

**ОБЩЕСТВЕННОЕ ОБЪЕДИНЕНИЕ  
«БЕЛОРУССКОЕ ОБЩЕСТВО ГЛУХИХ»**

Профсоюз местной промышленности  
и коммунально-бытовых предприятий  
Республики Беларусь

**Коллективный договор  
на 2021-2023 годы  
Производственного  
унитарного предприятия  
«Цветлит»**

г.Гродно

## **Глава 1**

### **Общие положения**

1. Настоящий коллективный договор (в дальнейшем – Договор) заключен между работниками Производственного унитарного предприятия "Цветлит" Общественного объединения «Белорусское общество глухих» (Унитарного предприятия «Цветлит»), являющимися членами первичной профсоюзной организации Унитарного предприятия «Цветлит» (в дальнейшем – первичная профсоюзная организация), от имени которых выступает председатель Трипутень Людмила Генриковна и Унитарного предприятия "Цветлит" (в дальнейшем – Наниматель), в лице директора предприятия Ефременко Сергея Владимировича.

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

3. Главной задачей коллективного договора является регулирование трудовых и социально-экономических отношений между Нанимателем и работающими у него работниками, организация эффективной производственно-финансовой деятельности предприятия, учет реальных возможностей материального, производственного и финансового обеспечения принимаемых двухсторонних обязательств.

4. Наниматель признает Первичную профсоюзную организацию единственным полномочным представителем интересов работников предприятия - членов первичной профсоюзной организации при ведении коллективных переговоров, заключении коллективного договора, определении и установлении всех трудовых и социальных гарантий.

5. Наниматель наделяется исключительным правом на осуществление производственно-хозяйственной деятельности предприятия, найма и увольнения, расстановку, повышение профессионального мастерства работников, обеспечения их занятости, введения эффективных форм и систем оплаты труда.

6. Стороны признают, что настоящий коллективный договор на весь период его действия имеет на предприятии для всех его структурных подразделений и работников нормативно-обязательную силу.

7. 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, гарантиях и компенсациях, предоставляемых в соответствии с законодательством, применяются в отношении всех работников предприятия.

Положения коллективного договора, установленные сверх законодательства (улучшающие положение работников в сравнении с законодательством), в том числе о выплатах всех видов материальной помощи, выходных пособий, доплат, а также об условиях по ограниченной материальной ответственности и иных льготах, компенсациях, подарках, выплатах, предусмотренных коллективным договором, применяются только для работников предприятия-членов первичной профсоюзной организации.

Работники предприятия, не являющиеся членами первичной профсоюзной организации не вправе претендовать на гарантии и льготы, защиту прав и интересов, а также выплаты из профсоюзного бюджета, предоставляемые профсоюзной организацией по обязательствам, взятым на себя коллективным договором.

8. Нормы и положения тарифного соглашения между Общественным объединением «Белорусское общество глухих» и Белорусским профсоюзом работников местной промышленности и коммунально - бытовых предприятий являются обязательны для исполнения Нанимателем и Первичной профсоюзной организацией (в дальнейшем – Сторонами).

9. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует до заключения нового коллективного договора (сроком на 3 года), но не более шести месяцев после окончания срока действия. Изменения и дополнения в коллективный договор, в период его действия, вносятся по соглашению сторон, в порядке, установленном для заключения Договора, оформляются протоколом и являются неотъемлемой частью настоящего коллективного договора.

10. Стороны обязуются:

10.1. при заключении и исполнении Договора руководствоваться принципами социального партнерства:

равноправия Сторон;

соблюдения норм законодательства;

полномочности принятия обязательств;

добровольности принятия обязательств;

учета реальных возможностей выполнения принятых обязательств;

обязательности выполнения договоренностей и ответственности за принятые обязательства;

отказа от односторонних действий, нарушающих договоренности;

взаимного информирования Сторон об изменении ситуации.

10.2. в одностороннем порядке не прекращать коллективные переговоры, принимать все необходимые меры по предотвращению коллективных трудовых споров согласительным путём, на основе взаимного доверия и уважения без остановки производства.

11. Наниматель обязуется зарегистрировать подписанный Договор, а также внесенные в него изменения и дополнения в местном исполнительном или распорядительном органе по месту нахождения нанимателя.

Представителем интересов нанимателя по выполнению коллективного договора, вносимых изменений и дополнений в коллективный договор, подготовке приложений, регистрации коллективного договора выступает начальник планового отдела.

12. Комиссия по коллективным переговорам для разработки, внесения изменений и дополнений в Договор и контроля за его выполнением в составе: от нанимателя:

Винча В.С.                      заместитель директора по КВ – председатель комиссии

Коронкевич О.С. заместитель директора по ИКЮ

Станкевич Н.Е. главный бухгалтер

Троян А.В. начальник планового отдела

Горбик Н.А. инженер по ОТ

от первичной профсоюзной организации:

Трипутень Л.Г. председатель первичной профсоюзной организации

Шандроха С.Б. мастер контрольный ОТиК, член профкома

Павленко М.И. распределитель работ ИЦ, председатель цехкома ИЦ

Обухович С.В. инженер-технолог литейного цеха, председатель первичной организации ОО «БелОГ»

Хведук И.В. мастер производственного участка МСЦ

## **Глава 2**

### **Производственно – экономическая деятельность**

13.Признавая, что развитие и укрепление экономического потенциала предприятия является основой повышения благосостояния работников и отвечает интересам всего коллектива, стороны будут добиваться повышения экономической эффективности работы предприятия, роста производительности труда, экономии сырьевых и энергетических ресурсов, повышения мотивации к труду, укрепления дисциплины, порядка на производстве.

14.Стороны обязуются:

14.1.обеспечить объемы производства не ниже установленного задания;

14.2.обеспечить получение прибыли от производственно-экономической деятельности не менее суммы, согласованной с ЦП ОО "БелОГ".

15.Совершенствовать структуру управления, организацию производства, обеспечивать рациональное и эффективное использование кадров в целях получения прибыли, достаточной для удовлетворения социальных и экономических интересов предприятия и ОО "БелОГ".

16.Обеспечить материальную и моральную заинтересованность изобретателей и рационализаторов. Выплачивать им вознаграждение в соответствии с действующим Положением.

17.Стороны обязуются информировать трудовой коллектив о результатах работы предприятия и его структурных подразделений ежеквартально.

18.Наниматель обязуется постоянно изучать спрос на продукцию, выпускаемую предприятием, организовывать рынок сбыта продукции, работать над обновлением номенклатуры и ассортимента, обеспечивать своевременное заключение договоров на поставку материально-технических ресурсов и реализацию продукции.

19. В случае массового, длительного простоя работников из-за отсутствия сырья, материалов, комплектующих изделий, топливно-энергетических ресурсов, отсутствия сбыта продукции - Наниматель и Первичная профсоюзная организация принимают согласованное решение и определяют пути выхода из сложившейся ситуации и меры по социальной защите работников.

20. Первичная профсоюзная организация в соответствии со своими полномочиями обязуется проводить разъяснительную работу, отстаивать законные интересы и правовые гарантии работников, а работники:

выполнять производственные задания по выпуску продукции, установленные объемы работ и услуг с наименьшими затратами трудовых, материальных и финансовых ресурсов;

соблюдать исполнительскую, трудовую, производственно-технологическую дисциплину, установленные требования к качеству производимой продукции (работ, услуг), не допускать брака в работе;

бережно относиться к имуществу Нанимателя, принимать меры к предотвращению ущерба;

соблюдать требования по охране труда и безопасному ведению работ, пользоваться средствами индивидуальной защиты.

### **Глава 3**

#### **Оплата труда и порядок регулирования**

21. Тарификация на предприятии:

21.1. оплата труда работников на предприятии осуществляется на основе ТС, утвержденной приказом нанимателя по согласованию с ЦП ОО «БелОГ»;

21.2. на основе ТС, представляющей собой систему тарифных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов, являющейся инструментом тарифного нормирования оплаты труда, тарифной ставки первого разряда, устанавливаемой на предприятии, с использованием других элементов тарифной системы - квалификационных (тарифных) разрядов работников, характеризующих их уровень квалификации – осуществляется дифференциация и регулирование основной (тарифной) части заработной платы работников предприятия, состоящей из тарифных ставок рабочих и должностных окладов служащих;

21.3. уровень квалификации работника (тарификация) определяется с помощью Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС), квалификационных справочников должностей служащих (ЕКСД) и иных квалификационных справочников;

Работники предприятия, не имеющие образования или стажа работы, но обладающие достаточным практическим опытом, решением руководства могут назначаться (приниматься) на соответствующие должности с оплатой наравне с работниками, отвечающими квалификационным требованиям, если иное не установлено законодательством;

21.4. дифференциация и регулирование тарифной части заработной платы различных профессионально-квалификационных групп работников предприятия

производится в зависимости от сложности труда (квалификации) в пределах одной профессии, должности – внутри профессиональная, специфики труда рабочих специалистов, руководителей и служащих – меж профессиональная, общих условий труда и сложности выпускаемой продукции – межотраслевая;

21.5. тарифные ставки (тарифные оклады) работников предприятия определяются путем последовательного умножения тарифной ставки первого разряда, действующей на предприятии, на тарифный коэффициент соответствующего разряда установленного работнику по его профессии (должности) на соответствующий коэффициент повышения по технологическим видам работ, производствам, отраслям (рабочим инструментального, литейного производств, ремонтно - строительной группы  $K=1,2$  и рабочим машиностроения и других отраслей  $K=1,1$ );

Руководитель предприятия имеет право осуществлять дифференциацию оплаты труда отдельных подразделений и работников в зависимости от сложности выпускаемой продукции, выполняемых услуг, сложившимися условиями труда, степенью ответственности.

21.6.руководитель предприятия имеет право устанавливать работникам повышение их тарифных ставок (тарифных окладов), сдельных расценок в зависимости от:

наличия квалификационной категории: первой на 16%, второй на 10%;

сложности, срочности и ответственности выполняемых работ до 50%;

характер и специфику труда - до 40%

и по другим основаниям.

Конкретный процент повышения устанавливается работнику (группе работников) по одному или совокупности оснований и предусматривается в коллективном или трудовом договоре (контракте), штатном расписании, приказе или другом локальном нормативном акте, образуя тарифную ставку, сдельную расценку рабочего, тарифный оклад служащего;

21.7.при определении размеров оплаты труда на основе часовых тарифных ставок установить среднемесячную норму рабочего времени 169,0 часов, как постоянную величину, определенную на основе расчетной нормы рабочего времени за ряд календарных лет 2015-2021

$(169,3+169,8+168,3+168,0+167,3+169,3+170,8):7 = 169,0$ ;

22.Тарифная ставка первого разряда устанавливается с учетом финансового положения предприятия, согласовывается с ЦП ОО «БелОГ» и утверждается приказом руководителя предприятия при участии Первичной профсоюзной организации.

23.Все вопросы установления и изменения норм выработки, форм, систем и размеров оплаты труда материального стимулирования, выплаты премии и вознаграждений, материальной помощи, производить по согласованию с Первичной профсоюзной организацией и оформлять приказом по предприятию в соответствии

с действующими Положениями в пределах средств, заработанных трудовым коллективом, но при этом оплата труда каждого работника определяется его личным вкладом и предельными размерами не ограничивается.

24. Производить регулирование заработной платы в зависимости от роста объема производства и его эффективности (наличие прибыли, производительности труда, рентабельности) и реализации выпускаемой продукции.

25. Применять на предприятии: сдельно-премиальную, повременно-премиальную, индивидуальную, коллективную системы оплаты труда, включающие в себя оплату по тарифным ставкам и окладам, сдельным расценкам; доплаты и надбавки к тарифным ставкам и окладам, текущие премии и предусмотренные законодательством и действующими положениями, другие выплаты, предусмотренные законодательством. Распределение коллективного заработка, начисленного бригаде по результатам работы за месяц производить в соответствии с Приложением 1 к Положению о сдельно-премиальной оплате рабочих сдельщиков основного производства.

26. Выплату заработной платы производить не реже 2-х раз в месяц: за I половину месяца 24 числа текущего месяца, за II половину – 15 числа последующего за отчетным, расчетные листки выдавать не позднее, дня перечисления заработной платы на банковские платежные карточки или дня получения заработной платы либо непосредственно при получении заработной платы в кассе, выплату отпускных – не позднее, чем за два дня до начала отпуска. В случае задержки выплаты заработной платы на один календарный месяц и более по сравнению со сроком, установленным коллективным договором, по решению вышестоящей организации производить индексацию несвоевременно выплаченных сумм заработной платы в соответствии с индексом потребительских цен, публикуемых Национальным статистическим комитетом в соответствии с п.3 Указа Президента Республики Беларусь от 30.08.1996 №344 "О своевременной выплате заработной платы, пенсий, стипендий и пособий".

27. В случаях вынужденного простоя из-за временной остановки производства по решению Нанимателя, заработная плата за это время не может быть ниже 2/3 установленной ему тарифной ставки с учетом контракта.

28. В зависимости от условий труда производить работникам следующие доплаты к тарифным ставкам и окладам:

28.1. на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – в размере (Приложение 5), за каждый час работы в этих условиях с учетом степени тяжести и вредности труда (не ниже шкалы, утвержденной законодательством) в соответствии с Перечнем работ в % тарифной ставки первого разряда, установленной для оплаты труда работников промышленного персонала предприятия

28.2. работникам при сменном режиме работы – за каждый час работы в ночное время или ночную смену в размере 40% часовой тарифной ставки с учетом контракта работника и 10% часовой тарифной ставки с учетом контракта работника при работе в вечернее время с 15час10мин до 22час.

Остальным работникам за каждый час работы в ночное время (с 22час до 6.00час) - в размере 20% часовой тарифной ставки с учетом контракта работника;

28.3.бригадирам из числа рабочих, не освобожденных от основной работы – за руководство бригадой в размере до 50% , звеньевым - 25%, бригадирам-помощникам мастера 150% базовой величины по Республике Беларусь.

Бригады создаются при численности не менее 5 работников, звенья – 3 работников;

28.4.водителям легковых автомобилей за особый характер труда в размере 25% тарифной ставки за отработанное время;

28.5.рабочим за интенсивный труд до 20% тарифной ставки рабочего;

28.6.рабочим, специалистам и служащим за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника в зависимости от объема выполняемых работ за фактически отработанное время по тарифной ставке с учетом контракта размещаемого работника, за фактически выполненную работу – по сдельным расценкам;

Наладчикам, за увеличенный объем выполненных работ пропорционально перевыполнению норм выработки обслуживаемой бригады (участка), но не выше 50% тарифной ставки наладчика в МСЦ и 50% в ЛЦ, бригадам (рабочим) ЭМО не выше 40% заработной платы бригады по тарифу;

Указанные доплаты не устанавливаются:

заместителям и помощникам руководителя предприятия, главным специалистам, руководителям структурных подразделений, отделов, цехов, служб и их заместителям.

в тех случаях, когда совмещаемая работа предусмотрена в нормах трудовых затрат, обусловлена трудовым договором (входит в круг обязанностей работника) или поручается работнику в установленном законодательством порядке в связи с недостаточной загруженностью по основной работе.

29.Устанавливать работникам следующие доплаты:

29.1.водителям грузовых и легковых автомобилей, автобусов за классность: водителям 2-го 10 % и водителям 1-го класса 25% установленной тарифной ставки за отработанное время в качестве водителя;

29.2.дифференцированные доплаты рабочим к их тарифным ставкам за профессиональное мастерство до 24% тарифной ставки (в случае ухудшения качества труда: невыполнение сменных заданий, норм выработки, распоряжений мастера, пропуск брака, нарушение ПВТР и т.д. – доплаты уменьшаются или не выплачиваются полностью, за этот период (по справке руководителя структурного подразделения с указанием причин);

30.Устанавливать надбавки руководителям, специалистам и служащим за высокие достижения в труде или выполнение особо важных работ на срок их выполнения до 50% .



31. Устанавливать руководителям, специалистам и служащим с учетом финансового состояния предприятия повышения тарифных ставок (окладов) или сдельных расценок до 300%, включительно за: сложность и характер выполняемых работ, участия в разработке и реализации инвестиционных и инновационных проектов, способствующих модернизации производства, внедрению новейших технологий, внесения вклада в эффективность работы предприятия и по другим основаниям.

32. Компенсацию за работу в сверхурочное время, в государственные праздники, праздничные и выходные дни производить согласно статьи 69 Трудового кодекса Республики Беларусь.

33. По представлению руководителя структурного подразделения, отдельным высококвалифицированным рабочим (с пятого разряда и выше) устанавливать тарифные ставки исходя из тарифных коэффициентов в диапазоне 2,03-2,48.

34. Оплата труда в период подготовки по рабочим профессиям производится в размерах, предусмотренных для рабочих первого разряда, установленного на предприятии. Кроме того, за изготовленную годную продукцию им начисляется заработная плата по действующим на предприятии нормам и расценкам.

При переподготовке рабочих (кроме рабочих – сдельщиков), оплата за все время, предусмотренное программой производится из расчета среднего заработка за последние два месяца по прежней работе.

При переподготовке рабочих-сдельщиков на предприятии, оплата за время, предусмотренное программой, производится:

за первый месяц в размере 100% среднего заработка, исчисленного за два месяца по прежней работе;

за второй месяц в размере 70% среднего заработка, исчисленного за два месяца прежней работе;

за третий месяц и в случае продления срока переподготовки – 40% среднего заработка исчисленного за два месяца по прежней работе.

Если работник отработал меньше двух месяцев, предшествующих началу выплат, для исчисления среднего заработка принимается заработок, начисленный за фактически отработанные дни.

Кроме того, указанным работникам со второго месяца обучения за изготовленную ими годную продукцию исчисляется заработная плата по действующим на предприятии нормам и расценкам.

35. Все выплаты на основе среднего заработка исчислять с учетом новых тарифных ставок (окладов) со дня их введения.

36. Снижение размеров или полное прекращение выплат ранее установленных надбавок и доплат производить приказом по предприятию по согласованию с Первичной профсоюзной организацией с уведомлением работника не позднее, чем за один месяц.

37. Матери (отцу), воспитывающей (воспитывающему) двоих и более детей в возрасте до 16 лет, по ее (его) заявлению, ежемесячно предоставлять один дополнительный свободный от работы день с оплатой в размере среднедневной заработной платы при условии, что дети воспитываются и проживают в семье.

Матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо и более детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) письменному заявлению предоставляется один дополнительный свободный от работы день в неделю с оплатой в размере среднего дневного заработка в порядке и на условиях, определяемых республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области труда.

38. Уменьшать или не выплачивать полностью работникам предприятия размеры поощрительных выплат социального характера (материальная помощь на приобретение овощей, к Новому году, к трудовому отпуску и др.) приказом Нанимателя по согласованию с Первичной профсоюзной организацией предприятия за допущенные нарушения:

38.1. трудовой дисциплины:

прогул (в т.ч. отсутствие на работе более трех часов в течение рабочего дня без уважительных причин);

опоздание на работу, преждевременный уход с работы;

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

совершение по месту работы хищения имущества Нанимателя, установленное вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания;

нарушение требований по охране труда, производственной санитарии и пожарной безопасности;

38.2. правил внутреннего распорядка в общежитии Унитарного предприятия «Цветлит» по решению Совета общежития.

39. Первичная профсоюзная организация осуществляет контроль за правильностью начисления заработной платы и других видов доходов работникам, соблюдение установленных сроков выплаты заработной платы.

## **Глава 4**

### **Режим труда и отдыха**

40. Наниматель и работник обязуются соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, утверждённые Нанимателем по согласованию с Первичной профсоюзной организацией, выполнять требования и нормы в соответствии с Трудовым законодательством Республики Беларусь.

41. Установить на предприятии пятидневную рабочую неделю продолжительностью 40 часов для работников с обычными условиями труда и 35 часов для инвалидов II группы и подростков от 16 до 18 лет с двумя выходными днями: многосменный режим работы (работа на предприятии или его подразделениях – цехах, участках т.д., в течение суток организована в две смены и более, продолжительностью каждой не менее установленной Правилами внутреннего трудового распорядка).

Вести суммированный учет рабочего времени швейцаров ДК, общежития и работников, работающих по четырех бригадному, четырех- сменному (скользящему) графику, с учетным периодом – квартал.

42. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда дополнительный к основному отпуск, в порядке и на условиях определенных законодательством и Списками производств, цехов, профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск (Приложение 7).

Работающим инвалидам, дополнительный отпуск за работу с вредными условиями труда присоединяется к основному отпуску, продолжительностью более 24 календарных дней (30 календарных дней) отпуска.

Работникам предприятия, проработавшим не менее 2-х лет на предприятии, имеющим право на дополнительный отпуск, связанный с вредными условиями труда (Приложение 7) представлять дополнительно поощрительный отпуск до – 3-х оплачиваемых календарных дней за счет собственных средств предприятия. При этом общая продолжительность отпуска не должна превышать 31 календарный день (без учета контракта)

43. С учетом решения XIX съезда «БелОГ» установить продолжительность ежегодного оплачиваемого трудового отпуска для всех категорий работающих на предприятии не менее 28 календарных дней.

44. Предоставлять работникам с ненормированным рабочим днем, дополнительный отпуск согласно Перечню работников с ненормированным рабочим днем (Приложение 8).

45. Наниматель вправе, с согласия работника, в связи с производственной необходимостью отозвать его из отпуска, за исключением работников моложе 18 лет и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

46. По договоренности между работником и нанимателем трудовой отпуск может быть разделен на три части. При этом одна часть должна быть не менее 14 календарных дней.

47. Предоставлять кратковременный социальный отпуск по семейно-бытовым причинам, до 3-х календарных дней подряд, с сохранением з/платы:

при вступлении в брак;

при организации похорон близких родственников (родители, дети, муж, жена, родные брат или сестра).

48. Предоставлять работникам трудовые отпуска в соответствии с графиком отпусков, социальные отпуска в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь.

49. Предоставлять отпуска в связи с получением образования с сохранением средней заработной платы работникам предприятия - инвалидам с нарушением слуха, успешно осваивающим содержание образовательных программ при получении среднего специального, высшего образования в заочной форме получения образования и не имеющим нарушений трудовой или исполнительской

дисциплины, а также работникам предприятия, имеющим высшее образование и состоящим в резерве руководящих кадров предприятия осваивающих содержание образовательной программы переподготовки руководящих работников (специалистов) в заочной форме получения образования, по направлению нанимателя (ЦП ОО «БелОГ») и заключенному договору на подготовку специалистов.

50. При переводе работника для освоения новых видов продукции сохранять за работником в период освоения среднемесячную заработную плату.

## **Глава 5**

### **Трудовые отношения**

Стороны установили, что:

51. с учетом специфики и социальной направленности предприятия обеспечивать выполнение требований Устава ОО "БелОГ" о том, что предприятие является производственной базой для профессионального обучения и трудового устройства инвалидов с нарушением слуха;

52. обсуждение содержания контракта работника-члена профсоюза производится с участием председателя первичной профсоюзной организации или представителя профсоюзного комитета;

53. в контрактах, заключаемых в соответствии со статьей 261-2 Трудового кодекса Республики Беларусь, Наниматель обязан предусматривать дополнительные меры стимулирования труда:

обязательное повышение тарифной ставки (тарифного оклада) работника не более, чем на 50 процентов, но не менее чем на 10 процентов;

предоставление дополнительного поощрительного отпуска до 5 календарных дней;

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

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

с беременными женщинами;

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

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

необходимости ухода за больным членом семьи или инвалидом 1 группы перевода мужа или жены на работу в другой населенный пункт;

переезда на постоянное место жительства в другой населенный пункт;

избрания на выборную должность в профсоюзные органы или в выборные органы ОО «БелОГ»;

достижения общеустановленного пенсионного возраста;

зачисления в учреждение образования для получения образования в дневной форме;

перехода на более высокооплачиваемую работу в организациях ОО «БелОГ»; его болезни и инвалидности, препятствующей выполнению работы;

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

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

56.каждая из сторон, заключившая контракт, не позднее, чем за один месяц до истечения срока его действия письменно предупреждает другую сторону о решении продолжить или прекратить трудовые отношения;

57.в случаях заключения контракта с не освобожденным председателем первичной профсоюзной организации, членами профсоюзного комитета профгруппами, общественными инспекторами по охране труда, контракты заключаются и продлеваются на время их полномочий, но не менее чем на 1 год;

58.контракт с беременной женщиной, женщиной, находящейся в отпуске по беременности и родам, матерью (отцом ребенка вместо матери, опекуном), находящейся (находящимся) в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при истечении срока его действия продлевается (заключается) с согласия работника до достижения ребенком возраста 5 лет, а с одинокими родителями - до достижения ребенком возраста 8 лет (детей- инвалидов - до 18 лет);

59.заключение (продление) контрактов с работниками, которым осталось три и менее лет до достижения общеустановленного пенсионного возраста, не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, осуществлять на срок не менее, чем до достижения ими пенсионного возраста;

60.расторжение (не продление) контракта по истечении срока его действия, если инициатива о прекращении трудовых отношений исходит от нанимателя, может производиться только с предварительного согласия первичной профсоюзной организации:

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 14 лет (детей-инвалидов – до 18 лет);

61.если срок действия контракта истекает в период временной нетрудоспособности работника, то Наниматель обязан по письменному заявлению работника продлить действие контракта на период болезни, но на время не более 4-х месяцев подряд;

62.расторжение трудового договора (контракта) с работниками – членами профсоюза по инициативе Нанимателя, кроме пункта 3, абзацев третьего и пятого пункта 7 статьи 42 трудового кодекса Республики Беларусь, производят с предварительного согласия первичной профсоюзной организации предприятия;

63.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, то Наниматель увольняет его по основанию, предусмотренному п.1 ст.42 Трудового кодекса Республики Беларусь;

64.одновременно с уведомлением о намерении Нанимателя перевести работника на контракт или заключить с ним новый контракт Наниматель обязан вручить работнику проект контракта;

65.по окончании срока действия контракта Наниматель вправе заключать с письменного согласия работника, не допускающего нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, проработавших у данного нанимателя не менее пяти лет, трудовой договор на неопределенный срок;

66.заключение нового контракта с матерью (отцом, воспитывающим ребенка вместо матери в связи с ее смертью, лишением родительских прав, длительным – более месяца – пребыванием в лечебном учреждении и другими причинами, опекуном) ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или двоих и более детей в возрасте до 16 лет, не допускающей (-щим) нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, на срок до достижения 18 лет ребенку-инвалиду или 16 лет двоим и более детям с ее (его) согласия;

67.расторжение трудовых отношений по инициативе Нанимателя с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до 3 лет, одинокими матерями, имеющими детей в возрасте от 3 до 14 лет (детей-инвалидов до 18 лет) не допускается, кроме случаев, ликвидации организации а также нарушений п.3 абзацев третьего и пятого п.7 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь.

## **Глава 6**

### **Обеспечение занятости**

Стороны установили, что Наниматель:

68.способствует сохранению эффективно действующих и созданию новых рабочих мест. Содействует полной занятости работников в соответствии с их призванием, способностями, образованием, профессиональной подготовкой и условиями трудового договора (контракта);

69.уведомляет Первичную профсоюзную организацию не позднее, чем за три месяца о намерении ликвидировать или реорганизовать предприятие, его структурные подразделения, полностью или частично приостановить производство, если это влечет сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда. Реализацию этих мер осуществлять только после проведения переговоров с Первичной профсоюзной организацией и выработки согласованной программы мер по соблюдению прав и интересов работников;

70.в случае необходимости временной приостановки работ или временного уменьшения их объема, с целью предотвращения увольнения работников по сокращению численности или штата:

использует естественное сокращение рабочих мест (не заполнение вакансий, увольнение по желанию работника, увольнение совместителей, временных работников, выход на пенсию и другие);

не заключает трудовых договоров с новыми работниками;

предоставляет работникам, с их согласия, отпуска без сохранения заработной платы или с частичным сохранением заработной платы по договоренности между Нанимателем и работниками;

применяет практику индивидуальных рабочих графиков (режим гибкого рабочего времени), неполного рабочего времени по соглашению между Нанимателем и работниками;

проводит внутрипроизводственные переводы намеченных к увольнению работников;

использует, как крайнюю меру, перевод предприятия, с согласия работников, на режим неполного рабочего времени;

71.при сокращении численности или штата работников обеспечивает преимущественное право инвалидов на оставление на работе независимо от производительности труда и квалификации.

При равной производительности труда и квалификации отдавать предпочтение в оставлении на работе дополнительно к предусмотренным законодательством - ст.45 Трудового Кодекса Республики Беларусь, следующим категориям работников:

работникам, имеющим непрерывный стаж работы на данном предприятии не менее 20 лет;

женам военнослужащих, призванных на срочную воинскую службу;

семейным - при наличии двух и более иждивенцев;

работникам, повышающим квалификацию без отрыва от производства в высших и средних специальных учебных заведениях;

лицам предпенсионного возраста (но не более чем за 3 года до установленного законодательством возраста);

72.не допускает увольнения по сокращению численности или штата работников (без письменного согласия работников):

лиц предпенсионного возраста без их согласия (за 3 года до достижения общеустановленного пенсионного возраста);

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

одновременно двух работников из одной семьи, кроме случаев полной ликвидации предприятия;

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;

женщин, супруг которого призван на срочную военную службу;  
работников, избранных в профсоюзные органы;  
получивших на предприятии профессиональное заболевание или трудовое увечье;

73.предоставляет преимущественное право работникам, уволенным по сокращению численности или штата работников, трудоустроиваться на предприятие при возникновении вакансий по соответствующей должности (специальности);

74. предоставляет работнику предупрежденному о расторжении трудового договора (контракта) в связи с ликвидацией предприятия, сокращением численности или штата работников, не менее двух календарных дней в месяц ( с сохранением среднего дневного заработка при наличии финансовых средств) для поиска работы, содействует переобучению новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора (контракта);

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

76.выделяет денежные средства на хозяйственное содержание находящихся на балансе ДК, столовой, общежития и обеспечивает необходимые условия для занятия художественной самодеятельностью, физкультурой, туризмом, спортом, участия в работе кружков, клубов по интересам, секций;

77.сохраняет среднюю заработную плату участникам художественной самодеятельности, спортсменам, выезжающим на смотры-конкурсы, фестивали Республиканские, областные и другие подобного рода массовые мероприятия за счет предприятия;

78.создает на предприятии рабочие места в соответствии с Государственной программой занятости населения Республики Беларусь;

79.создает на предприятии резервный фонд в размере 5% годового фонда оплаты труда и использовать его в соответствии со ст.76 Трудового Кодекса Республики Беларусь.

## **Глава 7**

### **Трудовые и социальные льготы**

80.Оказывать материальную помощь из прибыли, остающейся в распоряжении предприятия (при наличии средств и безубыточности предприятия):

80.1.в случае смерти близких родственников (дети, родители, муж, жена), либо в случае смерти работника предприятия или бывшего работника, ушедшего на пенсию и нигде не работающего - единовременно 10 базовых величин по Республике Беларусь на день смерти (по заявлению одного из близких родственников).Срок обращения – не позднее шести месяцев со дня смерти;

80.2. единовременно работникам предприятия с заключительным диагнозом заболеваемости COVID-19, находившимся в стационаре, при наличии подтверждающих документов (листок нетрудоспособности, выписной эпикриз работника) в размере 10 базовых величин по Республики Беларусь;



80.3.вступившим впервые в брак - в размере 4-х базовых величин по Республике Беларусь;

80.4.в связи с рождением ребенка, а в случае рождения двух и более детей на каждого ребенка, единовременно в размере 5 базовых величин по Республике Беларусь, на дату рождения ребенка -матери или отцу ребенка, работающим на предприятии;

80.5.в исключительных случаях на основании личных заявлений и по согласованию с первичной профсоюзной организацией в связи с длительной болезнью работника или членов его семьи, гибелью или порчей имущества в результате стихийного бедствия и т.д ;

80.6.на удешевление питания – в виде талона, работнику предприятия- члену первичной профсоюзной организации за фактически отработанный день по табелю учета рабочего времени прошедшего месяца по согласованию с первичной профсоюзной организацией;

лишать талонов на удешевление питания сроком на 3 месяца за нарушение трудовой дисциплины (появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также распитие спиртных напитков, употребление наркотических средств или токсических веществ, в рабочее время или по месту работы);

80.7.на приобретение овощей, ко Дню предприятия, к Новому году и другим праздникам: в т.ч.

работающим пенсионерам, достигшим общеустановленного пенсионного возраста;

не работающим пенсионерам, уволенным с предприятия по достижении общеустановленного пенсионного возраста, проработавшим на предприятии не менее 5 лет и нигде не работающим после увольнения с предприятия, кроме УП «Цветлит» и не имевшим нарушений трудовой и исполнительской дисциплины:

в связи с уходом на пенсию;

по состоянию здоровья;

по истечению срока контракта;

расторжением контракта по соглашению сторон (по требованию работника).

80.8.не работающим Ветеранам ОО «БелОГ», ушедшим на пенсию по возрасту с предприятия ежегодно в размере 10 базовых величин по Республике Беларусь.

80.9. на оздоровление, один раз в календарный год, на основании заявления работника предприятия при предоставлении трудового отпуска - одна из частей, которого составляет не менее 14 календарных дней, в размере 0,5 тарифной ставки первого разряда в месяц промышленного персонала по предприятию.

81.Производить единовременную выплату работникам предприятия к юбилейным датам в соответствии с Положением ЦП ОО "БелОГ", (3 базовые величины по Республике Беларусь) и не работающим пенсионерам (согласно абзаца 3 пункта 80.7) на юбилейные даты, связанные с днем рождения : 60лет и каждые пять лет, в размере 3 базовых величин по Республики Беларусь (не позднее шести месяцев со дня рождения).

82. Первичная профсоюзная организация обязуется:

оказывать материальную помощь членам профсоюза в размере не менее одной базовой величины по Республике Беларусь в зависимости от причины и материального положения работника;

оказывать материальную помощь членам профсоюза в связи со смертью близких родственников (дети, родители, муж, жена) в размере не менее двух базовых величин по Республике Беларусь;

выделять на поздравление со значимыми датами и праздниками не более 60 процентов от базовой величины по Республике Беларусь;

выделять на посещение больных (от 12 дней) в размере не более 60 процентов от базовой величины по Республике Беларусь.

83. Первичная профсоюзная организация обязуется осуществлять контроль за: соблюдением законодательства о заключении и расторжении трудового договора (контракта);

работой здравпункта по реализации им мероприятий, направленных на снижение заболеваемости работников предприятия.

## **Глава 8**

### **Охрана труда**

Наниматель обязуется:

84. выделять на мероприятия по профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний, улучшению условий труда, санитарно-бытовому обеспечению, медицинскому и лечебно-профилактическому обслуживанию работников не менее 3 % от фонда оплаты труда.

Проводить периодические медицинские осмотры работников в соответствии с инструкцией «О порядке проведения обязательных и внеочередных медицинских осмотров работающих Постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 29.07.2019 №74 и согласно плану лечебно-профилактических мероприятий.

Работник обязан оказывать содействие и сотрудничать с нанимателем в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда, немедленно извещать своего непосредственного руководителя или иное должностное лицо нанимателя о неисправности оборудования, инструмента, приспособлений, транспортных средств, средств защиты, об ухудшении состояния своего здоровья.

Работник должен заботиться о личной безопасности и личном здоровье, а также о безопасности окружающих в процессе выполнения работ либо во время нахождения на территории предприятия.

Предоставлять общественным инспекторам по охране труда не менее 4 часов в неделю по согласованному с профкомом графику для осуществления ими общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда работников, а также освобождать их от работы на время обучения с сохранением на эти периоды среднего заработка;

85. обеспечить выполнение в установленные сроки плана мероприятий по охране труда (Приложение 22);

86.своевременно проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда. Каждому работнику при приеме на работу и в период работы давать полную информацию о состоянии и изменении условий труда на его рабочем месте, о полагающихся индивидуальных средствах защиты, компенсациях, установленных законодательством и Договором;

87.обеспечить работников согласно Перечню профессий и должностей средствами индивидуальной защиты (Приложение 19), смывающими и обезвреживающими средствами по установленным нормам (Приложение 21,) и организовать их должное содержание (хранение, стирку, чистку, ремонт, дезинфекцию, обезвреживание).

При необходимости обеспечить работников средствами индивидуальной защиты сверх типовых норм;

88.Осуществлять контроль:

на производственных участках за уровнями шума, освещённости, загазованности, запылённости, производить их замеры;

за соблюдением нормативных правовых актов по охране труда.

89.не допускать к работе (отстранять от работы) в соответствующий день (смену) работника:

не прошедшего инструктаж, стажировку, проверку знаний по вопросам охраны труда;

не использующего средства индивидуальной защиты, не посредственно обеспечивающие безопасность труда;

не прошедшего медосмотр;

появившегося на работе в состоянии, алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также в состоянии, связанном с болезнью, препятствующем выполнению работ (оказанию услуг);

90.проводить смотры – конкурсы по охране труда между структурными подразделениями предприятия с подведением итогов за каждое полугодие и осуществлять премирование в соответствии с Положением. (Приложение 20);

91.организовать бесплатную выдачу молока или равноценных пищевых продуктов работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Перечнем профессий и должностей (Приложение 18);

92.выполнять в установленные сроки запланированные мероприятия по подготовке к работе в осенне-зимний период, обеспечивать температурный режим на рабочих местах, соответствующий санитарно-гигиеническим нормативам;

93.сохранять за работниками заработную плату в размере двух третей установленных им тарифных ставок (с учетом контракта) на время простоя в случае остановки неисправного оборудования органами государственного надзора и контроля, если Наниматель не смог обеспечить работников на это время другой работой;

94.выплачивать из средств нанимателя семье погибшего на производстве работника, помимо установленного законодательством Республики Беларусь, возмещения ущерба, единовременную материальную помощь в размере до трех

годовых заработков, погибшего на производстве работника, исчисленных по заработку за год от месяца, предшествующего несчастному случаю, повлекшему гибель работника.

Если работник предприятия погиб на производстве в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, семья (родственники) не имеют право на вышеуказанную выплату;

94.1.в случае смешанной вины нанимателя и работника получившего трудовое увечье, единовременная материальная помощь выплачивается с учетом вины работника, установленной в соответствии с законодательством:

в случае гибели работника выплата сумм единовременной материальной помощи производится после получения материалов специального расследования ;

в случае финансовых затруднений предприятия, стороны могут принять решение о выплате единовременной материальной помощи семье погибшего в течение трех лет со дня, в котором произошел несчастный случай, в равных долях ежемесячно;

94.2.наниматель обеспечивает своевременное поступление в вышестоящие органы хозяйственного управления и обком 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.

95. принимает меры по организации мест приема пищи и с учетом финансово-экономического положения предприятия по удешевлению стоимости питания.

96.Первичная профсоюзная организация обязуется совместно с Нанимателем:

96.1осуществлять контроль за:

состоянием условий и охраны труда на производстве;

выплатой возмещения вреда работникам, получившим увечье на производстве в соответствии с действующим законодательством;

96.2.обеспечивать регулярное участие общественных инспекторов по охране труда в осуществлении контроля за соблюдением законодательства по охране труда на предприятии и структурных подразделениях (ежедневного, ежемесячного, ежеквартального), в проведении Дней охраны труда в соответствии с законодательством Республики Беларусь;

96.3.организовывать обучение, переподготовку и повышением квалификации по вопросам охраны труда руководителей, специалистов, председателей профорганизаций) первичных профсоюзных организаций, членов комиссии по охране труда, общественных инспекторов по охране труда предприятия.

## **Глава 9**

### **Жилищное строительство**

Постановка на учет и распределение жилья.

Наниматель обязуется:

97.осуществлять учет работников предприятия, нуждающихся в улучшении жилищных условий, в соответствии с требованиями Жилищного кодекса и другими нормативными актами;

98.принимать на учет и снимать с учета, отказывать в приеме на учет, предоставлять жилье, решать другие жилищные вопросы (за исключением вопросов, решение которых находится в компетенции Совета предприятия) совместным решением Администрации предприятия и Первичной организации профсоюза.

99.установить единую очередь работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий;

100.установить норму общей площади жилья для постановки на учет на одного члена семьи - 15м<sup>2</sup> и менее;

101.принимать на учет нуждающихся в получении общежития, предоставлять жилую площадь в общежитии нуждающимся, в соответствии с Положением об общежитии частного жилищного фонда, согласно решению администрации предприятия и первичной профсоюзной организации.

## **Глава 10**

### **Оздоровление и санаторно-курортное лечение**

102.С учетом финансово-экономического положения, предприятие принимает меры по оздоровлению работников и в том числе ежегодном оздоровлению работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. В состав комиссии по оздоровлению и санаторно-курортному лечению работников предприятия включать представителей профсоюза.

103.Совместно с первичной профсоюзной организацией организовывать оздоровление и санаторно-курортное лечение работников и их детей за счет средств государственного социального страхования.

Производить удешевление за счет предприятия стоимости путевок в Санаторий «Приморский» ОО «БелОГ» для работников-инвалидов с нарушением слуха (членов ОО «БелОГ») с оплатой в размере определенном решением ЦП ОО «БелОГ».

104.Выдавать бесплатно путевки в Санаторий «Приморский» ОО «БелОГ» сроком пребывания не более 12 дней:

104.1.один раз в два года бывшим работникам предприятия –неработающим пенсионерам по возрасту:

награжденным государственными наградами Республики Беларусь;

имеющими звание «Ветеран труда ОО «БелОГ»»;

инвалидам 1 и 2 группы –членам ОО «БелОГ», а также сопровождающему инвалида 1 группы (без лечения) при наличии медицинской справки установленной формы в соответствии с решением (ВКК);

104.2.один раз в три года, за исключением лиц, указанных в п.104.1, имеющим звание «Отличник «БелОГ»», бывшим работникам предприятия, уволенным с предприятия по достижении общеустановленного пенсионного возраста, проработавшим на предприятии 20 и более лет и нигде не работающим после увольнения с предприятия, кроме Унитарного предприятия «Цветлит».

105.Количество путевок в год в санаторий «Приморский ОО «БелОГ» определяется решением комиссии по оздоровлению и санаторно-курортному лечению.

106.Производить удешевление стоимости путевок за счет средств предприятия в оздоровительные детские лагеря 1 раз в год в размере:  
3 базовые величины по Республике Беларусь за одну путевку;  
многодетным семьям – 1 путевка в размере оставшейся суммы подлежащей к уплате предприятием.

## **Глава 11**

### **Обеспечение правовых гарантий деятельности Первичной профсоюзной организации**

Наниматель обязуется:

107.соблюдать права Первичной профсоюзной организации в соответствии с действующим законодательством;

108.включать представителей Первичной профсоюзной организации профсоюза в состав комиссий по аттестации рабочих мест по условиям труда, по расследованию несчастных случаев на производстве, аттестационной комиссии, общественной комиссии по жилищным вопросам;

109.отчислять на текущий счет Первичной профсоюзной организации дополнительные денежные средства, но не менее 0,2% от фонда оплаты труда для проведения культурно-массовых и спортивных мероприятий, пропаганды здорового образа жизни и возрождение национальной культуры;

110.предоставлять по запросу Первичной профсоюзной организации информацию, необходимую для реализации его прав по защите трудовых и социально-экономических интересов работников предприятия;

111.предоставлять не освобожденным от производственной работы членам Первичной профсоюзной организации свободное время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах трудового коллектива на период краткосрочной профсоюзной учебы, участия в работе профорганов;

112.обеспечить материальные условия для деятельности Первичной профсоюзной организации (бесплатное предоставление и содержание помещения, средств связи, мебели);

113.предоставлять освобожденным работникам Первичной профсоюзной организации существующие на предприятии льготы и права в области оплаты, условий труда, быта, отдыха наравне с работниками предприятия;

114.осуществлять премирование, поощрения и награждения освобожденных профсоюзных работников за счет средств предприятия на условиях, определенных соответствующими Положениями о премировании руководителей, специалистов, служащих предприятия;

115.все выплаты освобожденным профсоюзным работникам, производимые в денежной форме (талоны на питание), предусмотренные Коллективным договором, перечислять на расчетный счет Первичной профсоюзной организации;

116.работникам, освобожденным от работы в следствии избрания на выборные должности в профсоюзной организации, предоставить после окончания их полномочий прежнюю работу (должность), а при ее отсутствии с согласия работника – другую равноценную работу (должность) на предприятии. При невозможности предоставления соответствующей работы (должности) сохранять за работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше 3-х месяцев.

Работникам, освобожденным от работы в следствии избрания на выборные должности в профсоюзной организации включать зачет времени работы в профсоюзе в трудовой стаж;

117.Наниматель обеспечивает безналичное удержание 1% профсоюзных взносов с з/платы работников (членов профсоюза) по их письменному заявлению и их перечисление на банковские счета Первичной профсоюзной организации Унитарного предприятия «Цветлит» и обкома профсоюза МП КБП, согласно п.105 устава Белорусского профсоюза работников МП и КБП, при этом перечисление производится одновременно с выплатой заработной платы на безвозмездной основе.

## **Глава 12**

### **Заключительные положения**

#### **Контроль за выполнением коллективного договора**

##### **Ответственность сторон**

118.Стороны обязуются не допускать корректировки настоящего коллективного договора без обсуждения вносимых изменений и дополнений к нему на конференции трудового коллектива.

119.Формирование содержания коллективного договора, всех изменений и дополнений ведется Сторонами на основе коллективных переговоров с обсуждением позиций по каждой производственной, экономической, социальной, правовой проблемам, опираясь на действующие соответствующие законодательные акты.

120.Для ведения коллективных переговоров Стороны на равноправной основе создают комиссию из уполномоченных представителей.

Состав комиссии, сроки и место проведения переговоров определяется Сторонами.

121.Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется комиссией, созданной на двухсторонней основе из равного числа уполномоченных представителей Первичной профсоюзной организации и Нанимателя.

122.Стороны обязуются 2 раза в год (не позднее марта-апреля и августа-сентября) проводить проверки выполнения действующего коллективного договора и по их результатам: отчитываться на конференции трудового коллектива.

При этом выявленные недостатки в выполнении коллективного договора и возникшие отсюда требования Первичной профсоюзной организации рассматриваются Нанимателем в двухнедельный срок. Наниматель в письменной форме дает Первичной профсоюзной организации мотивированный ответ о принятых мерах по устранению выявленных нарушений.

123.Руководители, специалисты, служащие всех уровней, виновные в срыве выполнения обязательств коллективного договора, несут дисциплинарную и материальную ответственность в соответствии с законодательством.

124.Наниматель принимает меры для ознакомления всех работников, в том числе впервые принятых, с содержанием настоящего коллективного договора.

125. В случае невозможности реализации положений коллективного договора, устанавливающих выплаты работникам денежных сумм, не предусмотренных законодательством или сверх размеров, предусмотренных законодательством, по причинам экономического, производственного или организационного характера, решение об их приостановке принимается на расширенном заседании администрации и первичной профсоюзной организации с последующим изданием руководителем соответствующего приказа.

Коллективный договор подписан «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2021г.

Директор  
Унитарного предприятия «Цветлит»

Председатель первичной  
профсоюзной организации Унитарного  
предприятия «Цветлит»

\_\_\_\_\_ С.В.Ефременко

\_\_\_\_\_ Л.Г.Трипутень