

Раздел 1.
Общие положения.

Коллективный договор коммунального производственного унитарного предприятия «Гомельводоканал»

на 2025 - 2028 гг.

Гомельский городской исполнительный комитет
Управление по труду, занятости
и социальной защите
05 03 25 № 766 Подпись 

Республика Беларусь
246032 г. Гомель
ул. Малайчука, 6.

Раздел 1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор (в дальнейшем – Договор) заключен между работниками государственного предприятия «Гомельводоканал», от имени которых выступает профсоюзный комитет (далее – Профком) в лице председателя Профкома Гурской Светланы Александровны, и государственным предприятием «Гомельводоканал» (далее – Наниматель или Предприятие), в лице генерального директора Бондарева Александра Ивановича.

1.2. Настоящий Договор является локальным правовым актом, регулирующим трудовые и социально-экономические отношения между Нанимателем и работниками – членами отраслевого профсоюза.

1.3. Наниматель признает Профком единственным полномочным представителем работников – членов профсоюза предприятия в коллективных переговорах и при заключении Договора.

Работники Предприятия признают выразителем своих интересов Профком и поручают ему рассматривать все вопросы, связанные с заключением, изменением и выполнением Договора.

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

Нормы и положения Генерального соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзом и отраслевого (тарифного) соглашения между Министерством жилищно-коммунального хозяйства Республики Беларусь и Белорусским профсоюзом работников местной промышленности и коммунально-бытовых предприятий обязательны для исполнения нанимателем и профкомом и соглашения между Главного управления жилищно-коммунального хозяйства Гомельского областного исполнительного комитета и Гомельской областной организацией Белорусского профсоюза работников местной промышленности и коммунально-бытовых предприятий.

1.5. Стороны установили, что действие коллективного договора распространяется на Нанимателя и работников от имени которых он заключен, на освобожденных штатных работников профкома.

Положения коллективного договора о рабочем времени и времени отдыха, регулировании внутреннего трудового распорядка, нормах труда, формах, системах, размерах оплаты труда, сроках выплаты и порядке индексации заработной платы, охране труда, гарантиях и компенсациях, предоставляемых в соответствии с законодательством, применяются в отношении всех работников организации. При этом в соответствии с частью второй статьи 365 Трудового кодекса Республики Беларусь заявления


А.И.Бондарев


С.А.Гурская

работников о распространении на них указанных положений коллективного договора не требуется.

Действие иных положений коллективного договора, предусматривающих дополнительные по сравнению с законодательством гарантии, компенсации, выплаты социального характера, распространяются на Нанимателя, работников – членов профсоюза и на освобожденных штатных работников профкома, а также могут распространяться на работников, от имени которых он не заключался (вновь принятых и др.), не членов профсоюза по их согласию выраженному в письменном виде и при условии согласия Сторон, подписавших данный договор.

На работников, вступивших в профсоюз после подписания коллективного договора, его положения распространяются в полном объеме со дня вступления в профсоюз.

В случае утраты работником профсоюзного членства в период действия коллективного договора дальнейшее распространение на него положений коллективного договора, кроме указанных в части второй статьи 365 Трудового кодекса Республики Беларусь, будет осуществляться в порядке и на условиях, предусмотренных для работников, от имени которых он не заключался.»

1.6. Коллективный договор вступает в силу с «01» марта 2025 года и действует до заключения нового Договора (но не более трех лет).

Каждая страница Договора подписывается представителями сторон.

С согласия сторон действие Договора может продлеваться на срок до трёх лет и не более одного раза. Продление срока действия Договора оформляется дополнительным соглашением к нему и утверждается на профсоюзной конференции.

1.7. В случае реорганизации Предприятия Договор сохраняет свое действие в течение срока, на который он заключен, если Стороны не приняли иного решения.

1.8. Изменения и дополнения в Договор вносятся по соглашению сторон на совместном заседании Профкома и Нанимателя, оформляются дополнительным соглашением, являющимся его неотъемлемой частью.

Стороны обязуются

1.9. При заключении и исполнении коллективного договора руководствоваться принципами:

- социального партнерства,
- равноправия сторон,
- обязательного ведения коллективных переговоров, если одна из сторон выступает с таким предложением,
- учета реальных возможностей материального, производственного и финансового обеспечения принимаемых обязательств,
- систематичности контроля и ответственности сторон за невыполнение принятых обязательств.

 А.И.Бондарев

 С.А.Гурская

1.10. Наниматель обязуется обеспечить регистрацию подписанного Соглашения в течение месяца после утверждения его на профсоюзной конференции в местном исполнительном или распорядительном органе по месту нахождения (регистрации) нанимателя.

Раздел 2.

Обеспечение стабильной работы Предприятия.

2.1. Стороны признают, что обеспечение стабильной работы коллектива Предприятия является основной задачей каждой из Сторон.

2.2. Наниматель обязуется:

2.2.1. Принимать меры по обеспечению выполнения нормативно-правовых актов и соглашений, принятых на уровне Президента и Правительства Республики Беларусь, затрагивающих интересы Предприятия.

2.2.2. Обеспечивать формирование стратегии дальнейшего развития Предприятия, добиваться создания для Предприятия правовых, экономических и финансовых условий, способствующих его стабильной работе.

2.2.3. Осуществлять необходимые меры, обеспечивающие выполнение основных показателей социально-экономического развития Предприятия, утвержденных на 2025-2028 годы в установленном порядке.

2.2.4. Не допускать снижения тарифной ставки 1 разряда, установленной на Предприятии и сложившегося уровня заработной платы, а также обеспечивать дальнейший рост заработной платы.

2.2.5. Не допускать без согласования с профсоюзным комитетом ликвидации, продажи или перепрофилирования детских оздоровительных лагерей, санаториев-профилакториев, баз отдыха, столовых, буфетов, здравпунктов, комнат отдыха и других объектов социально-культурного назначения, находящихся на балансе предприятия;

2.2.6. В случаях передачи объектов социальной инфраструктуры (общежитий, детских оздоровительных лагерей, физкультурно-оздоровительных комплексов и др.), находящихся на балансе предприятия, в безвозмездное пользование иному юридическому лицу (индивидуальному предпринимателю), в обязательном порядке в договорах оговаривать условия их целевого использования и право первоочередного пользования для работников предприятия;

2.3 Профсоюзный комитет обязуется:

2.3.1. Содействовать мобилизации членов профсоюза на успешную реализацию поставленных перед Предприятием задач по обеспечению устойчивой работы Предприятия, а также намеченных мер по повышению эффективности и развитию производства.

 А.И.Бондарев

 С.А.Гурская

2.3.2. Осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, вносить в соответствующие органы власти и управления предложения по изменению существующих законодательных норм законодательства.

2.3.3. Предоставлять, членам профсоюза бесплатную юридическую помощь и консультации по вопросам применения норм действующего законодательства.

2.4 Работники Предприятия обязуются:

2.4.1. Выполнять производственные задания, установленные объемы работ и услуг с наименьшими затратами трудовых, материальных и финансовых ресурсов.

2.4.2. Строго соблюдать производственно-технологическую, исполнительскую и трудовую дисциплины, бережно относиться к имуществу Предприятия.

2.4.3. Соблюдать правила охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности и промышленной санитарии.

Раздел 3. Трудовые отношения.

3.1. Отношения работников и Нанимателя строятся в соответствии с Трудовым кодексом, действующим законодательством, а также на основании норм и положений настоящего коллективного договора и «Кодекса корпоративной этики коммунального производственного унитарного предприятия «Гомельводоканал».

3.2. Профком выражает и защищает трудовые права работников-членов профсоюза при заключении или расторжении с ними трудовых договоров (контрактов) и по другим правоотношениям, вытекающим из актов законодательства Республики Беларусь.

Обсуждение содержания контракта работника-члена профсоюза производится с участием председателя (представителя) Профкома с согласия работника.

3.3. В контрактах, заключаемых при приеме на работу, в том числе машинистам (кочегарам) котельной, дровоколам участка теплового хозяйства, с которыми заключены срочные трудовые договоры наниматель обязан предусматривать дополнительные меры стимулирования труда:

- дополнительный поощрительный отпуск при стаже работы в отрасли продолжительностью

до 3-х лет - 3 календарных дня;

от 3 до 5 лет - 4 календарных дня;

свыше 5 лет – 5 календарных дней.

- повышение тарифной ставки (тарифного оклада) до 50 процентов включительно, но не менее 30 процентов.

3.4. Перевод на контрактную форму найма не может производиться со следующими работниками без их согласия:

 А.И.Бондарев

 С.А.Гурская

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

- с беременными женщинами;

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

3.5. Наниматель досрочно расторгает контракт по требованию работника в случаях:

- его болезни и инвалидности, препятствующей выполнению работы по контракту;

- необходимости ухода за больными членами семьи или инвалидом I группы;

- перевода супруга (супруги) на работу в другую местность;

- избрания на выборную должность;

- достижения общеустановленного пенсионного возраста;

- зачисления на учебу в учебное заведение;

- переезда на постоянное место жительства в другой населенный пункт при условии предоставления подтверждающих документов;

- наличия 3-х детей и более детей, не достигших 16 лет, а также по заявлению одинокой матери (одинокоего отца), воспитывающей (воспитывающего) ребенка в возрасте до 5-ти лет, либо двух и более детей в возрасте до 16 лет»;

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

- в случае досрочного расторжения контракта в связи с нарушением Нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, контракта, работнику выплачивается минимальная компенсация в размере трех среднемесячных заработков;

3.6. Наниматель, не позднее, чем за 2 месяца до истечения срока действия контракта письменно предупреждает работника о решении продолжить или прекратить трудовые отношения, а работник не позднее, чем за 1 месяц до истечения срока действия контракта письменно уведомляет нанимателя о решении продолжить или прекратить трудовые отношения. Проект контракта вручается одновременно с уведомлением работника о намерении заключить контракт с нанимателем.

3.7. При заключении (продлении) контракта с работником у которого на момент заключения (продления) контракта отсутствует не погашенное дисциплинарное взыскание и которому осталось до достижения пенсионного возраста 3 и менее лет, при его согласии, Наниматель продлевает трудовые отношения с ним на срок достижения работником пенсионного возраста.

3.8. Наниматель продлевает контракт:

с беременной женщиной с ее согласия на период беременности либо иной срок по соглашению сторон;

 А.И.Бондарев

 С.А.Гурская

с работающей матерью (отцом ребенка вместо матери, опекуном), приступившей (им) к работе до или после окончания отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, – с согласия работника на срок не менее чем до достижения ребенком возраста 5 лет, а с одинокими матерями (отцами) – до достижения ребенком возраста 8 лет (детей-инвалидов – до 18 лет);

наниматель вправе заключать новые контракты 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 трудовой и исполнительской дисциплины, на максимальный срок с ее (его) согласия.

3.9. Наниматель продлевает контракт в пределах пятилетнего срока его действия по соглашению сторон на срок не менее одного года, а с работником, не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, - на срок до истечения максимального срока действия контракта. На меньший срок контракт продлевается с письменного согласия работника, если иное не установлено Президентом Республики Беларусь.

По истечении пятилетнего срока действия контракта, а также в случае перевода работника с его согласия на другую работу по соглашению сторон заключается новый контракт на срок не менее одного года, а с работником, не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, - на срок не менее трех лет либо с письменного согласия работника на меньший срок, но не менее одного года.

3.10. Прекращение трудовых отношений в связи истечением срока действия контракта и отказом Нанимателя в продолжении трудовых отношений производится с предварительного согласия профсоюзного комитета, с работником:

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

получившим на данном производстве травму, приведшую к снижению трудоспособности;

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

3.11. Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе Нанимателя (кроме пункта 3, абзацев третьего, четвертого, шестого - восьмого пункта 7 ст. 42 ТК Республики Беларусь) производится с предварительного, но не позднее чем, за две недели, уведомления Профкома предприятия.

 А.И.Бондарев

 С.А.Гурская

3.12. Расторжение трудового договора (контракта) в случае, предусмотренном абзацем шестым пункта 7 ст. 42 ТК Республики Беларусь, производится с одновременным уведомлением (в день увольнения) Профкома предприятия.

3.13. При прекращении трудовых отношений по истечении срока действия контракта по инициативе нанимателя (кроме выхода на пенсию), в случае, если работник не имеет дисциплинарных взысканий, ему выплачивается компенсация в размере не менее месячного среднего заработка;

3.14. Если окончание срока действия контракта работника приходится на период его уведомления нанимателем о предстоящем высвобождении с работы в связи с сокращением численности или штата работников, ликвидацией организации, то наниматель увольняет его по основанию, предусмотренному пунктом 1 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь;

3.15. Наниматель сохраняет трудовые отношения с работниками (с их согласия), достигшими общеустановленного пенсионного возраста, добросовестно работающими и не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, имеющими ребенка (детей), не достигших 18-летнего возраста и являющимися учащимися очной формы обучения в учреждениях образования до достижения ими 23-летнего возраста;

в целях закрепления на предприятии работников по востребованным профессиям рабочих, должностям служащих согласно перечню утвержденному приказом Нанимателя по согласованию с Профкомом работникам (бывшим работникам), достигшим установленного пенсионного возраста, при заключении или продлении контракта выплачивает единовременное денежное вознаграждение в размере 5 базовых величин за каждый год заключения контракта за счет чистой прибыли,

молодым специалистам, давшим согласие на заключение или продление срока действия контракта, Наниматель выплачивает единовременное денежное вознаграждение в размере и порядке, установленном коллективным договором за счет чистой прибыли, 5 базовых величин за каждый год.

При досрочном расторжении контракта такое единовременное денежное вознаграждение подлежит возврату работником Нанимателю пропорционально неотработанному времени в порядке, установленном коллективным договором.

3.16. В случаях принятия решений, затрагивающих трудовые и социально-экономические права работников-членов профсоюза, наниматель уведомляет об этом не позже чем за семь календарных дней профсоюзный комитет для выработки согласованных решений.

3.17. По окончании срока действия контракта наниматель вправе заключать с письменного согласия работников, не допускающих нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, проработавших у данного нанимателя не менее


А.И.Бондарев


С.А.Гурская

пяти лет, трудовой договор на неопределенный срок, при этом не снижать такому работнику достигнутый размер оплаты труда.

3.18. Наниматель за нарушение трудовой дисциплины, в том числе и норм по охране труда, может применять следующие дисциплинарные взыскания: в соответствии с Трудовым Кодексом Республики Беларусь:

- замечание;
- выговор;
- увольнение.
- применять к работникам, нарушившим производственно-технологическую, исполнительскую или трудовую дисциплину, в качестве меры дисциплинарного взыскания лишение полностью или частично дополнительных выплат стимулирующего характера на срок до 12 месяцев.

Наниматель по ходатайству Профком, начальника структурного подразделения, где работает нарушитель, снять дисциплинарное взыскание до истечения года со дня его объявления.

3.19. Наниматель может предусматривать при заключении с работником контракта (трудового договора) возможность дистанционной работы.

Раздел 4. Оплата труда.

4.1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

4.1.1. Вопросы установления и применения форм, систем и размеров оплаты труда, материального стимулирования, выплаты вознаграждений, доплат, надбавок, индексаций заработной платы определяются Положением об оплате труда, утвержденным руководителем предприятия по согласованию с Профкомом.

4.1.2. Заработная плата - вознаграждение за труд, которое наниматель обязан выплатить работнику за выполненную работу в зависимости от ее сложности, количества, качества, условий труда и квалификации работника с учетом фактически отработанного времени, а также за периоды, включаемые в рабочее время.

4.1.3. Оплата труда работников может включать в себя стимулирующие (надбавки, премии и иные выплаты) и компенсирующие (доплаты в соответствии со статьями 62, 67, 69 и 70 Трудового Кодекса и иные выплаты) выплаты, предусмотренных действующим законодательством.



А.И.Бондарев



С.А.Гурская

Наниматель обязуется:

4.1.4. Обеспечивать минимальный социальный стандарт (минимальную заработную плату) в области оплаты труда за работу в нормальных условиях в течение нормальной продолжительности рабочего времени при выполнении обязанностей работника, вытекающих из законодательства, локальных правовых актов и трудового договора, и генерального соглашения.

4.1.5. Выплату заработной платы работникам производить регулярно, 2 раза в месяц: 20 и 28 числа каждого месяца. Если дата выплат приходится на выходной день или государственный праздник и праздничный день, объявленный нерабочим, то выплату заработной платы производить накануне их.

28-го числа выплачивается заработная плата за первую половину месяца в размере, установленном приказом нанимателя исходя из финансовых возможностей, по согласованию с Профкомом.

20-го числа, месяца следующего за отчетным, выплачивается оставшаяся заработная плата за отработанный месяц.

заработная плата за первую половину месяца работникам может выплачиваться в размере до 50 процентов месячной заработной платы, уменьшенной на сумму удержаний за этот период.

4.1.6. Выплату среднего заработка за время трудового отпуска производить не позднее чем за два дня до начала отпуска, если он предоставляется в соответствии с графиком трудовых отпусков. В иных случаях предоставления трудового отпуска средний заработок должен быть выплачен с согласия работника не позднее двух рабочих дней со дня начала трудового отпуска. (ст.176 ТК).

4.1.7. В случае несвоевременной выплаты заработной платы, среднего заработка за время трудового отпуска, выходного пособия и других выплат, причитающаяся работникам сумма индексируется в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

4.1.8. Осуществлять необходимые меры по обеспечению полноты и первоочередности выплаты начисленной заработной платы.

4.1.9. Ежемесячно, до дня выплаты заработной платы, выдавать каждому работнику расчетный листок заработной платы.

4.1.10. Оплату труда работников, получивших предупреждение о предстоящем их высвобождении в связи с сокращением численности или штата, производить на равных условиях с другими работниками.

4.1.11. При увольнении работника выплата всех сумм, причитающихся ему от нанимателя, производится не позднее дня увольнения.

4.1.12. Предусматриваемые бизнес-планом предприятия расходы на нужды социального характера планировать с участием профсоюзного комитета.

4.1.13. При наличии финансовых средств сохранять за работниками, переведенными по состоянию здоровья на более легкую нижеоплачиваемую работу, прежний заработок в течение не менее одного месяца со дня перевода.



А.И.Бондарев



С.А.Гурская

4.1.14. Устанавливать надбавки за стаж работы в отрасли (выслугу лет) в соответствии с Положением о порядке выплаты надбавок к заработной плате за стаж работы в отрасли жилищно-коммунального хозяйства.

Стаж работы в отрасли, дающий право на надбавку	Размер надбавок в % к тарифной ставке (окладу) с повышением
от 1 до 3 лет	5.0
от 3 до 5 лет	10.0
от 5 до 10 лет	15.0
от 10 до 15 лет	20.0
свыше 15 лет	25.0

В стаж работы, дающий право на получение надбавок за стаж работы в отрасли, включается время работы:

- на государственном предприятии «Гомельводоканал»;
- на предприятиях и организациях отрасли ЖКХ;
- в аппарате органов управления отраслью ЖКХ;
- при передаче в установленном порядке предприятия коммунального хозяйства, организации из другой отрасли, стаж работы в прежней отрасли учитывается по новому месту работы;
- на предприятиях и организациях бывшего СССР, входивших в систему Минжилкомхоза СССР, Российской Федерации;
- время обучения в высших учебных заведениях, техникумах, на курсах по подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров с отрывом от производства по направлению предприятия отрасли ЖКХ, если работник не позднее трех месяцев после окончания учебы был принят на работу теми же нанимателями;
- время содержания под стражей или отбывания наказания работников, незаконно привлеченных к уголовной ответственности и реабилитированных в установленном порядке, если этому предшествовала работа на предприятиях отрасли;
- время срочной военной службы (действительная военная служба) солдат, матросов, сержантов и старшин, а так же военная служба офицеров по призыву (действительная военная служба офицеров по призыву на 2-3 года), если работник до призыва на военную службу работал на предприятиях отрасли и не позднее 3-х месяцев после увольнения с военной службы принят на работу в ту же отрасль;
- время работы в качестве депутата на профессиональной основе в Советах депутатов всех уровней;
- время работы за границей, если до направления за границу работник работал на предприятии, организации отрасли. При условии, что за границей работник выполнял работы аналогичные выполняемым по прежнему месту работы;
- время ежегодно оплачиваемых и других видов отпусков, предоставляемых в соответствии с действующим законодательством, а так же периоды временной



А.И.Бондарев



С.А.Гурская

нетрудоспособности и выполнения государственных и общественных обязанностей, подтвержденных соответствующими документами.

- в стаж работы освобожденным профсоюзным работникам засчитываются периоды их работы в организациях системы министерства, а также работа в качестве штатных профсоюзных работников отраслевого профсоюза.

4.1.15. Работникам, принятым в порядке перевода, в стаж работы на предприятии включается стаж работы по последнему месту работы на предприятиях и организациях независимо от отраслевой принадлежности.

4.2. ВЫПЛАТЫ, НЕ ОТНОСИМЫЕ НА СЕБЕСТОИМОСТЬ

Из чистой прибыли Предприятия, Наниматель может производить следующие выплаты:

4.2.1. Производить выплату денежных вознаграждений на основании действующих на предприятии Положений «О рационализаторской деятельности», «О добровольной дружине по охране общественного порядка», «О доске почета», «Об осуществлении общественного контроля за соблюдением законодательства по охране труда», «О наставничестве», «О проведении смотра-конкурса на лучшее подразделение по состоянию охраны труда, производственной (трудовой и исполнительской) дисциплины», «О премировании работников государственного предприятия «Гомельводоканал» за выявление самовольных присоединений к водопроводным и канализационным сетям», «О премировании работников государственного предприятия «Гомельводоканал» за выявление несанкционированного сброса сточных вод».

4.2.2. По решению Нанимателя производить выплаты социального и поощрительного характера работникам – членам профсоюза из чистой прибыли Предприятия в следующих случаях:

- в связи с юбилейными датами Предприятия;
- за достижение результатов при подведении итогов республиканских, областных, городских, районных предприятием и его филиалами социально-экономического развития;
- за выполнение особо важных, срочных, сложных заданий, особый характер работы;
- за качественное и своевременное выполнение работ по ликвидации аварийных ситуаций;
- в связи с государственными и общегосударственными праздниками, а также праздничными днями, имеющими отношение к профессиональной деятельности работников либо деятельности Предприятия и отмечаемыми в Республике Беларусь;
- оказывает материальную помощь воинам интернационалистам к праздничным датам;
- в связи с тяжелым материальным положением согласно «Положения о предоставлении единовременной материальной помощи работникам



А.И.Бондарев



С.А.Гурская

коммунального производственного унитарного предприятия «Гомельводоканал» (далее – Положение);

Положение утверждается приказом Нанимателя по согласованию с Профкомом.

- на приобретение сельскохозяйственных продуктов пропорционально количеству отработанных полных месяцев в календарном году, в котором осуществляется выплата;
- в связи с профессиональным праздником;
- женщинам – членам профсоюза к Международному женскому дню состоящим в списочном составе по состоянию на двадцать восьмое февраля;
- мужчинам – членам профсоюза ко Дню защитника Отечества и Вооруженных Сил Республики Беларусь состоящим в списочном составе по состоянию на тридцать первое января;
- другие выплаты на основании приказов вышестоящих организаций.

Работникам с неполным рабочим временем, состоящим в списочном составе, а также внешним совместителям, выплачивать единовременную материальную помощь пропорционально продолжительности неполного рабочего времени.

По решению Нанимателя производить выплаты социального и поощрительного характера работникам – членам профсоюза при наличии прибыли Предприятия от основных видов деятельности на момент выплаты в следующих случаях:

- за участие в спортивных и культурно-массовых мероприятиях;
- многодетным семьям, одиноким матерям, опекунам (попечителям), а также семьям, воспитывающим ребенка инвалида в возрасте до 18 лет – членам профсоюза, имеющим несовершеннолетних детей, ко Дню знаний (1 сентября);

Работники предприятия теряют право на получение выплат, предусмотренных настоящим пунктом коллективного договора в следующих случаях:

- прогул;
- распитие спиртных напитков или появление на рабочем месте в нетрезвом состоянии;
- нахождение в медвытрезвитель;
- хищение государственной или частной собственности.
- нахождение под арестом; имеющие срок привлечения к уголовной ответственности до момента отбытия (исполнения) наказания.

Размер выплат определяется приказом Нанимателя по итогам работы комиссии по рассмотрению лиц, представленных к награждению, размера выплат денежного вознаграждения социального и поощрительного характера работникам предприятия – членам профсоюза.

4.2.3. Производить единовременную выплату на оздоровление к трудовому отпуску в размере 0,5 тарифной ставки (оклада) с повышением согласно штатному расписанию.

При разделении трудового отпуска на части единовременная выплата на оздоровление производится при предоставлении одной из частей ежегодного



А.И.Бондарев



С.А.Гурская

основного отпуска, независимо от периода предоставления один раз в календарном году.

Основанием для единовременной выплаты на оздоровление к трудовому отпуску является записка об отпуске отдела кадров, приказ генерального директора Предприятия о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

Дровоколам и кочегарам при уходе в трудовой отпуск выплата на оздоровление к трудовому отпуску выплачивается в установленном на Предприятии размере от тарифной ставки с повышением, действующей на момент ухода в трудовой отпуск.

4.2.4. Производить выплату материальной помощи, при достижении работниками пенсионного возраста согласно Закону Республики Беларусь от 17 апреля 1992 г. № 1596-ХІІ (с изменениями и дополнениями) и 50-летнего юбилея, за долголетнюю непрерывную и безупречную работу на Предприятии (Приложение № 1).

4.2.5. Выплачивать вознаграждение по итогам работы за год в соответствии с Положением (Приложение № 2).

4.2.6. Выделять из чистой прибыли Предприятия денежные средства на организацию соревнования среди трудовых коллективов для выплаты премий победителям и участникам соревнований.

4.2.7. При направлении работников предприятия для участия в спортивных соревнованиях, конкурсах, смотрах художественной самодеятельности и других мероприятиях инициированных профсоюзным комитетом предприятия, Белорусским профсоюзом работников местной промышленности и коммунально-бытовых предприятий и его организационными структурами, а также мероприятиях, организованных областным исполнительным комитетом, городским исполнительным комитетом, администрацией района, не связанных с производственной деятельностью предприятия, сохранять за работниками средний заработок за счет чистой прибыли, за дни участия в данных мероприятиях. Оплату суточных при направлении работников для участия в мероприятиях, не связанных с производственной деятельностью, производить за счет чистой прибыли, в размерах, предусмотренных законодательством для возмещения расходов при служебных командировках. Оплату расходов по найму жилого помещения, проезду к месту проведения мероприятий и обратно при предоставлении подлинных документов, подтверждающих оплату данных расходов, производить за счет чистой прибыли.

4.2.8. Наниматель выплачивает единовременное денежное вознаграждение из чистой прибыли Предприятия, работникам Организации награжденным:

Почетной грамотой Государственного предприятия «Гомельводоканал» - в размере 4 базовых величин;

Благодарностью Государственного предприятия «Гомельводоканал» - в размере 3 базовых величин;

Занесение на Доску почета Государственного предприятия «Гомельводоканал» - в размере 4 базовых величин в соответствии с Положением «О Доске почета», утвержденного приказом Нанимателя по согласованию с Профкомом;



А.И.Бондарев



С.А.Гурская

Ценным подарком Государственного предприятия «Гомельводоканал» - в размере до 5 базовых величин;

Наниматель выплачивает единовременное денежное вознаграждение из чистой прибыли Предприятия работникам Организации награжденным:

Почетной грамотой:

Национального собрания Республики Беларусь – в размере 10 базовых величин;

Администрации Президента Республики Беларусь – в размере 20 базовых величин;

Совета Министров Республики Беларусь - в размере 20 базовых величин;

МЖКХ - в размере 20 базовых величин;

исполнительного комитета областного территориального уровня – в размере 12 базовых величин;

исполнительного комитета базового территориального уровня – в размере 10 базовых величин;

исполнительного комитета первичного территориального уровня – в размере 5 базовых величин;

Благодарностью:

Главы Администрации Президента Республики Беларусь – в размере 10 базовых величин;

Председателя Совета Республики Национального собрания Республики Беларусь – в размере 5 базовых величин;

Премьер-министра Республики Беларусь – в размере 10 базовых величин;

Министра жилищно-коммунального хозяйства – в размере 5 базовых величин;

председателя исполнительного комитета областного территориального уровня – в размере 5 базовых величин;

председателя исполнительного комитета базового территориального уровня – в размере 3 базовых величин;

председателя исполнительного комитета первичного территориального уровня – в размере 2 базовых величин.

Ходатайство о поощрении Нанимателем отличившихся работников вносится руководителем структурного подразделения и профгруппоргом, председателем цехового комитета.

Награждение нагрудным знаком учрежденным государственными органами и иными государственными организациями республиканского, областного и территориального уровня – в размере 5 базовых величин.

Поощрения объявляются в приказе, доводятся до сведения всего коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

4.3. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

4.3.1. Лицам, награжденным нагрудным знаком Министерства жилищно-коммунального хозяйства «Ганаровы работнік жыллёва-камунальнай



А.И.Бондарев



С.А.Гурская

гаспадаркі» предоставлять льготы согласно Приказу МЖКХ Республики Беларусь от 21.07.2004 № 131.

4.3.2. Предоставлять женщинам право ухода в дородовый отпуск на 2 месяца раньше срока с оплатой по среднему заработку при наличии медицинского заключения об их переводе на облегченный труд.

4.3.3. При рождении (усыновлении, удочерении) ребенка оказывать единовременную материальную помощь работникам по заявлению в размере 8 (восемь) базовых величин на каждого ребенка. В случае, если на предприятии работают оба родителя, единовременная материальная помощь выплачивается каждому из родителей.

4.3.4. Взыскание с работников ущерба, причиненного Предприятию, за исключением случаев, предусмотренных статьей 404 Трудового кодекса Республики Беларусь, производить в размере до 10 процентов суммы ущерба, но не более среднего месячного заработка виновного работника. Оставшуюся сумму возмещать за счет прибыли остающейся в распоряжении Предприятия.

4.3.5. Производить отпуск материалов, для работников Предприятия по цене учета по складу на момент выписки согласно действующему законодательству.

4.3.6. Работы и услуги, оказываемые силами Предприятия для своих работников, оплачиваются ими по смете без учета рентабельности.

4.3.7. Оказывать содействие по удовлетворению потребности в детских дошкольных учреждениях и в предоставлении общежития.

4.3.8. В случае выполнения аварийно-восстановительных работ свыше 4-часов после рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка и необходимости продолжения работ, а также далее через каждые 4 часа обеспечить каждого работника (рабочего или ИТР), непрерывно задействованного на данных работах с момента их начала, сухим пайком за счет прибыли Предприятия на основании служебной записки старшего диспетчера.

Состав сухого пайка:

200 г хлеба или 100 г галет,

1 банка тушенки (330 г) или 1 банка каши мясорастительной (0,5 л),

1 пакетик чая (1,5 г),

сахар кусковой 3 шт. (4,5 г*3 шт. = 13,5 г).

4.3.9. На оказание единовременной материальной помощи, связанной с ритуальными услугами выделять денежные средства из чистой прибыли Предприятия в следующих размерах:

- в связи со смертью работника предприятия, пенсионера, достигшего пенсионного возраста на государственном предприятии «Гомельводоканал», а так же со смертью работника, уволенного ранее по заключению МРЭК, последним местом работы которого является государственное предприятие «Гомельводоканал», Предприятие оплачивает стоимость ритуальных услуг, связанных с похоронами: ограда, крест (или металлический обелиск), табличка с надписью, венок и лента с надписью от коллектива, гроб с принадлежностями (покрывало, подушка и рушник), благоустройство (копка) могилы, катафалк, оркестр (по желанию родственников), некролог, транспортные услуги (автобус,



А.И.Бондарев



С.А.Гурская

грузовая машина, и др. автотранспорт, связанный с похоронами). В исключительных случаях оказывать материальную помощь в размере 5-ти базовых величин;

- в случае смерти члена семьи работника (родители, супруги, дети), Предприятие оказывает материальную помощь в размере 3-х базовых величин и выделяет а/транспорт, связанный с похоронами. Учет поступивших заявлений на оказание материальной помощи ведется работниками бухгалтерии.

4.3.10. Приобретать новогодние подарки для детей (до 14 лет включительно) работников, работающих на Предприятии по состоянию на 30 ноября текущего года за счет чистой прибыли Предприятия.

4.3.11. По совместному решению Профкома и Нанимателя при наличии прибыли, от основных видов деятельности Предприятия на момент рассмотрения вопроса приобретает подарки работникам – членам профсоюза, работающих на предприятии не менее шести месяцев по состоянию на 30 ноября текущего года.

4.3.12. Разрешить работникам Предприятия пользоваться автомобильной стоянкой для служебного транспорта.

4.3.13. Производить возмещение стоимости путевки один раз в три года на санаторно-курортное лечение в оздоровительных учреждениях республики из перечня санаториев СКУП «Белпрофсоюзкурорт» бывшим участникам боевых действий в Афганистане работникам предприятия при наличии подтверждающей медицинской справки о состоянии здоровья, выдаваемой государственными организациями здравоохранения по форме, утверждаемой Министерством здравоохранения Республики Беларусь, из чистой прибыли Предприятия.

Производить возмещение из чистой прибыли Предприятия один раз в год на санаторно-курортное лечение в оздоровительных учреждениях республики из перечня санаториев СКУП «Белпрофсоюзкурорт» работникам-членам профсоюза со стажем работы на предприятии не менее трёх лет (в стаж работы на предприятии включается стаж работы по последнему месту работы на предприятиях и организациях системы МЖКХ работникам принятым в порядке перевода), а также детям в возрасте до 15 лет в сопровождении родителей – членов профсоюза в размере 20% от стоимости санаторно-курортной путевки работнику-члену профсоюза и каждому его ребенку, при предоставлении подтверждающих документов (договор, товарная накладная на санаторную путевку, чек об оплате, обратный талон к путевке и другие).

Возмещение может не оказываться работникам, имеющим дисциплинарные взыскания в календарном году. Решение об оказании материальной помощи либо не оказании работникам, имеющим дисциплинарные взыскания, принимается совместно Нанимателем и Профкомом.

4.3.14. Производить отпуск покупной продукции (продукции, не изготовляемой на предприятии, а получаемой им в готовом виде) в буфете предприятия для своих работников без применения торговых надбавок.



А.И.Бондарев



С.А.Гурская

4.3.15. В случае переезда из другого населенного пункта при назначении на должность, переводе работника от одного нанимателя к другому в связи с производственными или экономическими причинами для работы в Государственном предприятии «Гомельводоканал» (в том числе в филиалах предприятия) работников, не имеющих в населенном пункте по месту работы, в который его перевели, жилых помещений, принадлежащим им на праве собственности и (или) в постоянном владении и пользовании, предприятие временно производит:

- генеральному директору и его заместителям, директорам филиалов и их заместителям, 1 заместителям-главным инженерам, возмещение затрат по найму жилого помещения, возмещение стоимости найма жилого помещения в домах частного жилого фонда граждан на срок до 3-х лет в размере 50% от общей стоимости, оставшиеся 50% работник оплачивает самостоятельно; возмещение стоимости оплаты за пользование арендным жильем на период трудовых отношений в размере 50% от общей стоимости, оставшиеся 50% работник оплачивает самостоятельно.

Возмещение затрат производится на основании решения комиссии по жилищным вопросам предприятия по заявлению работника. Основные и дополнительные жилищно-коммунальные услуги компенсации не подлежат.

4.3.16. Работники при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы, должности служащего (профессии рабочего) и среднего заработка по месту работы.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей настоящей статьи, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы, должности служащего (профессии рабочего) и среднего заработка по месту работы.

Работники, достигшие общеустановленного пенсионного возраста, а также в течение пяти лет до достижения такого возраста при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы, должности служащего (профессии рабочего) и среднего заработка по месту работы.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается с нанимателем.

Работники обязаны предоставлять нанимателю документы, подтверждающие прохождение ими диспансеризации, по форме, установленной республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области здравоохранения.

4.3.17. Наниматель осуществляет страхование медицинских расходов в соответствии с законодательством, оплачивает до 50% стоимости услуг добровольного медицинского страхования работников – членов профсоюза на основании договора, заключенного со страховой организацией.

 А.И.Бондарев

 С.А.Гурская

Компенсация оставшейся части услуг страхования осуществляется за счет работников путем удержания из заработной платы по их заявлению равными долями в течение всего периода страхования.

Дополнительное страхование штатных работников Профкома осуществляется в аналогичном порядке. Компенсация оставшейся части услуг страхования осуществляется путем ежемесячного внесения (до 20 числа, месяца следующего за отчетным) в кассу предприятия равными долями в течение периода страхования.

Решение о страховании принимается коллегиально, по итогам оформляется протокол, который утверждается приказом Нанимателя.

4.3.18. Наниматель предоставляет работникам – членам профсоюза 50% скидку один раз в квартал на услуги автотранспорта государственного предприятия «Гомельводоканал».

4.4. Профком обязуется:

4.4.1. Принимать конкретные меры по соблюдению коллективного договора, развитию производства, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе.

4.4.2. Продолжить работу по созданию условий для обеспечения работников Предприятия горячим питанием и удешевлению его стоимости. Обратит особое внимание на соответствие помещений (комнат) для приема пищи санитарным нормам и оснащение их необходимым оборудованием.

4.4.3. Отстаивать интересы членов профсоюза в вопросах организации и оплаты труда, социально-экономических прав в соответствии с действующим законодательством Республики Беларусь и настоящим коллективным договором.

4.4.4. Участвовать в решении возникающих индивидуальных и коллективных трудовых споров, при необходимости представлять интересы работников-членов профсоюза в суде.

4.4.5. Выходить с инициативой по привлечению к ответственности должностных лиц, нарушающих законодательство о труде Республики Беларусь, нормы и положения настоящего коллективного договора.

4.4.6. Обеспечивать структурные подразделения Предприятия аналитическими, методическими, справочными материалами. Предоставлять консультации и, разъяснения, рекомендации по важнейшим процессам и событиям, происходящим в сфере трудовых и социальных отношений, в общественной и профсоюзной жизни.

4.4.7. Через свои профсоюзные организационные структуры (Гомельский городской, областной, республиканский комитеты профсоюза) вносить в органы государственной власти и управления, хозяйственные органы соответствующего уровня, нанимателю конкретные и аргументированные предложения по стабилизации и улучшению экономического положения и финансового состояния предприятия и на этой основе повышения уровня организации и оплаты труда, добиваться реализации этих предложений;

 А.И.Бондарев

 С.А.Гурская

4.4.8. При потребности членов профсоюза в санаторно-курортном лечении, оказывать помощь в приобретении путевки в профсоюзные здравницы.

Раздел 5. Охрана труда.

5.1. Стороны обязуются:

5.1.1. Проводить совместную работу по реализации государственной политики в области охраны труда в соответствии с Законом Республики Беларусь от 23 июня 2008г. № 356-З «Об охране труда» (далее – Закон об охране труда);

5.1.2. Осуществлять государственный и общественный контроль за:

соблюдением политики в области охраны труда и реализацией мероприятий отраслевой программы по улучшению условий и охраны труда;

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

разработкой, внедрением и сертификацией системы управления охраной труда в соответствии с требованиями действующего законодательства Республики Беларусь и государственного стандарта Республики Беларусь СТБ ISO45001-2020 «Системы менеджмента здоровья и безопасности при профессиональной деятельности. Требования и руководство по применению»;

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

5.1.3 Обеспечивать в установленные сроки обучение, стажировку, инструктажи и проверку знаний по охране труда работников Организации, переподготовку и повышение квалификации по вопросам охраны труда руководителей, специалистов и иных работников, в т.ч. технических (главных технических) и общественных инспекторов по охране труда;

5.1.4 Включать в состав комиссий по проверке знаний по вопросам охраны труда уполномоченного председателя профкома Организации.

5.2. Стороны установили предусмотреть в коллективном договоре:

5.2.1. Выделении в необходимых объемах, но не менее трех процентов от фонда оплаты труда, финансовых средств для осуществления мероприятий по улучшению условий и охраны труда, планом мероприятий по улучшению условий и охраны труда в Организации;

5.2.2. Проведении в соответствии с законодательством своевременной аттестации рабочих мест по условиям труда, выплату компенсаций по условиям труда, бесплатное обеспечение полагающимися средствами


А.И.Бондарев


С.А.Гурская

индивидуальной защиты. Обязательное включение в состав комиссии по аттестации рабочих мест по условиям труда представителей Профсоюза;

5.2.3. Предоставлении не освобожденным от работы председателю, заместителю председателя первичной профсоюзной организации, председателю и членам комиссий по охране труда, общественным инспекторам по охране труда возможности осуществления общественного контроля за состоянием условий и охраны труда в рабочее время (до 4 часов в неделю) с сохранением среднего заработка по основному месту работы;

5.2.4. Материальном стимулировании общественных инспекторов по охране труда и работников, принимающих активное участие в контроле за соблюдением законодательства по охране труда, производственно-технологической, исполнительской или трудовой дисциплины;

5.2.5. Предоставлении работникам, выполняющим работы на открытом воздухе или в закрытых, не обогреваемых помещениях в холодный период года, а также отдельные виды работ, наряду с перерывом для отдыха и питания, дополнительные специальные перерывы в течение рабочего дня, включаемые в рабочее время (перерывы для обогрева, отдыха при погрузочно-разгрузочных и других работах), предусмотрев нанимателем по согласованию с председателем первичной профсоюзной организации виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов, устанавливают режим работы таких работников, исключая причинение вреда их жизни и здоровью при сильной жаре и сильном морозе.

5.3. Стороны договорились, что Наниматель при наступлении несчастного случая на производстве выплачивает дополнительно из средств Организации:

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

единовременную материальную помощь работнику, получившему трудовое увечье в результате несчастного случая на производстве по вине Нанимателя (профессионального заболевания, полученного на предприятии), в размере одной среднемесячной заработной платы работника (исчисленной за 12 последних месяцев работы, предшествующих месяцу в котором он произошел) за каждый процент утраты трудоспособности;

единовременную материальную помощь семье работника, погибшего при исполнении трудовых обязанностей вследствие чрезвычайных ситуаций, стихийных бедствий, катастроф, дорожно-транспортных происшествий (по вине сторонних юридических или физических лиц) и иных непредвиденных обстоятельств – в размере не менее 18 среднемесячных заработных плат погибшего, а работнику, потерявшему в таких случаях профессиональную



А.И.Бондарев



С.А.Гурская

трудоспособность – в размере не менее 0,2 среднемесячной заработной платы за каждый процент утраты трудоспособности.

Указанные в части первой настоящего пункта выплаты не производятся в случае, если погибший работник или работник, получивший трудовое увечье, находился при наступлении несчастного случая в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

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

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

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

5.4. Стороны договорились, что Наниматель:

5.4.1. Обеспечивает меры по созданию здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с требованиями законодательства;

5.4.2. Предусматривает удешевление питания работников путем организации:

работы объекта общественного питания и (или) оборудованного помещения (места) для приема пищи;

доставки питания по заказам работников и (или) выездного обслуживания организациями, специализирующимися на оказании таких услуг, а также применения других форм обслуживания;

денежной компенсации;

5.4.3. Обеспечивает проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу), периодических (в течение трудовой деятельности) и предсменных (перед началом работы, смены) медицинских осмотров либо освидетельствований некоторых категорий работников на предмет нахождения в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также внеочередных медицинских осмотров работников при ухудшении состояния их здоровья;

5.4.4 Утверждает по согласованию с председателем первичной профсоюзной организации:

перечень служащих, занятых в производстве, цехах, участках, иных структурных подразделениях, на работах дающих право на обеспечение молоком или равноценными продуктами;



А.И.Бондарев



С.А.Гурская

перечень спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, непосредственно обеспечивающих безопасность труда в организации;

перечень обеспечения работников смывающими и обезвреживающими средствами из расчета на одного работника (мыло или аналогичные по действию смывающие средства);

5.4.5 Пришедшую в негодность до истечения срока спецодежду и спецобувь не по вине работника (заводской брак и в исключительных случаях при выполнении аварийных работ) заменять новыми;

5.4.6 Приостановить срок сдачи использованной спецодежды на 1 год для вновь поступивших на работу;

5.4.6 Обеспечить стирку и ремонт спецодежды;

5.4.7. Признает право работника на отказ от выполнения порученной работы в случае возникновения опасности для жизни и здоровья его и окружающих до устранения этой опасности, а также при непредставлении необходимых средств коллективной и индивидуальной защиты, обеспечивающих безопасность труда. При отказе от порученной работы по указанным основаниям работник обязан незамедлительно письменно сообщить Нанимателю либо уполномоченному лицу Нанимателя о мотивах такого отказа, при этом подчиняясь правилам внутреннего трудового распорядка. В предусмотренных выше случаях и в случае приостановления и запрещения проведения работ специально уполномоченными государственными органами надзора и контроля, техническими инспекторами труда Профсоюза за работниками сохраняют среднюю заработную плату за время вынужденного простоя;

5.4.8. Приводит численность служб охраны труда в соответствие со статьей 20 Закона об охране труда, обеспечивает условия для их эффективной работы. Привлекает специалистов по охране труда, кроме выполнения ими своих трудовых функций, утвержденных Типовым положением о службе охраны труда, только для ликвидации чрезвычайных ситуаций;

5.4.9. Обеспечивает своевременное представление в вышестоящие органы управления и Гомельскую областную организацию Профсоюза:

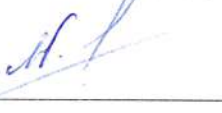
сообщений о групповом несчастном случае, несчастном случае со смертельным исходом – немедленно;

сообщений о несчастном случае с тяжелым исходом – в течение 2 дней после получения заключения организации здравоохранения о тяжести травмы потерпевшего;

документов специального расследования несчастного случая – в течение 3 дней по окончании расследования несчастного случая;

государственной статистической отчетности по форме 1-Т (травматизм) до 15 января года, следующего за отчетным, в случае произошедших несчастных случаев на производстве – главному статистическому управлению области;

5.4.10. Обсуждает не менее 2 раз в год на совместных заседаниях администрации Организации и профсоюзного комитета вопросы, связанные с выполнением Директивы Президента Республики Беларусь

 А.И.Бондарев

 С.А.Гурская

от 11 марта 2004 г. № 1 «О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины» с привлечением к дисциплинарной ответственности руководителей структурных подразделений, в которых произошли несчастные случаи на производстве, нарушаются требования правил охраны труда, производственно-технологической, исполнительской или трудовой дисциплины, работники не обеспечены средствами индивидуальной защиты;

5.4.11. Оказывает содействие профсоюзному комитету в организации работы общественных инспекторов по охране труда, общественных комиссий в осуществлении периодического контроля, проведении Дней охраны труда в соответствии с Инструкцией о порядке осуществления контроля с участием уполномоченных представителей профсоюза за соблюдением работниками требований по охране труда в организациях и структурных подразделениях системы жилищно-коммунального хозяйства Республики Беларусь, утвержденной совместным постановлением коллегии Министерства жилищно-коммунального хозяйства Республики Беларусь от 27 ноября 2020 г. № 17/3 и Президиума Республиканского комитета Белорусского профессионального союза работников местной промышленности и коммунально-бытовых предприятий от 8 декабря 2020 г. № 241.

5.4.12. Оказывает содействие профсоюзному комитету в организации обучения (обучающие курсы, повышение квалификации, переподготовка) председателей комиссий Организаций по охране труда, общественных инспекторов по охране труда в учреждениях образования системы МЖКХ, а также на базе УО ФПБ «Международный университет «МИТСО»;

5.4.13 Для обеспечения безопасности сотрудников и посетителей Предприятия, сохранности товарно-материальных ценностей, контроля за соблюдением трудовой и производственной дисциплины установить систему видео, аудио наблюдения в здании административно-бытового корпуса, ремонтных мастерских, складах, на прилегающей территории объектов Организации.

5.5. Стороны договорились, что работники Организаций обязуются:

5.5.1. Соблюдать требования по охране труда, а также правила поведения на территории Организации, в производственных, вспомогательных и бытовых помещениях;

5.5.2. Выполнять нормы и обязательства по охране труда, предусмотренные Соглашением, коллективным договором, трудовым договором (контрактом), локальными нормативными актами, должностными обязанностями и правилами внутреннего трудового распорядка;

5.5.3. Использовать и правильно применять предоставленные им средства индивидуальной защиты, а в случае их отсутствия незамедлительно уведомлять об этом непосредственного руководителя либо иное уполномоченное должностное лицо Нанимателя;

5.5.4. Проходить в установленном законодательством порядке медицинские осмотры, обучение, стажировку, инструктаж и проверку знаний по вопросам охраны труда;



А.И.Бондарев



С.А.Гурская

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

5.5.6. Немедленно сообщать Нанимателю о любой ситуации, угрожающей жизни или здоровью работников и окружающих, несчастном случае, произошедшем на производстве, оказывать содействие Нанимателю в принятии мер по оказанию необходимой помощи потерпевшим и доставке их в организацию здравоохранения;

5.5.7. Заботится о личной безопасности и личном здоровье, а также о безопасности окружающих в процессе выполнения работ, нахождения на территории предприятия;

5.5.8. Выполнять только ту работу, которая поручена непосредственным руководителем работ. Не выполнять распоряжения, если они противоречат требованиям охраны труда или могут привести к аварии, несчастному случаю;

5.5.9. Исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством об охране труда.

5.6. Профсоюз:

5.6.1. Разрабатывает методические рекомендации по осуществлению общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда, проводит обучение общественных инспекторов по охране труда, осуществляет организацию их работу;

5.6.2. Контролирует соблюдение норм выдачи спецпитания, спецодежды, спецобуви, средств индивидуальной защиты, порядок их хранения, своевременный объем их приобретения;

5.6.3. Осуществлять контроль за выполнением мероприятий в области охраны труда, санитарным состоянием бытовых и служебных помещений, обязательств коллективного договора;

5.6.4. Проводит ежегодный смотр-конкурс на лучшую организацию общественного контроля по охране труда;

5.6.5. Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве (участие технического (главного технического) инспектора труда Профсоюза обязательно в расследовании несчастных случаев со смертельным, тяжелым исходами и групповых несчастных случаев, председателей первичных профсоюзных организаций, цеховых профсоюзных организаций (профорганизаторов) – в расследовании всех остальных несчастных случаев). Участие представителей республиканских органов государственного управления, курирующих вопросы охраны труда, обязательно в расследовании несчастных случаев со смертельным исходом;


А.И.Бондарев



С.А.Гурская

5.6.6. В случае необходимости представляет интересы работников, пострадавших в результате несчастных случаев на производстве, в суде и иных органах и организациях.

Раздел 6.

Режим труда и отдыха.

6.1. Стороны согласились, что вопросы организации рабочего времени, времени отдыха работников, в том числе предоставления им трудовых и социальных отпусков, решаются Нанимателем в соответствии с законодательством о труде Республики Беларусь и регулируются Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками работ (сменности), коллективным договором и другими нормативными актами.

6.2. Утвердить на предприятии график планового фонда рабочего времени (Приложение № 3).

6.3. Установить на предприятии рабочую неделю следующей продолжительностью:

- 40 часов в неделю для работников с пятидневной рабочей неделей;
- для работников, занятых на работах с непрерывным циклом производства, а так же там, где по условиям работы невозможно или экономически не целесообразно соблюдение установленной ежедневной, еженедельной или ежемесячной продолжительности рабочего времени установить суммированный учет рабочего времени. Установить для указанных работников учетный период – квартал.

6.4. Установить перечень профессий рабочих и рабочих мест, где по условиям производства перерыв установить нельзя и предоставляемое работнику время для приема пищи в течение рабочей смены включается в рабочее время. (Приложение № 4).

6.5. Предоставлять дополнительный отпуск за вредные условия труда.

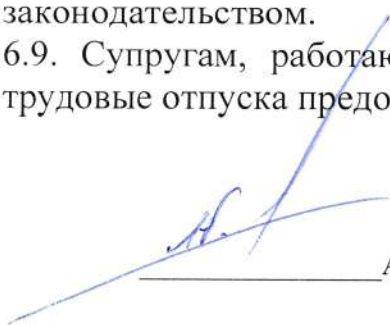
Работникам, постоянно занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставлять дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда полностью, если основной отпуск предоставляется авансом – полностью.

6.6. Предоставлять работникам из числа руководителей, специалистов и других служащих Предприятия дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день (Приложение № 5).

6.7. Все дополнительные отпуска присоединяются к отпуску, установленному в соответствии с законодательством.

6.8. Участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС дополнительный отпуск устанавливается в соответствии с действующим законодательством.

6.9. Супругам, работающим на Предприятии, по их заявлению очередные трудовые отпуска предоставляются одновременно.


А.И.Бондарев


С.А.Гурская

6.10. В случае выделения путевки в санаторий, дом отдыха, отпуск предоставляется вне графика, но не ранее чем через шесть месяцев работы в первый рабочий год, за исключением случаев, предусмотренных ст. 166 Трудового Кодекса Республики Беларусь.

6.11. Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается графиком отпусков, утвержденным Нанимателем совместно с Профкомом по предложениям руководителей структурных подразделений.

6.12. Работники имеют право по соглашению с нанимателем на разделение трудового отпуска на две части, при этом одна часть должна быть не менее 14-ти календарных дней (ст. 174 Трудового Кодекса Республики Беларусь) и предоставляется в соответствии с графиком отпусков.

6.13. Предоставлять работнику по его письменному заявлению кратковременный отпуск без сохранения заработной платы по семейно-бытовым и другим уважительным причинам в течение календарного года на срок не более 30 календарных дней. Уважительность причины оценивает наниматель.

Наниматель предоставляет работникам с их согласия отпуска с сохранением заработной платы в размере не менее 2/3 тарифной ставки (тарифного оклада) без повышений при необходимости временной приостановки работ или временного уменьшения их объема.

Работника, нуждающегося в соответствии с заключением врачебно-консультационной комиссии или медико-реабилитационной экспертной комиссии в предоставлении другой работы, наниматель обязан с его согласия перевести на другую имеющуюся работу, соответствующую заключению врачебно-консультационной комиссии или медико-реабилитационной экспертной комиссии. При отказе работника от перевода либо отсутствии соответствующей работы трудовой договор расторгается по п. 3 ст. 42 Трудового Кодекса Республики Беларусь.

6.14. Наниматель по ходатайству ответственных должностных лиц может разрешить привлекать работников предприятия в рабочее время для подготовки и участия в общественных мероприятиях, спортивных соревнованиях, культурно-массовых мероприятиях.

6.15. Предоставлять по заявлению социальный отпуск в количестве 3 рабочих дней с сохранением средней заработной платы по следующим причинам:

- вступление в брак;
- рождение ребенка;
- смерть близких родственников (родители (усыновители, удочерители), дети (усыновленные, удочеренные), членов семьи (супруг (супруга)).

Данный вид социального отпуска предоставляется в любое удобное для работника время, но не позднее 30 дней после наступления указанных событий.

Если работник во время возникновения вышеуказанных событий находится в трудовом или социальном отпуске, на листке временной нетрудоспособности, данный социальный отпуск не предоставляется.


А.И.Бондарев


С.А.Гурская

6.16. Предоставлять женщинам – членам профсоюза по их письменному заявлению, имеющим детей младшего школьного возраста (1-4-е классы), выходной день с сохранением заработной платы 1 сентября (первый день учебного года в случае выпадения 1 сентября на выходной день).

Предоставлять работникам – членам профсоюза с сохранением среднего заработка 0,5 рабочего дня (смены) в мае – родителям, чьи дети заканчивают 11 класс, для участия в празднике последнего школьного звонка, по их заявлению.

6.17. С учетом норм трудового законодательства (п.7 ст. 42, ст. 388 и ст. 395 Трудового кодекса Республики Беларусь) работникам предприятия запрещается:

- участие в незаконных забастовках (проводимых без соблюдения соответствующих процедур);

- организацию и (или) проведение, участие самого работника и (или) побуждение в любой форме других работников к участию в рабочее время и (или) на территории организации в несогласованных с нанимателем массовых мероприятиях (акциях, собраниях, митингах);

- использование не зарегистрированной в установленном порядке символики, флагов, плакатов, листовок и пр., а также на их развешивание и распространение на территории предприятия и (или) на рабочем месте;

- проведение без разрешения руководителя организации социальных опросов на территории предприятия и участие в таких опросах;

- проведение в рабочее время и на рабочем месте без согласования с руководителем предприятия политической агитации, в том числе посредством распространения агитационных материалов, проведение бесед, митингов, собраний;

- пронос на территорию предприятия экстремистской атрибутики и материалов.

Раздел 7.

Обеспечение занятости.

7.1. Стороны согласились вопросы изменения формы собственности (смены собственника имущества) или реорганизации Предприятия, влекущие сокращение рабочих мест, решать совместно с Профкомом и отраслевым обкомом профсоюза с предварительным их уведомлением не менее чем за 3 месяца. Изменение форм собственности на Предприятии может осуществляться при согласии собственника и не менее 2/3 членов трудового коллектива.

При изменении формы собственности (смене собственника имущества) или реорганизации Предприятия сохранить не менее 70% рабочих мест для трудоустройства бывших работников. В случае приватизации Предприятия и приобретения права собственности инвесторами в инвестиционных договорах предусматривать обязательства по сохранению в течение 3 месяцев занятости работающих на том же уровне, что и до приватизации, а также гарантий и


А.И.Бондарев


С.А.Гурская

льгот, не ниже предусмотренных коллективным договором. Новый собственник (Наниматель) обязан сохранить профсоюзную организацию, заключить новый коллективный договор с работниками и не допустить сужения социально-экономических гарантий, которые были у предыдущего Нанимателя.

7.2. Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе Нанимателя может производиться только с предварительного, не позднее, чем за две недели, согласия Профкома предприятия, за исключением расторжения трудового договора (контракта) по основаниям, предусмотренным абзацами третьим, седьмым и восьмым п. 7 ст. 42 Трудового кодекса Республики Беларусь.

7.3. Не допускать увольнения по сокращению численности или штата работников, получивших на Предприятии профессиональное заболевание или трудовое увечье.

7.4. Предоставлять преимущественное право работникам, уволенным по сокращению, трудоустроиться на Предприятие при наличии вакансий по соответствующей должности (специальности).

7.5. Организовывать совместно с профсоюзными комитетом профессиональное и экономическое обучение работников.

7.6. В случае сокращения объемов производства или штата из-за независящих от Нанимателя причин, Наниматель, с целью минимального сокращения числа работников, обязуется принять следующие упреждающие меры:

- использовать внутрипроизводственные переводы и перемещения намеченных к увольнению работников;
- предоставлять по желанию работников дополнительные отпуска без сохранения заработной платы.

7.7. Не допускается увольнение по сокращению численности или штата работников (без письменного согласия работника, за исключением случаев ликвидации структурных подразделений):

- получивших в Организации профессиональное заболевание или трудовое увечье;
- лиц предпенсионного возраста (за три года до достижения общеустановленного пенсионного возраста);
- одиноких родителей (опекунов, попечителей), имеющих несовершеннолетнего ребенка в возрасте до 16 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- работников, имеющих двух и более несовершеннолетних детей в возрасте до 16 лет или ребенка-инвалида (детей инвалидов) в возрасте до 18 лет, если второй родитель находится в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- одновременно двух работников из одной семьи, кроме случаев полной ликвидации Организации;
- женщин, супруги которых призваны на срочную военную службу;
- работников, избранных в профсоюзные органы;

7.8. По соглашению с Нанимателем применять гибкие формы занятости (установление неполного рабочего времени в соответствии со ст. 118 и ст. 289

 А.И.Бондарев

 С.А.Гурская

Трудового Кодекса Республики Беларусь) в отношении работников, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет с учетом специфики производственной деятельности и характера выполняемых обязанностей, по ходатайству руководителя структурного подразделения;

Одиноким (не состоящим в браке) родителям (мать, отец), вдовам (вдовцам) воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет предусматривать смещение рабочего времени за счет сокращения перерыва для отдыха и питания в период с 01.09. по 31.05., по ходатайству руководителя структурного подразделения.

7.9. Предоставлять работнику, предупрежденному о расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, не менее четырех календарных дней в месяц с сохранением не менее 2/3 среднедневного заработка для поиска работы, содействуют переобучению новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора;

7.10. Предоставлять возможность работникам, уволенным в связи с сокращением численности, пользоваться социальными льготами как членам трудового коллектива до нового трудоустройства, но не более одного года, по заявлению с предоставлением трудовой книжки;

Профком обязуется:

7.12. Осуществлять общественный контроль за соблюдением требований законодательства и условий коллективного договора при приеме на работу, увольнении, сокращении численности или штата работников, предоставления им льгот и гарантий

7.13. Оказывать юридическую, консультативную и правовую помощь Нанимателю и членам профсоюза по вопросам занятости.

7.14. Оставлять на профсоюзном учете высвобождаемых работников, по их желанию, до трудоустройства на другое предприятие.

Раздел 8.

Обеспечение жильем, жилищное строительство.

Стороны установили:

8.1. Учет граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий по месту работы ведут работники, назначенные Нанимателем, по согласованию с Профкомом.

8.2. Постановка на очередь для обеспечения жильем распределение жилой площади, в том числе служебной и мест в общежитиях, производится на основании совместного решения Нанимателя и Профкома в соответствии с жилищным законодательством.



А.И.Бондарев



С.А.Гурская

8.3. Работникам Предприятия, имеющим стаж работы более 20-ти лет, положительно характеризующимся по производственной и общественной деятельности, предоставлять право постановки на льготную очередь для улучшения жилищных условий.

8.4. Выделять на льготную очередь каждую 10-ю квартиру от распределяемых квартир в течение года согласно общей очереди.

8.5. Нанимателем по согласованию с профкомом может оказывать помощь для строительства (реконструкции) или приобретения жилого помещения молодым семьям, нуждающимся в улучшении жилищных условий и не имеющим дисциплинарных взысканий, в размере 10 базовых величин.

Раздел 9.

Обеспечение правовых гарантий деятельности профсоюзных органов и профсоюзного актива.

Стороны установили, что Наниматель:

9.1. Создает условия для деятельности Профкома в пределах его полномочий, определенных Конституцией Республики Беларусь, Уставом отраслевого профсоюза, а также в соответствии с Законом Республики Беларусь «О профессиональных союзах» и коллективным договором.

9.2. Обеспечивает в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 18.09.2002 № 1282 «Об удержании из заработной платы работников денежных сумм для производства безналичных расчетов», в размерах и в порядке, предусмотренных Уставом отраслевого профсоюза безналичное удержание из заработной платы работников (членов профсоюза) по их письменному заявлению членских профсоюзных взносов и их перечисление на банковский счет профкома, при этом, перечисление производится одновременно с выплатой заработной платы, в том числе выплачиваемой за счет ссуд и кредитов банков, на безвозмездной основе. Наниматель не вправе использовать удержанные суммы на другие цели и задерживать их перечисление.

9.3. Перечисляет Профкому паевые взносы для проведения культурно-массовых и спортивных мероприятий, новогодних елок, пропаганды здорового образа жизни и возрождение национальной культуры иных социально значимых целей в размере не менее 0,3% от общего фонда оплаты труда.

9.4. При несвоевременных расчетах с органами профсоюза по отчислениям удержанных членских взносов, а также утвержденных коллективным договором отчислений паевых взносов на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу, производит ежемесячно индексацию данных отчислений (с момента возникновения задолженности) в соответствии с ростом индекса потребительских цен.

9.5. Предоставляет не освобожденным от производственной работы профсоюзным активистам время с сохранением их среднего заработка для


А.И.Бондарев


С.А.Гурская

выполнения общественных обязанностей в интересах трудового коллектива, а также на период краткосрочной профсоюзной учебы и для участия в работе профсоюзных органов (президиумов, конференций, собраний, пленумов, съездов) и оплачивает командировочные расходы в соответствии с законодательством.

9.6. Сохраняет среднюю заработную плату за членами профсоюза, уполномоченными вести переговоры по заключению, изменению и контролю за выполнением коллективного договора, на весь период переговоров, если по согласованию Сторон переговоры ведутся в рабочее время.

9.7. Наниматель при избрании в состав профкома лиц, с которыми до избрания заключены срочные трудовые договоры, продляет с ними срок контракта на период избрания (в пределах установленного законодательством срока), либо заключает новый на срок их полномочий, но не менее чем на один год;

Не допускает расторжение (прекращение) трудового договора (контракта) с работниками, избранными в состав профсоюзных органов и не освобожденными от работы, без письменного предварительного уведомления (не позднее, чем за два месяца) профсоюзного органа, членами которого они являются (за исключением случаев, вызванных виновными действиями работника), а с работниками, избранными руководителями профсоюзных органов и не освобожденными от работы, допускается только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа;

9.8. Не допускает привлечения к дисциплинарной ответственности, лишения (уменьшения) премий, изменения существенных условий труда руководителей профсоюзных органов, без письменного предварительного согласия обкома профсоюза, а общественных инспекторов по охране труда, председателей и членов комиссии по охране труда без письменного предварительного согласия профкома;

9.9. Предоставляет Профкому в безвозмездное пользование необходимые помещения (с освобождением от оплаты коммунальных услуг), оборудование, транспорт, средства связи, оргтехнику.

9.10. Предоставляют возможность Профкому беспрепятственно посещать структурные подразделения, где работают члены профсоюза.

9.11. Устанавливать надбавку за сложность и напряженность работы, участие в решении вопросов охраны труда, правовой помощи работникам, поддержания дисциплины и здорового морально-психологического климата в коллективе освобожденному председателю профкома в размере не ниже 65 % (включительно) оклада и надбавку за стаж работы в отрасли согласно «Положения об оплате труда», за счет прибыли, остающейся в распоряжении предприятия»;

Устанавливать надбавку за сложность и напряженность работы, участие в решении вопросов охраны труда, правовой помощи работникам, поддержания дисциплины и здорового морально-психологического климата в коллективе штатным профсоюзным работникам в размере не ниже 50 % (включительно) оклада и надбавку за стаж работы в отрасли согласно «Положения об оплате труда», за счет прибыли, остающейся в распоряжении предприятия»;

 А.И.Бондарев

 С.А.Гурская

Предоставляет штатным работникам Профкома равные права пользования всеми выплатами социального и поощрительного характера, установленными коллективным договором»;

Данные выплаты производить путем перечисления на расчетный счет первичной профсоюзной организации коммунального производственного унитарного предприятия «Гомельводоканал» с учетом отчислений в ФСЗН и страховых взносов в Белгосстрах, в соответствии с действующим законодательством

9.12. Предоставляет Профкому необходимую информацию социального характера о финансово-экономической деятельности Предприятия, учредительные документы, за исключением сведений, составляющих служебную или коммерческую тайну.

9.13. Премирование освобожденных профсоюзных работников за счет средств Предприятия осуществляется в порядке и на условиях, установленных для соответствующих руководителей, специалистов и служащих.

9.14. Устанавливает премирование общественным инспекторам по охране труда за счет предприятия по итогам работы за полугодие в размере до 5 базовых величин за участие в решении вопросов охраны труда по ходатайству профсоюзного комитета на основании утвержденных нанимателем и согласованных с профкомом критериев по подведению итогов работы и поощрению общественных инспекторов по охране труда при профкоме государственного предприятия «Гомельводоканал».

9.15. Обобщает и выполняет реальные предложения и требования, высказанные работниками-членами профсоюза на профсоюзных собраниях, конференциях, касающихся непосредственно производственных и трудовых отношений.

9.16. Стороны, заключившие настоящий коллективный договор, признают право Профкома созывать собрания или конференции трудового коллектива по согласованию с Нанимателем.

9.17. Профком участвует в переговорах по смене форм собственности Предприятия, его представители включаются в состав правления, в состав комиссий по расследованию несчастных случаев на производстве, аттестации рабочих мест по условиям труда, аттестационных комиссий, а также комиссий по разработке и изменению Устава предприятия.

9.18. Работникам, освобожденным от работы вследствие избрания на выборные должности в профсоюзных органах, после окончания их полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с согласия работника – другая равноценная работа (должность) в той же организации.

9.19 По ходатайству профсоюзного комитета наниматель устанавливает за сложность и напряженность работы, участие в решении вопросов охраны труда, правовой помощи работникам, поддержания дисциплины и здорового морально-психологического климата в коллективе, за счет средств предприятия ежемесячную доплату неосвобожденным председателям цеховых комитетов первичной профсоюзной организации коммунального производственного унитарного предприятия «Гомельводоканал» в размере до 2 базовых величин.



А.И.Бондарев



С.А.Гурская

Раздел 10.

Социальная защита работающей молодежи, а так же пожилых людей, ветеранов войны и труда, пенсионеров, инвалидов, ранее работавших на предприятии.

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.

Стороны установили, что Наниматель:

10.1. Обеспечивает трудоустройство по полученной специальности выпускников ВУЗов, техникумов и ПТУ, направленных на учебу, Предприятием или распределенных на Предприятие по его заявке и оказывает им помощь в получении льготных кредитов и средств на строительство или покупку жилья.

Молодым специалистам выплаты в связи с переездом, предусмотренные законодательством о труде производить исходя из месячной тарифной ставки (оклада) без повышений, предусмотренных инструкцией и Декретом № 29.

10.2. Закрепляет за молодыми специалистами, молодыми рабочими наставников из числа опытных работников организации.

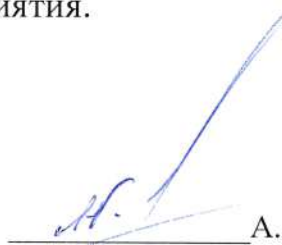
В целях материального поощрения наставника определить ежемесячный размер стимулирующей выплаты (доплаты) - пять базовых величин установленных действующим законодательством. (Приложение № 6).

Размер выплаты может понижаться приказом Нанимателя предприятия по согласованию с Профкомом на основании ходатайства руководителя кадрового подразделения или руководителя структурного подразделения в связи с недобросовестным отношением наставника к выполнению обязанностей по обучению и воспитанию закрепленного за ним молодого работника.

Положение утверждается приказом Нанимателя по согласованию с Профкомом.

10.3. Бронирует рабочие места для молодых работников, возвращающихся после окончания службы в Вооруженных Силах Республики Беларусь на Предприятие.

10.4. Оказывает единовременную материальную помощь работникам, призванным из организации на военную службу в армию и возвратившимся после окончания службы на прежнее место работы, в размере не менее 20 базовых величин, при наличии прибыли, остающейся в распоряжении Предприятия.


А.И.Бондарев


С.А.Гурская

10.5. Обеспечивает первоочередное право на трудоустройство детей работников Предприятия при наличии у них необходимой квалификации и свободных рабочих мест на Предприятии.

10.6. Обеспечивает предоставление дополнительных отпусков (в соответствии с Трудовым Кодексом Республики Беларусь) молодым работникам, обучающимся без отрыва от производства.

10.7. Способствует созданию надлежащих условий для повышения квалификации и общеобразовательного уровня молодежи.

10.8. В случае направления нанимателем на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации в очной (дневной) форме обучения работников, не имеющих квалификации (разряда, класса, категории) по профессии, необходимой организации, принятых на работу по данной профессии без указания разряда (класса, категории) или с его указанием, названным работникам в течение периода обучения за счет средств нанимателя осуществлять сохранение среднего заработка из расчета не менее тарифной ставки первого разряда, установленной в организации.

Наниматель гарантирует оплату за счет предприятия стоимости обучения работникам (детям работников) предприятия при получении среднего специального, высшего образования на платной основе и дополнительно выплачивает стипендию при наличии в зачетных документах среднего балла за сессию: 7 (семь) – три базовых величины, 8 (восемь) – пять базовых величин, 9 (девять) и более – восемь базовых величин.

При этом срок обязательной отработки, условия возмещения средств, затраченных организацией на подготовку специалистов, сохранение среднего заработка на время учебы, оговариваются в договорах между учреждением образования, работником и предприятием.

10.9. Молодым специалистам, прибывшим на работу по направлению не по месту жительства родителей выплачивает ежемесячно пять базовых величин на возмещение расходов по найму жилья при предоставлении подтверждающих документов.

10.10. Наниматель оказывает материальную помощь и (или выплачивает единовременную денежную выплату) ветеранам труда предприятия в соответствии с Положением о ветеранах труда Государственного предприятия «Гомельводоканал».

Положение утверждается приказом Нанимателя по согласованию с Профкомом.

Профком:

10.10. Оставляет на профсоюзном учете пенсионеров, по их желанию, без взимания профсоюзных взносов.

10.11. Проводит работу по созданию первичных ветеранских организаций в соответствии с Уставом Белорусского общественного объединения ветеранов жилищно-коммунального хозяйства и оказывает им необходимую материальную, финансовую и другую помощь в организации их деятельности.



А.И.Бондарев



С.А.Гурская

10.12. Регулярно проводит встречи с ветеранами, в том числе в профессиональный праздник – День работников бытового обслуживания населения и жилищно-коммунального хозяйства; 8-е Марта – День женщин; 9-е Мая – День Победы; 1-е октября – Международный день пожилых людей; 3-е декабря – Международный день инвалидов.

10.13. Защищает (в случае необходимости) интересы ветеранов в судебных и других органах.

10.14. Организует и координирует работу по созданию музеев, исторических уголков, стендов «Заслуженные ветераны» и др.

Раздел 11.

Развитие культуры, физического воспитания, спорта и туризма.

Стороны обязуются:

11.1. Проводить политику, направленную на всестороннее развитие культуры, спорта, туризма, семейного, детского отдыха, пропаганду здорового образа жизни среди работников Предприятия.

11.2. Обеспечивать широкую гласность об имеющихся возможностях оздоровления работников.

11.3. Создавать условия для повышения образовательного, общекультурного уровня, экономических знаний, технической эрудиции.

11.4. Создавать условия для удовлетворения духовных потребностей работающих и членов их семей, обеспечения реальных возможностей для приобщения их к культуре и искусству.

11.5. Создавать условия для занятий физической культурой на Предприятии.

11.6. Производить оплату расходов на приобретение путевок выходного дня, спортивного инвентаря и оборудования, проведение массовых физкультурно-оздоровительных мероприятий.

11.7. Финансировать приобретение спортивного инвентаря, сценической (спортивной) одежды и обуви, подписку на периодические издания, в том числе по проблемам культуры и искусства, физкультуры и спорта, в соответствии с утвержденными администрацией и профкомом планами.

11.8. Периодически направлять методиста по физической культуре для изучения передового опыта физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы, совершенствования методического мастерства на курсы повышения квалификации физкультурных кадров и актива.

11.9. Организовывать лекции по применению общедоступных методов и средств, способствующих сохранению здоровья и продлению жизни.

11.10. Выделять денежные средства на подготовку и проведение внутри Предприятия смотров-конкурсов художественного творчества, спортивных соревнований и рабочих спартакиад, поощрение их победителей.

11.11. Предоставлять транспорт для организации экскурсий познавательного характера, выездов для активного отдыха за пределы населенного пункта.

 А.И.Бондарев

 С.А.Гурская

Профком обязуется:

11.12. Активно и предметно поддерживать действия Нанимателя, направляемые на создание для работников предприятия и членов их семей, благоприятных условий для повышения духовной культуры и физического совершенствования.

11.13. Принимать активное участие в разработке планов социально-культурного развития трудового коллектива.

11.14. Направлять и контролировать работу Совета коллектива физкультуры, согласовывать календарные планы физкультурно-оздоровительных, спортивно-массовых мероприятий.

11.15. Проводить выборы физоргов структурных подразделений, организовать обучение спортивного актива формам и методам работы на местах.

11.16. Рассматривать на своем заседании не реже 1 раза в полугодие вопросы, связанные с состоянием и развитием художественного творчества трудящихся, физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы.

11.17. Выделять средства на приобретение спортивной формы, инвентаря, призов и подарков, поощрение физкультурно-спортивного актива, оплату питания участникам районных, городских, областных соревнований в дни их проведения.

Наниматель и Профком:

11.18. Утверждают единый план работы по организации физического воспитания трудящихся.

11.19. Обеспечивают своевременное выполнение обязательств и мероприятий по физической культуре и спорту, внесенных в коллективный договор, не реже одного раза в полугодие отчитываются перед трудовым коллективом о ходе их выполнения.

11.20. При наличии денежных средств у предприятия производят оплату расходов на приобретение путёвок в КДУП ДРОЦ «Качье» для детей работников Предприятия на основании заключения врача о состоянии здоровья ребёнка и ходатайства руководителей структурных подразделений.

Раздел 12.

Обеспечение выполнения коллективного договора.

12.1. Каждая из Сторон, подписавших коллективный договор, несет ответственность за своевременное и полное его выполнение в пределах своих полномочий и обязательств.

12.2. Стороны обязуются не реже одного раза в полугодие рассматривать ход выполнения колдоговора на совместных заседаниях.



А.И.Бондарев



С.А.Гурская

12.3. За невыполнение взятых на себя обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, виновные в этом должностные лица несут ответственность в виде:

- лишения надбавок к окладам, премий и других персональных выплат;
- привлечения к дисциплинарной ответственности в соответствии с законодательством о труде.

12.4. Невыполнение положений настоящего коллективного договора, включая не своевременное и не полное перечисление удержанных ежемесячных взносов членов профсоюза, по вине руководителя Предприятия может служить основанием для досрочного расторжения с этим руководителем контракта.

12.5. В течение срока действия коллективного договора, при условии его выполнения, Профком воздерживается от организации и проведения коллективных действий, предусмотренных законодательством Республики Беларусь.

12.6. В случае если одна из Сторон изъявит намерение внести изменения или дополнения в коллективный договор, она должна обратиться к другой стороне в письменной форме.

12.7. Противоположная Сторона рассматривает поданное предложение в 7-ми дневный срок.

12.8. Окончательное решение принимается на совместном заседании Профкома и Нанимателя. Принятые изменения и дополнения должны быть оформлены протоколом и являются неотъемлемой частью настоящего коллективного договора.

12.9. Наниматель и Профком обязуются довести коллективный договор до сведения всех подразделений и оформить стенд на первом этаже.

12.10. В случае невозможности выполнения по причинам экономического, производственного, организационного характера положений коллективного договора, устанавливающих выплаты работникам денежных сумм, не предусмотренных законодательством или сверх размеров, предусмотренных законодательством, наниматель по согласованию с профком и с учетом мнения трудового коллектива принимает решение о приостановлении действия этих положений. В решении указывается срок приостановления действия положений, а также при необходимости порядок выплаты работникам денежных сумм с учетом образовавшейся задолженности

Настоящий коллективный договор вступает в силу с 01.03.2025 г. и действует до принятия нового (но не более чем на три года).

Коллективный договор подписан

« 26 » февраля 2025 года

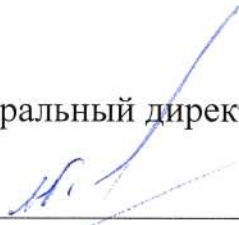


А.И.Бондарев



С.А.Гурская

Генеральный директор

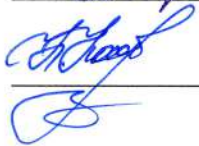

_____ А.И.Бондарев

Председатель профкома


_____ С.А.Гурская


_____ Н.О. Торгоня


_____ В.А. Пигунова


_____ Н.Н.Колядич


_____ Е.И.Тимошенко


_____ Д.С.Коршенков


_____ Ю.В.Парфенов



Пронумеровано и пронумеровано 75 листов

Генеральный директор
государственного предприятия
«Гомельводоканал»

А.И.Бондарев



Председатель профсоюзного комитета
государственного предприятия
«Гомельводоканал»

С.А.Гурская

