. 1 ст. 114 Трудового кодекса Республики Беларусь);

- для работников в возрасте от 16 до 18 лет - 35 часов (не более 35 часов, ч. 1 ст. 114 Трудового кодекса Республики Беларусь);

- инвалидов I и II группы - 35 часов (не более 35 часов, ч. 3 ст. 114 Трудового кодекса Республики Беларусь);

- работающих на территории радиоактивного загрязнения в зоне эвакуации (отчуждения), в том числе временно направленных или командированных в эти зоны, 35 часов (не более 35 часов, ч. 4 ст. 114 Трудового кодекса Республики Беларусь).

4.1.5. Установить сокращение продолжительности работы в рабочий день, непосредственно предшествующий государственному празднику или праздничному дню, на 1 час. Для сотрудников с неполным рабочим временем продолжительность работы в рабочий день, непосредственно предшествующий государственному празднику или праздничному дню (часть первая статьи 147), сокращается пропорционально продолжительности неполного рабочего времени (на 0,75 штатной единицы - 45 минут, 0,5 штатной единицы - 30 минут, на 0,25 штатной единицы - 15 минут).

4.1.6. Привлекать к работе в ночное время инвалидов при условии, что такая работа не запрещена им индивидуальными программами реабилитации инвалидов, а также женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет, только с их письменного согласия (ч. 5 ст. 117 Трудового кодекса Республики Беларусь);

4.1.7. Предоставить работникам в течение рабочего дня перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 20 минут и не более двух

часов, который используется работником по своему усмотрению и в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работ (сменности) либо по соглашению между работником и нанимателем.

На работах, где по условиям производства перерыв для отдыха и питания установить нельзя, время, необходимое для приема пищи, включается в рабочее время. Порядок и место приема пищи работниками устанавливаются Нанимателем в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка (статья 134 Трудового кодекса Республики Беларусь.)

По желанию работника (по его заявлению) при установлении работнику продолжительности ежедневной работы (смены), не превышающей четырех часов, перерыв для отдыха и питания может не устанавливаться.

4.1.8. Направление работника в служебную командировку оформлять приказом Нанимателя с выдачей командировочного удостоверения согласно разработанного Положения о командировках (**Приложение №5**).

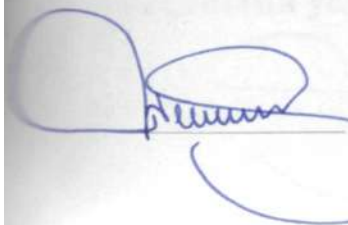
4.1.9. Установление неполного рабочего времени по инициативе Нанимателя производить при наличии обоснованных производственных, организационных или экономических причин по предварительному письменному согласованию с Профкомом не позднее, чем за 1 месяц, если меньший срок не предусмотрен действующим законодательством. При этом продолжительность неполного рабочего времени не может быть менее 20 часов в неделю, а такой период не должен превышать 3 месяцев.

4.1.10. Контролировать обеспечение руководителями подразделений Общества достоверного учета рабочего времени подчиненных работников, в том числе и фактической занятости во вредных условиях труда.

4.1.11. Для руководителей, специалистов и служащих, водителей легковых автомобилей устанавливается ненормированный рабочий день. В качестве компенсации за работу сверх установленной продолжительности рабочего времени предусматривается дополнительный отпуск в соответствии с Приложением №3.7 к Положению об оплате труда.

Наниматель имеет право своим приказом на основании трудового договора (контракта) установить ненормированный рабочий день и работникам, не указанным в приложении №3.7 Положения об оплате труда, кроме случаев, когда согласно законодательству ненормированный рабочий день не устанавливается.

4.1.12. Устанавливать для отдельных категорий работников, а также при производстве работ, интенсивность которых не одинакова в течение рабочего дня (смены), разделение рабочего дня на части с перерывом, превышающим 2 часа, либо с двумя перерывами, но не более четырёх часов общей продолжительности. Порядок разделения рабочего дня на части решается в индивидуальном порядке по согласованию с Профкомом.



В.И.Агеев



В.В.Акудович

4.2. Наниматель вправе привлекать работника к работе в его выходной день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работ (сменности), без согласия работника в исключительных случаях, оговоренных статьями 121, 143 Трудового кодекса Республики Беларусь.

Работа в выходной день компенсируется по соглашению сторон предоставлением другого неоплачиваемого дня отдыха или повышенной оплатой в размере, установленными частями третьей и четвертой статьи 69 Трудового кодекса Республики Беларусь.

Если привлечение к работе обязательно для работника (статья 143 Трудового кодекса Республики Беларусь), но стороны не смогли договориться о форме компенсации за работу в выходной день, предоставляется компенсация в виде другого неоплачиваемого дня отдыха (статья 146 Трудового кодекса Республики Беларусь).

Оплата за работу в сверхурочное время, в государственные праздники, праздничные и выходные дни производится в соответствии со статьей 69 Трудового кодекса Республики Беларусь.

4.3. Наниматель обязуется предоставлять работникам следующие виды отпусков:

4.3.1. Трудовые отпуска – освобождение от работы по трудовому договору (контракту) на определенный период для отдыха и иных социальных целей с сохранением прежней работы и заработной платы в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Республики Беларусь, в том числе:

- основной отпуск - продолжительностью не менее 24 (двадцати четырех) календарных дней. Работникам, признанным инвалидами, и работникам моложе 18 лет (на период до достижения ими 18 лет) продолжительность основной части трудового отпуска составляет 30 календарных дней;

- дополнительные отпуска:

- за ненормированный рабочий день – продолжительностью не более 7-ми календарных дней (статья 158 Трудового кодекса Республики Беларусь) согласно **Приложению №3.7 «Перечень работников с ненормированным рабочим днем» к Положению об оплате труда;**

- в соответствии с абзацем пятым части первой статьи 261² Трудового кодекса Республики Беларусь продолжительностью до 5 календарных дней;

- за продолжительный стаж работы в Обществе – продолжительностью до 3-х календарных дней (статья 159 Трудового кодекса Республики Беларусь) согласно **Приложению №3.8 «Продолжительность дополнительного отпуска за продолжительный стаж работы и особенности его предоставления» к Положению об оплате труда;**

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемый на основании аттестации рабочего места по условиям труда согласно **Приложению №3.13 «Перечень профессий и должностей с вредными условиями труда» к Положению об оплате труда;**


В.И.Агеев


В.В.Акудович

4.3.2. Социальные отпуска, в том числе:

- по беременности и родам,
- по уходу за детьми,
- в связи с обучением,
- в связи с катастрофой на Чернобыльской АЭС,
- по уважительным причинам личного и семейного характера (по мотивированному письменному заявлению работника).

4.4. Работникам, получающим среднее специальное, высшее и послевузовское образование в вечерней или заочной форме получения образования, предоставляются в качестве минимальных гарантии, предусмотренные ст. 214 - 216 Трудового кодекса Республики Беларусь.

4.5. Предусматриваются помимо перечисленных в п. 1 - 4-1 ч. 1 ст. 164 Трудового кодекса Республики Беларусь периодов, которые включаются в рабочий год, за который предоставляется трудовой отпуск, следующие периоды:

- период отпуска без сохранения или с частичным сохранением заработной платы, предоставляемый по инициативе Нанимателя (ст. 191 Трудового кодекса Республики Беларусь);

- период кратковременного отпуска по семейно-бытовым и другим обозначенным в ст. 190 Трудового кодекса Республики Беларусь причинам без сохранения заработной платы по заявлениям работников:

- при вступлении в брак	- 3 календарных дня;
- при вступлении в брак детей	- 3 календарных дня;
- при рождении детей	- 3 календарных дня;
- при организации похорон близких родственников	- 3 календарных дня;
- в первый день учебного года для родителей, чьи дети идут в первый класс	- 1 календарный день.

4.6. Предоставлять трудовые отпуска (основной и дополнительный) за первый рабочий год не ранее, чем через шесть месяцев работы у Нанимателя. До истечения шести месяцев работы предоставляются трудовые отпуска по желанию работника согласно статье 166 Трудового кодекса Республики Беларусь.

4.7. Трудовой отпуск может быть перенесен или продлен в случаях указанных в п. 1 - 5 ч. 1 ст. 171 Трудового кодекса Республики Беларусь:

- при временной нетрудоспособности;
- при наступлении срока отпуска по беременности и родам;
- в случае привлечения работника к выполнению государственных обязанностей и правом на освобождение от работы;
- при совпадении трудового отпуска с отпуском в связи с обучением (если работник оформил такой отпуск перед трудовым отпуском или во время последнего после получения вызова из учебного заведения);
- в случае невыплаты работнику в установленный срок заработной платы за время отпуска.

Работник обязан уведомить Нанимателя о причинах, препятствующих использованию трудового отпуска в запланированный срок, и времени продления отпуска.

4.8. По просьбе работника трудовой отпуск разделяется на части, но не более 10 частей. При этом 1 часть не может быть менее 14 календарных дней (ч. 1 ст. 174 Трудового кодекса Республики Беларусь).

4.9. Наниматель также обязуется по просьбе работника:

4.9.1. производить замену части трудового отпуска (основного и дополнительного), превышающей 21 календарный день, денежной компенсацией (часть 1 статьи 161 Трудового кодекса Республики Беларусь);

4.9.2. разделять трудовой отпуск на части в соответствии с пунктом 4.8 Договора.

4.10. Трудовой отпуск может быть прерван по предложению Нанимателя и с согласия работника (отзыв из отпуска). При отзыве работника с его согласия из трудового отпуска неиспользованная в связи с этим часть отпуска по договоренности между работником и Нанимателем предоставляется в течение текущего рабочего года или по желанию работника присоединяется к отпуску за следующий рабочий год либо компенсируется в денежной форме. При этом денежная компенсация за неиспользованную в связи с отзывом часть отпуска допускается при условии использования работником в текущем рабочем году не менее 14 календарных дней трудового отпуска (часть 2, 3 статьи 174 Трудового кодекса Республики Беларусь).

Не допускается замена денежной компенсацией отпусков, предоставляемых авансом, беременным женщинам, инвалидам, несовершеннолетним, а также дополнительных отпусков за вредные и (или) опасные условия труда.

4.11. График трудовых отпусков работников на следующий год составляется не позднее 25-го января, утверждается Нанимателем по согласованию с Профсоюзом.

4.12. Наниматель обязуется предоставлять работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, дополнительный отпуск в соответствии с Перечнем профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени и дополнительный отпуск (**Приложение №3.13 к Положению об оплате труда**).

4.13. Не допускается отзыв из трудового отпуска по инициативе Нанимателя работникам моложе 18 лет и работников, занятых с вредными условиями труда.

4.14. Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут при необходимости эпизодически по письменному или устному приказу (распоряжению) Нанимателя или по своей инициативе с ведома Нанимателя, или лица исполняющего обязанности Нанимателя, выполнять свои трудовые обязанности за пределами установленной нормы продолжительности рабочего

времени. Возможная в связи с этим переработка сверх нормы рабочего времени не является сверхурочной работой и компенсируется предоставлением дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день.

4.15. Предоставлять работникам, воспитывающим двоих и более детей в возрасте до 16 лет, отпуска в летнее или другое удобное для них время.

4.16. Матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет либо троих и более детей в возрасте до 16 лет, по ее (его) письменному заявлению предоставляется один дополнительный свободный от работы день в неделю с оплатой в размере среднего заработка в порядке, установленном законодательством, или по согласованию с нанимателем, если это не препятствует нормальной деятельности организации, установленная продолжительность работы (смены) сокращается на один час с сохранением заработной платы в порядке, установленном законодательством.

Право на дополнительные свободные дни может быть использовано матерью (мачехой) или отцом (отчимом) либо разделено указанными лицами между собой по их усмотрению в порядке, установленном законодательством.

4.17. Отцам, воспитывающим детей без матери, опекунам, попечителям детей соответствующего возраста предоставлять такие же гарантии, как и работающим женщинам матерям.

4.18. Установить продолжительность отпуска без сохранения заработной платы не более 3 календарных месяцев суммарно в течение календарного года, т.е. не более 90 календарных дней.

5. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

Наниматель обязуется:

5.1. Принимать меры по увеличению объемов работ и созданию рабочих мест, обучению (в том числе смежным профессиям), подготовке, повышению квалификации и переподготовке работников с отрывом и без отрыва от производства с учетом имеющихся средств;

5.2. уведомлять Профком не позднее, чем за 3 месяца о ликвидации, реорганизации Общества (его структурного подразделения) или смене собственности организации, полной или частичной приостановке производства, если это влечет сокращение рабочих мест. Реализацию этих мер осуществлять только после проведения переговоров с Профкомом и выработки согласованной программы по соблюдению прав и интересов работников;

5.3. в случае отсутствия в подразделениях Общества объемов работ для обеспечения полной занятости сотрудников принимать меры по:

- сокращению расходов (в том числе и административно-управленческих);
- предоставление сотрудникам подразделений, необеспеченных объемами работ, краткосрочных отпусков без содержания;

- изменению режима труда сотрудников;
- вынужденное сокращение рабочих мест производить в следующей последовательности: сокращение совместителей и вакансий, сокращение работников пенсионного возраста, сокращение работников более низкой квалификации;

5.4. в случае неизбежного временного сокращения объемов производства или его остановки осуществлять следующие упреждающие меры:

- использовать естественное сокращение рабочих мест (сокращение вакансий, увольнение по собственному желанию, увольнение совместителей, выход на пенсию и др.);
- не принимать новых работников;
- проводить внутрипроизводственные переводы намеченных к увольнению работников;
- проводить временное распределение имеющегося объема работ между всеми работниками;
- использовать как крайнюю меру установление работникам с их согласия неполного рабочего времени;
- предоставлять работникам с их согласия отпуска с сохранением заработной платы в размере не менее 2/3 окончательной тарифной ставки (окончательного тарифного оклада) (ст. 191 Трудового кодекса Республики Беларусь);

5.5. при отсутствии другой работы, на которую необходимо временно перевести работников в соответствии с заключением врачебно-консультационной комиссии или медико-реабилитационной экспертной комиссии, предоставлять работникам с их согласия отпуска с сохранением заработной платы в размере не менее 2/3 окончательной тарифной ставки (окончательного тарифного оклада), если более высокий размер не установлен актами законодательства, за исключением случаев, когда за работниками сохраняется средний заработок;

5.6. случаи расторжения трудового договора по инициативе Нанимателя по абзацу второму пункта 7 статьи 42 Трудового Кодекса проводить с предварительного согласия профсоюза;

5.7. при прекращении трудового договора (контракта) по основаниям, предусмотренным п. 3 и 5 ст. 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, с лицами, получившими у Нанимателя трудовое увечье или профессиональное заболевание, выплачивать выходное пособие в размере не менее среднего заработка;

5.8. при сокращении численности или штата работников наряду с определенными в ст. 45 Трудового кодекса Республики Беларусь категориями работников предоставить право преимущественного оставления на работе следующим категориям работников, не допускающим нарушений производственно-технологической, трудовой и исполнительской дисциплины (в нижеуказанной последовательности):

- 5.8.1. имеющим неполную семью (статья 63 Кодекса о браке и семье);
- 5.8.2. матери (отцу, опекуну, попечителю), воспитывающей (воспитывающему) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- 5.8.3. опекунам, попечителям, на иждивении которых находятся несовершеннолетние дети;
- 5.8.4. матери (отцу, опекуну, попечителю), воспитывающей (воспитывающему) троих и более детей в возрасте до восемнадцати лет;
- 5.8.5. одному из двух работающих в организации родителей, воспитывающих несовершеннолетнего ребенка;
- 5.8.6. работникам предпенсионного возраста (за три года до общеустановленного пенсионного возраста);
- 5.8.7. получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание на производстве.
- 5.9. Без получения письменного согласия работников не допускать увольнения по сокращению численности или штата работников:
- 5.9.1. лиц предпенсионного возраста (но не более чем за 3 года до установленного законодательством возраста);
- 5.9.2. работников, получивших травму или профзаболевание на производстве;
- 5.9.3. одиноких родителей, имеющих несовершеннолетних детей (до 16 лет) или детей-инвалидов (до 18 лет);
- 5.9.4. одновременно двух работников из одной семьи;
- 5.9.5. работников, в семье которых воспитываются двое и более несовершеннолетних детей, если второй родитель находится в отпуске по уходу за ребенком;
- 5.9.6. работников, избранных в состав Профкома;
- 5.9.7. женщин, чьи мужья призваны на срочную военную службу.
- 5.10. Исходя из финансовых возможностей Общества при наличии чистой прибыли оказывать помощь высвобождаемым в связи с сокращением численности (штата), ликвидацией организации работникам в трудоустройстве или переобучении.
- В течение срока предупреждения об увольнении по сокращению численности или штата работнику предоставляется один свободный день в неделю без сохранения заработной платы для решения вопроса о самостоятельном трудоустройстве у других нанимателей.
- Если работник желает прекратить трудовые отношения до истечения срока уведомления, Наниматель не вправе ему препятствовать.
- 5.11. Заключать (продлевать) контракты с работниками, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, которым осталось три (и менее) года до достижения общеустановленного пенсионного возраста, на срок не менее чем до достижения ими пенсионного возраста.

5.12. Вместе с уведомлением о намерении нанимателя перевести работника на контракт или заключить с ним новый контракт вручать работнику проект контракта.

5.13. Применять гибкие формы занятости (установление неполного рабочего времени, режима гибкого рабочего времени, удаленной работы, дистанционной работы, надомной работы и др.) в отношении работников, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет.

5.14. Не допускать экономически необоснованного сокращения работников и рабочих мест.

5.15. При необходимости осуществлять переобучение и повышение квалификации работников с отрывом от производства за счет средств Общества.

5.16. Установить, что в случае реорганизации Общества путем выделения из него структур вспомогательных служб и производств и создания на их базе дочерних (унитарных) предприятий, при сокращении численности или штата работники головной (базовой) организации пользуются преимущественным правом трудоустройства в созданное дочернее (унитарное) предприятие, а работники дочернего (унитарного) предприятия в головную (базовую) организацию.

6. ПРИМЕНЕНИЕ КОНТРАКТНОЙ ФОРМЫ НАЙМА

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

Условия контрактов, заключаемых Нанимателем, не могут быть хуже условий, установленных настоящим Договором.

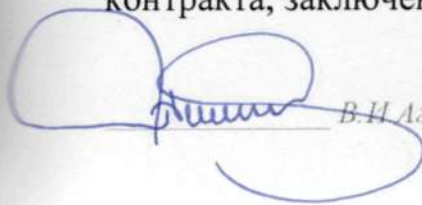
6.2. Установить следующие размеры дополнительных мер стимулирования труда согласно статьи 261² «Содержание и условия контракта» Трудового Кодекса Республики Беларусь:

6.2.1. повышение тарифной ставки (тарифного оклада) не менее чем на 10 процентов, но не более чем на 50% процентов, если больший размер не предусмотрен законодательством;

6.2.2. предоставление дополнительного поощрительного отпуска до 5 календарных дней с сохранением среднего заработка.

6.3. Каждая из сторон, заключивших контракт, не позднее чем за 1 месяц до истечения срока его действия письменно предупреждает другую сторону о решении продолжить или прекратить трудовые отношения.

6.4. С работниками, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, продление контрактов с их согласия – до истечения максимального срока действия контракта, заключение нового контракта с их согласия – на срок не менее трех



В.И. Агеев



В.В. Акудович

лет, а с имеющими, кроме того, высокий профессиональный уровень и квалификацию – на максимальный срок.

6.5. По окончании срока действия контракта Наниматель вправе заключать с письменного согласия работника, не допускающего нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, проработавшего у данного нанимателя не менее пяти лет, трудовой договор на неопределенный срок, при этом не снижать такому работнику достигнутый размер оплаты труда.

6.6. Досрочное расторжение контракта по требованию работника производится при наличии следующих уважительных причин:

- необходимость ухода за больным членом семьи (по заключению врачебно-консультационной комиссии или медико-реабилитационной экспертной комиссии) или инвалидом I группы;

- болезнь или инвалидность, препятствующая выполнению работы по контракту (в соответствии с заключением врачебно-консультационной комиссии или медико-реабилитационной экспертной комиссии);

- достижение общеустановленного пенсионного возраста;

- переезд на постоянное место жительства в другой населенный пункт;

- перевод одного из супругов на работу или военную службу в другую местность;

- поступление на военную службу по контракту;

- приглашение на работу к другому Нанимателю на условиях полного рабочего времени, если работник работает на условиях неполного рабочего времени;

- избрание на выборную должность;

- зачисление в учреждение образования для получения образования в дневной форме получения образования;

- при наличии 3 и более несовершеннолетних детей, ребенка-инвалида (не достигших 18 лет);

- по заявлению одинокого родителя, воспитывающего ребенка в возрасте до 5 лет либо 2 и более детей в возрасте до 16 лет.

6.7. Заключение нового контракта с матерью (отцом, воспитывающим ребенка вместо матери в связи с ее смертью, лишением родительских прав, длительным – более месяца – пребыванием в лечебном учреждении и другими причинами, опекуном) ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или двоих и более детей в возрасте до 16 лет, не допускающей(им) нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, на максимальный срок с ее (его) согласия.

7. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ КОМПЕНСАЦИИ, ГАРАНТИИ И ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ РАБОТНИКАМ



В.И.Агеев



В.В.Акудович

7.1. Наниматель исходя из финансовых возможностей Общества при наличии чистой прибыли нарастающим итогом с начала года, кроме выплат участвующих при налогообложении, может производить работникам-членам профсоюза следующие выплаты – с условием, что ниже перечисленные выплаты не должны привести к убыточной работе Общества:

7.1.1. – исключена.

7.1.2. оказывать материальную помощь в размере до 3-х базовых величин женщинам в связи с празднованием Дня матери – 14 октября;

7.1.3. оказывать материальную помощь в размере до 30 базовых величин на каждого работника и (или) выделять средства для приобретения Новогодних подарков работникам, отработавшим в Обществе более одного года по состоянию на 30 ноября ежегодно.

Работнику, имеющему стаж в Обществе менее 1 года, выплата материальной помощи осуществляется пропорционально отработанному времени в количестве полностью отработанных месяцев.

7.1.4. оказывать единовременную материальную помощь многодетным семьям для приобретения товаров дошкольного и школьного ассортимента в связи с началом учебного года в размере до трех базовых величин на каждого несовершеннолетнего ребенка на основании справки из учебного учреждения.

7.1.5. оказывать единовременную материальную помощь на сезонную заготовку сельхозпродукции работникам, не имеющим дисциплинарных взысканий:

- * и проработавшим 1 год и более по состоянию на последнее число месяца, предшествующего месяцу выплаты, - до 5 базовых величин;

- * и проработавшим менее 1 года по состоянию на последнее число месяца, предшествующего месяцу выплаты, - в размере 50% от фактического размера выплаты.

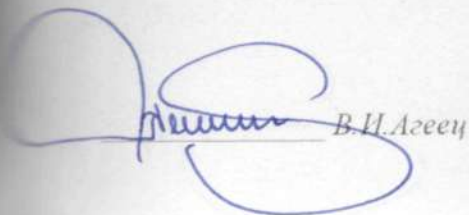
7.1.6. выплачивать выходное пособие работникам при достижении общеустановленного пенсионного возраста и не продолжающим трудовые отношения, в следующем размере:

- при стаже работы в Обществе свыше 10 лет – 10 базовых величин;
- при стаже работы в Обществе свыше 15 лет – 15 базовых величин;
- при стаже работы в Обществе свыше 20 лет – 20 базовых величин.

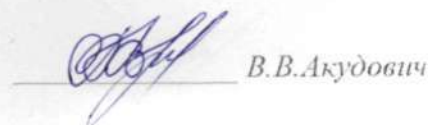
Выходное пособие начислять и выплачивать по окончании отчетного года и сдаче годового отчета. При выплате выходного пособия, по истечению отчетного года, выплату производить с учетом индекса потребительских цен.

При отсутствии чистой прибыли по окончании отчетного года выходное пособие не начисляется и не выплачивается.

В стаж работы, дающий право на получение выходного пособия, входит только стаж работы в Волковском ОАО «СМТ №32» и предприятий (организаций), правопреемником которых оно является. В указанный стаж включаются все периоды фактической работы в Обществе при условии, что



В.И.Агеев



В.В.Акудович

увольнение из Общества происходило только по одному из следующих оснований:

- по соглашению сторон;
- по собственному желанию;
- в порядке перевода к другому Нанимателю строительной отрасли;
- по сокращению численности или штатов работников;
- по состоянию здоровья;
- в связи с призывом на военную службу.

В случае увольнения из Общества по иным основаниям стаж работы, дающий право на получение выходного пособия, не засчитывается.

7.1.7. оказывать разовую материальную помощь по заявлению работника в связи с длительным заболеванием, приведшим к отсутствию на работе по листу нетрудоспособности:

- от 21 дня до 30 дней – **3 базовых величины**;
- 30 дней и более – **5 базовых величин**.

Материальная помощь по данному основанию выплачивается при отсутствии вины работника в причинении вреда своему здоровью (алкогольное или наркотическое опьянение, совершение противоправных действий и т.п.).

Материальная помощь в соответствии с настоящим пунктом, предоставляется работнику не более 1 (одного) раза в текущем календарном году.

7.1.8. Оказывать разовую материальную помощь по заявлению работника в связи с наличием у него онкологического, онкогематологического заболевания (с предъявлением медицинских документов: справка, заключение, выписка из медицинской карты и др., выданных учреждениями здравоохранения Республики Беларусь) - **10 базовых величин**.

Материальная помощь в соответствии с настоящим пунктом, предоставляется работнику не более 1 (одного) раза в текущем календарном году.

7.2. Наниматель исходя из финансовых возможностей Общества и при наличии чистой прибыли нарастающим итогом с начала года:

7.2.1. совместно с Профкомом производить компенсацию расходов на удешевление стоимости путевок в детские оздоровительные лагеря с круглосуточным пребыванием, оставшейся стоимости за вычетом государственной дотации и родительской платы (Работник самостоятельно компенсирует 20 процентов первоначальной стоимости путевки, семьи, воспитывающие троих и более детей – 10 процентов) в следующем порядке:

50 процентов - за счет средств нанимателя;

50 процентов - из средств профсоюзного бюджета в соответствии с Положением о Фонде помощи профсоюза;

7.2.2. выделяет материальную помощь в натуре путем предоставления автотранспорта, машин и механизмов для личных целей работника Общества в



В.И.Агеев



В.В.Акудович

стоимостном выражении до 3-х базовых величин 1 (один) раз в календарный год по заявлению работника.

7.3. Наниматель обязуется в целях укрепления трудовой дисциплины и заинтересованности работников в результатах работы, а также в целях материальной поддержки работника:

7.3.1. ежегодно ко Дню строителя подводить итоги работы за год (с июля месяца предыдущего года) на торжественном собрании с награждением лучших работников с поощрением их за трудовые успехи денежным вознаграждением в зависимости от экономической ситуации в Обществе.

7.3.2. Размещать фотографии передовиков производства на Доске Почета и нести все финансовые расходы, связанные с ее оформлением.

В случаях привлечения к уголовной, административной и дисциплинарной ответственности, увольнения работника, занесенного на Доску Почета, принимается решение в порядке, предусмотренном в абзаце первом настоящего пункта, о снятии с Доски Почета.

7.3.3. При занесении на Доску Почёта Общества поощрять передовиков производства за трудовые успехи ко Дню строителя денежным вознаграждением в зависимости от экономической ситуации в Обществе по представлению Директора и Профкома и согласованию с Наблюдательным советом.

7.3.4. Оказывать единовременную материальную помощь работнику Общества в размере 10 базовых величин в связи со смертью близких родственников (мужа, жены, детей, родителей) при предъявлении документов, подтверждающих факт смерти и родственных отношений, а также дополнительно предоставлять работнику на этот период 3 (три) календарных дня отпуска по уважительным причинам, без сохранения заработной платы.

Единовременная материальная помощь оказывается не позднее 2 (двух) месяцев с даты наступления указанного обстоятельства.

7.3.5. Оказывать единовременную материальную помощь в размере **10 базовых величин** в связи со смертью работника по заявлению члена семьи умершего или иного лица, взявшего на себя обязанность по захоронению (необходимо предоставление свидетельства о смерти работника).

Единовременная материальная помощь оказывается не позднее 2 (двух) месяцев с даты наступления указанного обстоятельства.

7.3.6. Оказывать единовременную материальную помощь в размере 10 базовых величин в связи со смертью бывшего работника, отработавшего в Обществе более 10 лет, и уволенного с организации в связи с выходом на пенсию. Материальная помощь выплачивается близкому родственнику (при условии доказательства родства) или иному лицу, взявшему на себя обязанность по захоронению, при условии предоставления свидетельства о смерти работника.

Единовременная материальная помощь оказывается не позднее 2 (двух) месяцев с даты наступления указанного обстоятельства.

7.3.7. Оказывать материальную помощь по заявлению работника при рождении ребенка - 10 базовых величин.

Дополнительно предоставлять работнику (мужчине) на этот период 3 (три) календарных дня отпуска по уважительным причинам, без сохранения заработной платы.

7.3.8. Оказывать материальную помощь в размере до 6 базовых величин семьям, воспитывающим детей инвалидов к Международному Дню защиты детей (1 июня), к Международному дню инвалидов и Дню инвалидов Республики Беларусь (3 декабря).

7.3.9. Выплачивать единовременную материальную помощь на оздоровление к трудовому отпуску в размере 10% месячного заработка, сохраняемого за время трудового (основного и дополнительного) отпуска, и определяемого в соответствии с действующим законодательством Республики Беларусь. Единовременная выплата материальной помощи на оздоровление осуществляется один раз в календарном году при предоставлении трудового отпуска (а при разделении его на части – одной из них).

7.3.10. оказывать материальную помощь в размере до 3-х базовых величин мужчинам в связи с празднованием Дня защитников Отечества и Вооруженных Сил Республики Беларусь – 23 февраля.

7.3.11. Оказывать материальную помощь в размере до 3-х базовых величин женщинам в связи с празднованием Дня женщин - 8 Марта.

7.3.12. По заявлениям воинов-интернационалистов предоставлять один день отпуска с сохранением заработной платы на 15 февраля, оказывать материальную помощь в размере до 5 базовых величин.

7.3.13. Оказывать единовременную материальную помощь работнику в связи с достижением юбилейной даты в размере 5 базовых величин.

Юбилейная дата - это дата достижения работником возраста 40 и более лет, соответствующего количеству лет, кратному десяти (40, 50, 60 и далее) (абз.11 ч.2 ст.195 НК).

7.3.14. Оказывать единовременную материальную помощь работнику, имеющему стаж в организации более 1 года, в связи с достижением пенсионного возраста в соответствии с законодательством Республики Беларусь в размере 5 базовых величин.

7.4. Сторонами принято решение, что размер выплат, указанных в п.7.1. может быть как увеличен, так и уменьшен, исходя из финансового положения Общества.

При наличии по итогам финансово-хозяйственной деятельности Общества убытка нарастающим итогом с начала года выплаты, указанные в п.7.1, не выплачиваются. При этом Наниматель и Профком могут принять решение об определении первоочередности выплат и выплачивать их в течение календарного года по мере накопления на расчетном счету денежных средств (при условии выхода на безубыточную работу согласно данным бухгалтерского и статистического учета).

7.4.¹ При наличии основания для получения материальной помощи, предусмотренного пунктами 7.1.4, 7.1.6, 7.1.7, 7.1.8, 7.2.1, 7.2.2, 7.3.4, 7.3.5, 7.3.6, 7.3.7, работник обращается к нанимателю с письменным заявлением об оказании материальной помощи. В случае необходимости к заявлению необходимо приложить соответствующие документы (копии документов).

7.5. Наниматель имеет право при наличии объективных причин оказывать материальную помощь работникам и на иные цели, не оговоренные в данном разделе настоящего Договора, в размерах, определенных приказом Нанимателя.

7.5.¹ Наниматель имеет право при наличии объективных причин премировать (поощрять) работников за участие в культурно-массовых, спортивных и спортивно-массовых мероприятиях, а также мероприятий, приуроченных к общереспубликанским, областным, районным и (или) профессиональным праздничным дням, памятным датам, событиям, не связанных с производственной деятельностью, в размерах, определенных приказом нанимателя.

7.6. Наниматель может предусматривать дополнительные меры социальной поддержки ранее работавших в организации ветеранов и бывших работников, уволенных в связи с выходом на пенсию.

Ветеранами организации признаются работники, проработавшие в организации более **20 лет** и ушедшие на пенсию, а также воины-интернационалисты, отработавшие в организации более 5 лет и ушедшие на пенсию.

7.7. Наниматель осуществляет индивидуальное премирование работников за трудовые успехи к профессиональному празднику Дню Строителя по представлению Директора и Профкома и согласованию с Наблюдательным советом. Премия начисляется работникам, проработавшим в Обществе не менее одного года на момент начисления выплаты. При стаже работы в Обществе до одного года выплаты производить в размере 50%.

7.8. Содействовать направлению на санаторно-курортное лечение и оздоровление частично за счет средств Нанимателя.

7.9. Наниматель с учетом финансово-экономического положения Общества может принимать меры по оздоровлению работников, создав для этого комиссию по оздоровлению и санаторно-курортному лечению работников. В состав комиссии включать представителей Профсоюза. Распределение путевок на лечение производить в соответствии с заключением врачей, предоставляя их в первую очередь работающим ветеранам организации, бывшим воинам-интернационалистам, участникам ликвидации аварии на ЧАЭС, лицам, занятым на работах с вредными и тяжелыми условиями труда, иным категориям работников в порядке очередности при предъявлении документов, подтверждающих право на льготу и нуждаемость в санаторно-курортном лечении.

7.10. Развивать схемы добровольного страхования дополнительных пенсий и медицинских расходов, добровольного страхования от несчастных

случаев и заболеваний, в том числе за счет средств Общества и средств организации добровольного дополнительного страхования Республики Беларусь.

8. МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ Организация отдыха и санаторно-курортного лечения

8.1. Наниматель обязуется:

8.1.1. Приобретать медикаменты для оказания первой медицинской помощи;

8.1.2. Ежегодно проводить иммунопрофилактику работников Общества (сентябрь-декабрь);

8.1.3. Организовывать санаторно-курортное лечение работников, создав для этого комиссию по оздоровлению и санаторно-курортному лечению, в состав которой включать представителя Профсоюза;

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

8.1.5. заключить договоры с учреждением здравоохранения (УЗ «Волковысская ЦРБ») на проведение профосмотров;

8.1.6. предоставлять гарантии для работников при прохождении диспансеризации в соответствии со статьей 103¹ Трудового кодекса Республики Беларусь при условии, что работник представляет нанимателю документ, подтверждающий прохождение диспансеризации в день (дни) освобождения от работы;

8.1.7. Осуществлять выплату на частичное удешевление стоимости путевки в санаторно-курортные и оздоровительные учреждения, приобретенных работником самостоятельно, в размере 2 базовых величин.

8.2. Оплата путевок производится за счет средств:

республиканского бюджета;

профсоюзной организации предприятия;

организации (нанимателя);

работников (процент оплаты стоимости путевки, удерживаемого с работника, определяет наниматель совместно с комиссией по оздоровлению и санаторно-курортному лечению).

8.3. Наниматель за счет собственных средств может заключать договоры на оказание услуг с физкультурно-оздоровительными комплексами для организации отдыха и физического совершенствования работников.

8.4. По ходатайству комиссии по оздоровлению и санаторно-курортному лечению, оформленному в виде протокола, работнику, при наличии заключения медицинского учреждения о тяжелом заболевании и других подтверждающих расходы документов, наниматель при наличии прибыли вправе оказать

материальную помощь на приобретение лекарственных средств, на оплату операции, а также реабилитацию в послеоперационный период.

8.5. Наниматель вправе за счет собственных средств организовывать и оплачивать корпоративные мероприятия (международные поездки, поездки по Беларуси, коллективное празднование общереспубликанских и профессиональных праздников).

9. ОХРАНА ТРУДА

При заключении коллективного договора 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.

9.1. Наниматель обязуется:

9.1.1. выделять денежные средства на мероприятия по профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний, улучшению условий труда, санитарно-бытовому обеспечению, медицинскому и лечебно-профилактическому обслуживанию работников и обеспечить выполнение Плана мероприятий по охране труда в установленные сроки в соответствии с Приложением 3.9 к Положению об оплате труда;

9.1.2. 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 настоящим Договором;

9.1.3. обеспечивать работников средствами индивидуальной защиты и спецодеждой и обувью в соответствии с действующими нормами и в установленные сроки;

9.1.4. осуществлять постоянный контроль за соответствием поступающей для работников специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты стандартам, техническим условиям и другой нормативно-технической документации с оформлением при необходимости актов и претензий поставщикам, изготовителям;

9.1.5. выплачивать денежные компенсации работникам, имеющим право на бесплатное обеспечение лечебно-профилактическим питанием, молоком или другими равноценными пищевыми продуктами при разъездном характере работы или за время их служебных командировок в соответствии с Перечнем профессий, имеющих право на получение спецпитания (молоко) в связи с вредными условиями труда (приложение 3.10 к Положению об оплате труда);

9.1.6. проводить систематическую работу среди работников по предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний;

9.1.7. при наступлении несчастного случая на производстве выплачивать дополнительно (помимо установленных Указом Президента Республики



В.И.Агеев



В.В.Акудович

Беларусь от 25.08.2006 N 530 "О страховой деятельности") из средств Нанимателя:

семье погибшего по вине Нанимателя на производстве работника единовременную материальную помощь в размере не менее 10 годовых заработков погибшего работника, исчисленных по заработку за год от месяца, предшествующего месяцу, в котором произошел несчастный случай, повлекший смерть работника;

работнику, утратившему трудоспособность по вине Нанимателя в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, единовременную материальную помощь в размере одного среднемесячного заработка работника за каждый процент утраты трудоспособности (исчисленного за 12 последних месяцев работы, предшествующих месяцу, в котором он произошел).

В случае если погибший по вине Нанимателя в результате несчастного случая на производстве (умерший вследствие производственной травмы) или потерявший по вине Нанимателя профессиональную трудоспособность в результате несчастного случая на производстве работник находился в состоянии алкогольного опьянения либо в состоянии, вызванном потреблением наркотических средств, психотропных, токсических или других одурманивающих веществ, а также если работник нарушил правила охраны труда, все вышеперечисленные выплаты не производятся.

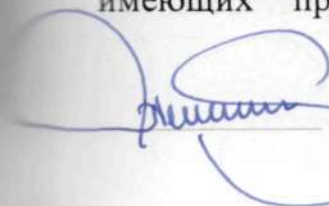
Размер выплачиваемой материальной помощи может быть снижен пропорционально степени вины потерпевшего, определенной в документах специального расследования. В случае установления частичной вины работника (не находившегося в состоянии алкогольного или наркотического опьянения) в произошедшем несчастном случае, выплаты из абзаца 2 настоящего пункта уменьшаются пропорционально степени вины работника.

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.

Для получения единовременной материальной помощи при подаче заявления в организацию необходимо предоставить документы, подтверждающие родство с работником, а именно:

- свидетельство о регистрации брака - для супруга (супруги);
- свидетельство о рождении - для детей, родителей;
- свидетельство об усыновлении - для усыновленных, удочеренных.

Размер единовременной материальной помощи каждому члену семьи, имеющему право на ее получение и подавшему заявление в организацию, определяется путем деления суммы единовременной материальной помощи, указанной в абзаце 2 настоящего пункта, на число лиц, имеющих право на ее получение, подавших на момент выплаты

 В.Н. Агеев

 В.В. Акудович

единовременной материальной помощи заявление о ее получении в организации.

Выплата сумм единовременной материальной помощи производится не ранее трех месяцев со дня получения материалов специального расследования.

В случае финансовых затруднений Нанимателя выплата материальной помощи может производиться ежемесячно равными частями с условием ее полной выплаты в срок не более двух лет со дня, в котором произошел несчастный случай.

В случае тяжелого финансового положения организации (отсутствие прибыли по итогам отчетных периодов, зафиксированной в статистических отчетах по установленной форме, и т.д.) стороны могут принять решение о выплате материальной помощи в течение 5 лет со дня, в котором произошел несчастный случай, в равных долях по каждому месяцу с учетом индекса потребительских цен, рассчитанного нарастающим итогом.

9.2. Наниматель обязуется при использовании труда работников на рабочих местах с неблагоприятными условиями труда:

9.2.1. проводить периодические медицинские обследования в соответствии с действующим законодательством;

9.2.2. проводить обучение по охране труда работников при приеме на работу и переводах, проводить периодические инструктажи;

9.2.3. при наличии ущерба здоровью работника обеспечить установленную законодательством и настоящим Договором компенсацию.

9.3. Наниматель обязуется провести совместно с Профкомом аттестацию рабочих мест по условиям труда с целью определения права рабочих на льготное пенсионное обеспечение, дополнительные отпуска, сокращенный рабочий день, доплат за работу в неблагоприятных условиях труда.

9.4. Организовывать учебу и повышение квалификации специалистов всех уровней, уделив особое внимание обучению вопросам охраны труда на производстве, в рабочее время.

9.5. Обеспечить работникам в обеденный перерыв возможность приёма пищи в столовой и/или в комнатах приёма пищи, в том числе оборудовать комнаты приема пищи нагревательными приборами, холодильником, необходимым инвентарем. Осуществлять надзор за санитарным состоянием комнаты приема пищи.

9.6. Приостанавливать выполнение строительно-монтажных работ на высоте в открытых местах при скорости ветра 15 м/с и более, при гололедице, грозе и тумане, исключающим видимость в пределах фронта работ, а также приостанавливать производство строительно-монтажных работ, выполняемых при температуре -25°C . При температуре воздуха выше $+30^{\circ}\text{C}$ предусматривать мероприятия по исключению пребывания работников на открытом воздухе с учетом проведения корректировки распорядка дня и изменения мест производства работ в пределах Республики Беларусь.

9.7. Принимать меры дисциплинарного наказания за нахождение на рабочем месте в состоянии алкогольного, токсического или наркотического опьянения в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь. Отстранять от работы работника, находящегося на работе в состоянии алкогольного, токсического или наркотического опьянения.

9.7.1. В целях выявления работников, находящихся в состоянии алкогольного, токсического или наркотического опьянения, применять прибор (типа «Алкотест», «Алкотест» и иного типа), индикаторы на алкоголь и (или) медицинское освидетельствование в соответствующих медицинских организациях;

9.7.2. отказ работника от проведения проверок с помощью приборов «Алкотест» на рабочих местах или освидетельствования в медицинском учреждении считать нарушением трудовой дисциплины с принятием соответствующих мер согласно законодательству;

9.7.3. нахождение на рабочем месте или по месту работы в нетрезвом состоянии, наркотического или токсического опьянения, а также распитие спиртных напитков, употребление наркотических и (или) психотропных веществ в рабочее время или по месту работы является грубейшим нарушением работником трудовой дисциплины и Директивы Президента Республики Беларусь № 1. При обнаружении данного факта работник немедленно отстраняется от работы (в соответствии со ст. 49 Трудового Кодекса РБ), о чем Нанимателем в тот же день составляется соответствующий акт. Оплата работнику за этот день производится за фактически отработанный отрезок времени.

9.8. Работник обязан:

9.8.1. немедленно сообщать Нанимателю (непосредственному руководителю) о любой ситуации, угрожающей жизни или здоровью работающих и окружающих, несчастном случае, произошедшем на производстве, случае временной нетрудоспособности, а также оказывать содействие Нанимателю по принятию мер для оказания необходимой помощи потерпевшим на месте и доставки их в профильное структурное подразделения для оказания специализированной медицинской помощи;

9.8.2. оказывать содействие и сотрудничать с Нанимателем в выявлении нарушений трудовой и производственной дисциплины, обеспечении здоровых и безопасных условий труда, немедленно извещать своего непосредственного руководителя или иное должностное лицо Нанимателя о неисправности оборудования, инструмента, приспособлений, транспортных средств, средств защиты, об ухудшении состояния своего здоровья или здоровья другого работника.

9.9. Стороны обязуются:

9.9.1. осуществлять периодический контроль за соблюдением законодательства об охране труда;



В.И. Агеев



В.В. Акудович

9.9.2. разработать экономический механизм заинтересованности в создании здоровых и безопасных условий труда, в соблюдении требований охраны труда;

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

9.9.4. оказывать различные виды социальной помощи семьям погибших на производстве, инвалидам труда (надбавки к пенсии, единовременная помощь, выделение бесплатных путевок на санаторно-курортное лечение и т.п.);

9.9.5. Сообщать в вышестоящие органы профсоюза о несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваний, происшедших с работниками организаций.

9.9.6. стороны обязуются поддерживать разработанные Международной ассоциацией социального обеспечения (МАСО) Концепции «нулевого травматизма» и ее семи «золотых правил», а именно:

- 1) стать лидером - показать приверженность принципам;
- 2) выявлять угрозы - контролировать риски;
- 3) определять цели - разрабатывать программы;
- 4) создать систему безопасности и гигиены труда – достичь высокого уровня организации;
- 5) обеспечивать безопасность и гигиену на рабочих местах, при работе со станками и оборудованием;
- 6) повышать квалификацию - развивать профессиональные навыки;
- 7) инвестировать в кадры - мотивировать посредством участия.

9.9.7. Обеспечивать санитарные нормы температурного режима на рабочих местах в холодное и аномально жаркое время года и принимать профилактические меры по обеспечению здоровых и безопасных условий труда;

9.9.8. Обучать общественных инспекторов по охране труда, создавать условия для их эффективной работы и устанавливать меры морального и материального поощрения.

Для стимулирования работы общественных инспекторов по охране труда предоставлять время, при необходимости, не менее 1-го часа в неделю по согласованному с Профкомом графику для осуществления контроля за состоянием и условиями охраны труда, а также освобождать их от работы на время обучения, участия в семинарах с сохранением среднего заработка;

9.10. Профком обязуется:

9.10.1. осуществлять постоянный общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда, трудового законодательства;

9.10.2. провести в установленные сроки выборы общественных инспекторов по охране труда, утвердить составы общественных комиссий по

охране труда и соблюдению трудового законодательства; провести их обучение;

9.10.3. периодически (2 раз в год) на заседании Профкома с участием представителей Нанимателя рассматривать вопрос о состоянии охраны труда и заболеваемости в организации;

9.10.4. 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;

9.10.5. 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;

9.10.6. обеспечивать защиту законных прав и интересов работников - членов отраслевого Профкома путем активного участия в этой работе технической и правовой инспекции труда отраслевого Профкома, общественных комиссий по охране труда и общественных инспекторов по охране труда.

10. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

(лица в возрасте до 31 года)

10.1. 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 **Наниматель обязуется:**

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

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

10.1.3. 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 учреждениями образования договорами (заявками);

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

10.1.5. Оказывать едино разовую материальную помощь в размере 10 базовых величин работникам Общества, являющимися детьми-сиротами, принятыми на работу и проработавшим в Обществе один год.

10.1.6. Компенсировать работникам, имеющим статус молодого специалиста, и которым Общество предоставляет первое рабочее место, расходы по найму жилья, в размере до 3-х базовых величин в месяц, но не более фактических затрат, при условии, когда Общество не предоставило жилье данной категории работников.

10.1.7. Предоставлять работникам, успешно обучающимся в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального, высшего и послевузовского образования в вечерней или заочной форме получения образования, при отсутствии направления Нанимателя, договора в сфере образования социальные отпуска продолжительностью не менее предусмотренной статьей 216 Трудового кодекса Республики Беларусь.

10.1.8. Развивать в Обществе институт наставничества путем установления единовременной выплаты в размере от 2 базовых величин по итогам календарного года работникам, проводящим в индивидуальном порядке работу с молодыми работниками по их адаптации к формам, способам и приемам выполнения функциональных обязанностей; создание благоприятных условий на всем протяжении адаптационного периода; обеспечение доброжелательной, комфортной атмосферы для содержательной самообразовательной работы молодого специалиста; к корпоративной культуре и профессиональному развитию.

Период наставничества – продолжительность от одного месяца до одного года в зависимости от степени профессиональной подготовки лица, в отношении которого оно осуществляется.

Цели наставничества:

- ускорение процесса профессионального становления работников, развития их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять должностные обязанности;
- адаптация работников к условиям осуществления трудовой деятельности, приобщения к корпоративной культуре;
- развитие у работников интереса к осуществляемой профессиональной деятельности;
- развитие профессионально значимых качеств личности;
- формирование активной гражданской и жизненной позиции;
- создание в коллективе благоприятного социально-психологического климата;
- снижение текучести кадров на предприятии и мотивации работников к установлению длительных трудовых отношений с работодателем.

Наставничество может устанавливаться над следующими работниками:



В.Н. Агеев



В.В. Акудович

- впервые принятыми на работу и не имеющими необходимых умений и навыков выполнения должностных обязанностей, в том числе выпускниками организаций высшего образования;
- принятыми на работу после продолжительного перерыва (более 6 месяцев) в осуществлении трудовой деятельности, в том числе по замещаемой должности (профессии);
- переведенными (назначенными) на другую должность (профессию), если выполнение ими новых должностных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и приобретения новых практических навыков.

Наставники назначаются Нанимателем из наиболее подготовленных работников, обладающих высокими профессиональными и моральными качествами, проявляющих способности к воспитательной работе и пользующихся авторитетом в коллективе, имеющих стаж работы в Обществе и опыт работы по профессии (специальности, направлению подготовки) не менее двух лет.

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

10.1.10. Отчислять денежные средства на расчетный счет первичной профсоюзной организации Общества для проведения культурно-массовых, спортивных мероприятий, новогодних елок, удешевления стоимости детских новогодних подарков, пропаганды здорового образа жизни, возрождения национальной культуры, иных социально значимых целей в размере не менее 0,15 процента от фонда заработной платы работников-членов профсоюза.

10.1.11. Укреплять патриотическое воспитание молодёжи, формировать национальное и гражданское самосознание, уважение к традициям Общества;

10.1.12. Поддерживать позитивные молодёжные инициативы, соответствующие идеологии и направлениям социально-экономического развития государства.

10.1.13. Пропагандировать здоровый образ жизни среди молодёжи, приобщение молодых людей к занятиям физической культурой, спортом, туризмом.

10.1.14. Выделять бесплатно автотранспорт для выезда работников, принимающих участие в художественной самодеятельности, спортивных соревнованиях, туристических и корпоративных мероприятиях по ходатайствам должностных лиц организации, профсоюзного комитета, вышестоящих организаций.

10.1.15. Сохранять среднемесячную заработную плату работникам, принимающих участие в рабочее время в художественной самодеятельности, спортивных соревнованиях, смотрах-конкурсах, фестивалях, турслетах и других массовых мероприятиях, на которых представлена организация.

10.1.16. приобретает музыкальные инструменты, аппарату, спортивный и туристический инвентарь, сценическую и спортивную одежду, обувь.

10.1.17. применяет меры морального и материального поощрения работников, участвующих в культурно-массовых и спортивных мероприятиях.

10.2. Профком обязуется:

10.2.1. осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательных норм по реализации льгот в защите законных интересов и прав молодежи;

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

10.2.3. способствовать улучшению жилищных условий молодежи;

10.2.4. производить ежемесячные компенсационные выплаты в размере до 2 базовых величин выпускникам, распределенным (направленным), перераспределенным учреждением образования на работу вне постоянного места жительства и не обеспеченным Нанимателем жилыми помещениями, в целях компенсации расходов за наем жилья в период срока работы, установленного в свидетельстве о направлении на работу;

10.2.5. предоставлять дополнительно единовременную материальную помощь работникам Общества, призванным на срочную военную службу и вернувшимся после ее окончания на прежнее место работы, сверх размера, установленного законодательством, а именно - в размере до 3 базовых величин.

10.2.6. В целях оказания адресной поддержки работникам, впервые принятым на работу после окончания учреждений образования:

- совместно с Нанимателем ходатайствовать о предоставлении койкоместа (семейным - жилого помещения) в общежитиях организаций города и района молодым работникам при наличии нуждаемости в жилье;

- частично компенсировать расходов за наем жилья в соответствии с пунктом 10.2.4 Договора;

- производить единовременную выплату до 3 базовых величин при условии продления работником трудовых отношений на 3 (три) года после окончания срока обязательной отработки.

- способствовать созданию надлежащих условий для повышения квалификации молодежи;

- при сокращении численности или штата работников не допускать увольнения женщин, мужья которых призваны на действительную военную службу и которые имеют детей.

11. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВОВЫХ ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФКОМА И ПРОФАКТИВА

11.1. Наниматель обязуется:

11.1.2. не допускать вмешательства во внутренние дела Профсоюза, рассматривать ходатайства Профкома о привлечении к ответственности должностных лиц, нарушающих законодательство о труде, охране труда, не

выполняющих обязательства по настоящему Договору, препятствующих выполнению профсоюзными работниками уставных функций;

11.1.3. рассматривать и выполнять обоснованные требования, критические замечания и предложения, высказанные работниками на профсоюзных собраниях и касающиеся условий труда и быта, охраны труда и в целом трудовых отношений;

11.1.4. представлять по запросу Профкома информацию, необходимую для реализации его прав по защите трудовых прав и социально-экономических интересов работников Общества;

11.1.5. предоставлять в безвозмездное пользование профсоюзному комитету помещение (с освобождением от уплаты за коммунальные услуги), оборудование, транспортные средства, средства связи, оргтехнику, обеспечивать печатание документов профкома, а также создавать иные необходимые для деятельности профсоюзов условия в соответствии с Законом Республики Беларусь «О профессиональных союзах».

11.1.6. освобождать от основной работы не освобожденных работников профсоюзной организации для участия в работе конференций, съездов и иных уставных мероприятий на любых уровнях, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы с оплатой среднего дневного заработка;

11.1.7. систематически проводить встречи Профсоюза с работниками Общества, занимающими руководящие должности, по вопросам социально-экономического развития коллектива, совершенствования отношений социального партнерства;

11.1.8. расторгать трудовой договор по инициативе Нанимателя (за исключением случаев, вызванных виновными действиями работника) с работниками, избранными руководителями профсоюзных органов и не освобожденными от основной работы, только с согласия вышестоящего профсоюзного органа, а с работниками, избранными в состав профсоюзного органа, и общественными инспекторами по охране труда - с согласия профсоюзного органа организации, в которой они состоят на профсоюзном учете. Срок контракта с работниками, избранными руководителями профсоюзных органов и не освобожденными от основной работы, не может быть менее срока их полномочий;

11.1.9. устанавливать работникам, освобожденным от основной работы вследствие избрания их на выборные должности служащих профсоюзных органах, гарантии предоставления прежней или равноценной работы в организации после окончания полномочий на выборной должности служащего в профсоюзном органе;

11.1.10. сохранять гарантии, предусмотренные для работников организации коллективным договором, освобожденным от основной работы профсоюзным работникам, избранным на выборные должности служащих профсоюзного органа в организации;

11.1.11. профсоюзные взносы в размере 1%, удержанные из заработной платы членов профсоюза, перечисляются через бухгалтерию Общества (одновременно с выплатой заработной платы работникам предприятия) в размере 100 % в первичную профсоюзную организацию Волковысского ОАО «СМТ №32»;

11.1.12. обеспечивать представителям Профкома возможность посещения структурных подразделений Общества для реализации уставных задач и прав, а также предоставлять доступ к нормативной документации и документации о производственно-хозяйственной деятельности, право участия в собраниях, конференциях и заседаниях, проводимых Нанимателем.

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

12.2. Наниматель обязуется в семидневный срок рассматривать представление Профкома об имеющихся недостатках в выполнении Договора и давать Профкому мотивированный ответ в письменной форме, применять меры к лицам, виновным в неисполнении обязательств по Договору либо уклоняющимся от участия в переговорах.

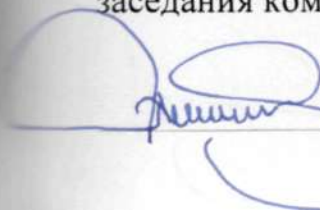
12.3. Наниматель и Профком знакомят всех работников, в том числе впервые принятых, с содержанием Договора, изменениями и дополнениями, внесенными в него.

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

1) 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 (бухгалтерская, статистическая отчетность и т. п.) и перспективах его улучшения (бизнес-планы, договоры и т.п.);

2) Профком рассматривает ходатайство в срок не позднее семи рабочих дней и принимает решение о назначении уполномоченных представителей профсоюзного комитета для участия в комиссии по проведению коллективных переговоров по приостановлению действия отдельных пунктов и (или) разделов Договора;

3) совместным решением Нанимателя и Профкома определяется дата заседания комиссии.

 В.Н.Агеев

 В.В.Акудович

Приостановление действия отдельных положений Коллективного договора на срок до 3-х месяцев выносит комиссия по коллективным переговорам. В случае необходимости приостановления действия отдельных положений Коллективного договора на срок свыше 3-х месяцев, комиссия по коллективным переговорам выносит данный вопрос на решение общего собрания (конференции) работников.

4) результаты заседания комиссии по коллективным переговорам оформляются протоколом. При принятии комиссией по коллективным переговорам или общим собранием (конференцией) работников решения об удовлетворении ходатайства Нанимателя, стороны совместно определяют порядок возобновления исполнения положений Коллективного договора. На заседании комиссии по коллективным переговорам или общем собрании (конференции) работников, в обязательном порядке необходимо присутствие представителя вышестоящего профсоюза;

5) в течение срока приостановления Наниматель ежемесячно представляет Профкому документально подтвержденную информацию о своем текущем финансово-экономическом положении и изменении перспектив своей деятельности (в том числе бухгалтерскую и статистическую отчетность, договоры и т.п.).

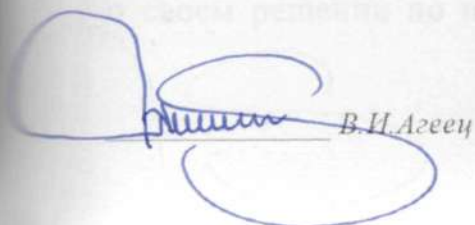
12.5. Установить, что в случае реорганизации Общества путем выделения из него структур вспомогательных служб и производств и создания на их базе дочерних (унитарных) предприятий, при сокращении численности или штата работники головной (базовой) организации пользуются преимущественным правом трудоустройства в созданное дочернее (унитарное) предприятие, а работники дочернего (унитарного) предприятия в головную (базовую) организацию.

12.6. Если в течение срока действия коллективного договора законодательством устанавливаются лучшие условия, чем указаны в данном договоре, то действуют нормы, предусмотренные действующим законодательством.

12.7. Стороны пришли к соглашению, если ущерб причинен в результате умысла, работник несет полную материальную ответственность (на основании специального письменного договора о полной индивидуальной материальной ответственности или о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности; либо на основании разовой доверенности или другого разового документа, по которому имущество и другие ценности были получены работником под отчет).

Работник может быть привлечен к материальной ответственности при одновременном наличии следующих условий:

- ущерба, причиненного нанимателю при исполнении трудовых обязанностей;
- противоправности поведения (действия или бездействия) работника;



В. И. Агеев



В. В. Акудович

- прямой причинной связи между противоправным поведением работника и возникшим у нанимателя ущербом;

- вины работника в причинении ущерба.

Наниматель при возникновении ущерба выполняет следующие действия:

- устанавливает факт причинения ущерба (акт, докладная записка и т.д.);
- создает комиссию по расследованию факта причинения ущерба (приказ о создании комиссии);

- устанавливает обстоятельства и причины возникновения ущерба, а также вину работника (нанимателем должно быть письменно затребовано предоставление работником письменного объяснения по факту причинения ущерба; объяснительные записки от иных должностных лиц, акты и т.д.);

- устанавливает размер ущерба.

- принимает меры к удержанию суммы ущерба (предложения о возмещении ущерба; распоряжение об удержании; иск в суд).

13. КОНТРОЛЬ ЗА ИСПОЛНЕНИЕМ ДОГОВОРА

13.1. Контроль за исполнением Договора осуществляется Профкомом, Нанимателем, комиссией по ведению коллективных переговоров.

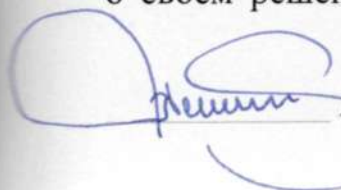
13.2. При осуществлении контроля каждая из Сторон обязана представлять другой Стороне всю необходимую для этого имеющуюся у нее информацию.

13.3. Комиссия по коллективным переговорам не реже одного раза в полугодие (а именно – за 1 полугодие (с 01 января по 30 июня) и за 12 месяцев) подводит итоги выполнения коллективного договора и рассматривает их на общем собрании (конференции) трудового коллектива – по итогам работы за год, на расширенном заседании профкома с участием нанимателя – по итогам работы за полугодие.

Результаты подведения итогов выполнения коллективного договора в организации оформляются в письменном виде (акт, справка и т.п.) по форме, согласованной сторонами с обязательной описательной частью по каждому разделу Коллективного договора. Согласованный документ подписывается председателями (сопредседателями) комиссии по коллективным переговорам, после чего рассматривается на расширенном заседании профкома с участием нанимателя, общем собрании, конференции с оформлением соответствующего протокола.

14. ПОРЯДОК РАЗРЕШЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

14.1. Для разрешения коллективного трудового спора Наниматель и Профком обязуются в трехдневный срок с момента возникновения коллективного трудового спора (отказа Нанимателя от удовлетворения всех или части предъявленных требований работников или уведомления Нанимателем о своем решении по предъявленным требованиям) создать на равноправной


В.Н.Агеев


В.В.Акудович

основе примирительную комиссию и в зависимости от масштаба и сложности коллективного трудового спора назначить в ее состав своих представителей (не менее двух человек от каждой Стороны).

Создание примирительной комиссии оформляется приказом Нанимателя и решением Профкома.

14.2. На время участия в работе примирительной комиссии за ее членами сохраняется место работы (должность) и средний заработок.

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

14.4. Организовать работу примирительной комиссии в соответствии со статьей 381 Трудового кодекса Республики Беларусь.

Представить примирительной комиссии всю необходимую для ее работы информацию.

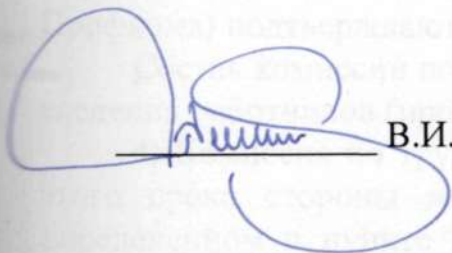
Наниматель на весь период работы примирительной комиссии предоставляет помещение для ее работы, обеспечивает ее членов необходимыми техническими средствами связи, канцелярскими принадлежностями, соответствующими нормативными правовыми актами, в том числе локальными правовыми актами.

15. ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

Приложения являются неотъемлемой составной частью коллективного договора.

Коллективный договор в новой редакции подписан 25 февраля 2026 г.

Директор
Волковысского ОАО «СМТ №32»



В.И.Агеец

Председатель
профсоюзной
Волковысской ОАО «СМТ №32»
БПРСиПСМ



В.В.Акудович

