

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР МЕЖДУ РАБОТНИКАМИ РЕСПУБЛИКАНСКОГО УНИТАРНОГО ПРЕДПРИЯТИЯ «БЕЛОРУССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГЕОЛОГИЧЕСКИЙ ЦЕНТР» И НАНИМАТЕЛЕМ

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работниками Республиканского унитарного предприятия «Белорусский государственный геологический центр» (далее - Государственное предприятие «Белгосгеоцентр»), от имени которых выступает профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации Государственного предприятия «Белгосгеоцентр» Белорусского профессионального союза работников леса и природопользования (далее – Профком, ППО, отраслевой профсоюз соответственно), представляющий интересы работников-членов отраслевого профсоюза, в лице председателя Профкома ППО – Назарчук Людмилы Михайловны и Государственным предприятием «Белгосгеоцентр» (далее - Наниматель), в лице уполномоченного должностного лица Нанимателя директора Государственного предприятия «Белгосгеоцентр» Василюк Марины Ярославовны.

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

3. Целью Договора является обеспечение устойчивого социально-экономического положения предприятия и надлежащего уровня оплаты труда работников, соответствующего текущему индексу цен и стоимости жизни, продуктивной занятости работников, безопасных условий труда, других условий, вытекающих из трудовых отношений.

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

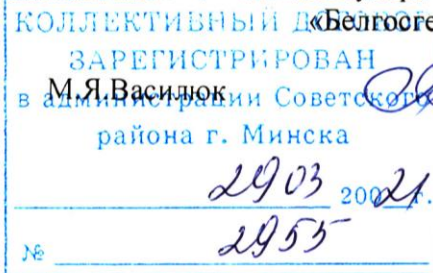
5. Нормы и положения Тарифного соглашения между Министерством природных ресурсов и охраны окружающей среды Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников леса и

Директор
Государственного предприятия
«Белгосгеоцентр»



Председатель профкома
Государственного предприятия

«Белгосгеоцентр»



Л.М.Назарчук

природопользования обязательны для исполнения Нанимателем и Профкомом (далее – Стороны).

Стороны признают, что обязательства и гарантии, включенные в отраслевое тарифное соглашение, являются минимальными и нормы Договора не могут содержать положений, ухудшающих трудовые и социальные условия, предусмотренные для работников отраслевым тарифным соглашением.

Условия настоящего Договора распространяются на Нанимателя (руководителя предприятия), если иное не установлено законодательством, всех работников предприятия, от имени которых он заключен.

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

Положения Договора, установленные сверх законодательства (улучшающие положение работников по сравнению с законодательством), в том числе о выплатах всех видов материальной помощи, выходных пособий, доплат, а также об условии по ограниченной материальной ответственности и иных льготах, гарантиях, компенсациях, подарках, выплатах, предусмотренных Договором, применяются только в отношении членов Профкома, от имени которых заключался Договор.

На вновь принятых работников – членов профсоюза, от имени которых Договор не заключался, условия Договора будут распространяться при условии, что они выразят согласие на это в письменной форме.

Распространение действия положений Договора предусматривающих дополнительные, по сравнению с законодательством гарантии, компенсации, выплаты социального характера на работников, от имени которых он не заключался (не членов профсоюза, в том числе вновь принятых), производится согласно следующей процедуре:

первый этап: выражение письменного согласия работника на распространение на него действия Договора путем подачи заявлений соответствующего содержания в адрес каждой из Сторон;

второй этап: рассмотрение заявлений Сторонами и последующее вынесение ими решений (совместного решения) о распространении сферы действия Договора на таких работников.

Работники предприятия, не являющиеся членами профсоюза, не вправе претендовать на гарантии и льготы, защиту прав и интересов, а также выплаты из профсоюзного бюджета, предоставляемые профсоюзной организацией по обязательствам, принятым на себя Договором.

Все работники, в том числе впервые принятые, должны быть ознакомлены с Договором под роспись.

В случае утраты работником профсоюзного членства в период действия Договора дальнейшее распространение на него положений Договора будет осуществляться в порядке и на условиях, предусмотренных для работников, от имени которых он не заключался.

6. Изменения и (или) дополнения в Договор вносятся по взаимному согласию Сторон, оформляются дополнительным соглашением, являющимся неотъемлемым приложением к Договору.

Изменения и дополнения, ухудшающие действующий Договор, вносятся в порядке, аналогичном порядку принятия Договора.

Переговоры по подписанию нового Договора не могут превышать одного месяца.

Договор подписывается уполномоченными представителями Сторон не позднее двух недель после его одобрения на профсоюзном собрании (конференции).

7. Стороны обязуются:

7.1. при заключении, изменении и (или) дополнении, выполнении Договора руководствоваться основными принципами социального партнерства:

равноправие;

соблюдение норм законодательства;

полномочность принятия обязательств;

добровольность принятия обязательств;

учет реальных возможностей выполнения принятых обязательств;

обязательность выполнения договоренностей и ответственности за принятые обязательства;

отказ от односторонних действий, нарушающих договоренности;

взаимное информирование об изменении ситуации;

7.2. создать комиссию по ведению коллективных переговоров для разработки, внесения изменений и (или) дополнений в Договор и контроля за его выполнением;

7.3. не прекращать в одностороннем порядке коллективные переговоры;

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

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

7.6. в течение установленного срока действия Договора в одностороннем порядке не прекращать выполнение принятых на себя обязательств.

Временное приостановление действия отдельных пунктов Договора по причинам экономического, производственного, организационного характера Нанимателем производится только с согласия Профкома (на срок до 3 месяцев).

Для приостановления пунктов Договора Наниматель предоставляет Профкому информацию (документально подтвержденную) о финансовом состоянии (бухгалтерскую отчетность и т. п.) и перспективах его улучшения (бизнес-планы, договоры и т.п.).

В течение срока приостановления Наниматель, по требованию Профкома, предоставляет необходимую информацию о текущем финансовом состоянии и изменении перспектив в деятельности.

8. Трудовые споры (конфликты) между коллективом и администрацией Государственного предприятия «Белгосгеоцентр» или вышестоящим органом управления по вопросам применения действующего законодательства о труде, заключения и исполнения условий данного договора и соглашений в части установления новых или изменения существующих социально-экономических условий и быта регулируются действующим законодательством Республики Беларусь.

9. Трудовые споры между администрацией и работниками по поводу применения действующих условий труда рассматриваются:

- комиссией по трудовым спорам;
- судом.

10. Комиссия по трудовым спорам является обязательным первичным органом по рассмотрению трудовых споров, за исключением случаев, когда

Трудовым кодексом Республики Беларусь и другими законодательными актами установлен иной порядок их рассмотрения.

Комиссия по трудовым спорам рассматривает споры работников – членов соответствующего трудового коллектива, связанные с применением законодательства о труде, коллективного договора, соглашений и иных локальных правовых актов, трудовых договоров.

11. Работник, не член профсоюза, имеет право по своему выбору обратиться в комиссию по трудовым спорам либо в суд.

12. Настоящий Договор вступает в силу с момента подписания и действует до заключения нового коллективного договора, но не более трех лет.

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

13. Наниматель обязуется знакомить всех работников, в т. ч. вновь принятых, с содержанием Договора под роспись, изменениями и дополнениями, внесенными в него.

14. Копия подписанного и зарегистрированного Договора размещается на сайте предприятия в сети Интернет для постоянного свободного ознакомления с ним всех работников.

РАЗДЕЛ 2. ПРОИЗВОДСТВЕННО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ГОСУДАРСТВЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ «БЕЛГОСГЕОЦЕНТР»

Признавая, что развитие и укрепление экономического потенциала Государственного предприятия «Белгосгеоцентр» является основой для повышения доходов работников и отвечает взаимным интересам, Стороны обязуются добиваться увеличения объемов оказания услуг и повышения ее качества, роста производительности труда, осуществления модернизации и технического перевооружения предприятия, совершенствования маркетинга, эффективного использования трудовых, материальных и энергетических ресурсов.

15. Наниматель обязуется:

15.1. способствовать проведению постоянной работы по обеспечению безубыточной работы в целях сохранения постоянной занятости работников, повышения заработной платы;

15.2. разработать бизнес-план развития предприятия, предусматривающий рациональное использование внутренних ресурсов, снижение себестоимости услуг;

15.3. информировать трудовой коллектив, Профком о ходе выполнения показателей бизнес-плана, финансовом положении предприятия, использовании прибыли, о текущих и долгосрочных планах развития предприятия.

15.4. обеспечивать работников необходимыми основными и оборотными средствами.

15.5. создавать в Государственном предприятии «Белгосгеоцентр» необходимые организационные, материальные и финансовые условия для выполнения возложенных на предприятие задач и функций, осуществления административных процедур.

16. Работники обязуются:

16.1. качественно и своевременно выполнять установленные объемы работ и услуг с наименьшими затратами трудовых, материальных и финансовых ресурсов;

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

16.3. Наниматель и Профком организуют информационно-разъяснительную работу для работников, в том числе по изучению и применению норм Трудового кодекса Республики Беларусь и других актов законодательства о труде.

17. Стороны обязуются:

17.1. содействовать укреплению финансового положения Государственного предприятия «Белгосгеоцентр»;

17.2. совместно обсуждать возникающие проблемы в производственно-экономической деятельности и принимать согласованные меры по их разрешению;

17.3. стремиться к достижению высоких показателей в коллективе: увеличению объемов оказываемых услуг, роста производительности труда, укреплению дисциплины (трудовой и исполнительской), экономии и эффективного использования трудовых, материальных и энергетических ресурсов.

18. Профком обязуется:

18.1. Способствовать соблюдению правил внутреннего трудового распорядка.

18.2. Осуществлять контроль правильности применения действующих форм и систем оплаты труда, сроков выплаты заработной платы.

18.3. Обеспечивать контроль за соблюдением работниками требований по охране труда и рассматривать результаты на заседаниях профсоюзного комитета с участием представителей Нанимателя.

18.4. Постоянно проводить работу по защите правовых, экономических, социальных и профессиональных интересов членов профсоюза и их семей.

18.5. Обеспечивать соблюдение установленного порядка рассмотрения коллективных трудовых споров.

18.6. Рассматривать в установленные законом сроки обращения граждан и принимать по ним обоснованные решения.

18.7. Проводить обучение вновь избранного профсоюзного актива.

18.8. Использовать денежные средства Нанимателя только для обеспечения целей и задач Профкома.

19. Для обеспечения сохранности материальных ценностей Наниматель в установленном законодательством Республики Беларусь порядке заключает с работниками, письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности в соответствии с Перечнем должностей и работ, при выполнении которых заключаются письменные договоры о материальной ответственности (Приложение № 2).

РАЗДЕЛ 3. ОПЛАТА ТРУДА

20. Профком обязуется:

20.1. осуществлять контроль за соблюдением требований законодательства, соглашений и настоящего Договора по оплате труда.

20.2. отстаивать интересы работников – членов профсоюза по вопросам оплаты труда в соответствии с законодательством о труде и настоящим Договором.

20.3. вносить предложения Нанимателю о привлечении к дисциплинарной ответственности должностных лиц, виновных в несвоевременной выплате заработной платы.

21. Наниматель обязуется:

21.1. Все вопросы установления, изменения форм, систем и размеров оплаты труда работников, стимулирующих и компенсирующих выплат, выплаты вознаграждений, материальной помощи, индексации заработной платы и иные выплаты решать по согласованию с Профкомом в соответствии с Положением об оплате труда работников Государственного предприятия «Белгосгеоцентр».

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

Производить индексацию заработной платы в связи с инфляцией работникам, если индекс потребительских цен, исчисленный нарастающим итогом с момента предыдущей индексации, превысит пятипроцентный порог, на величину индекса потребительских цен с корректировкой по нормативу, устанавливаемому законодательством для индексации доходов, полученных из бюджетных источников.

21.3. Способствовать применению эффективных и гибких систем оплаты труда, учитывающих вклад каждого работника в конечные результаты деятельности предприятия и направленные на мотивацию высокопроизводительного труда.

21.4. В контрактах, заключаемых с работниками в соответствии с абзацем третьим пункта 3 части первой статьи 261-2 Трудового кодекса Республики Беларусь, в качестве дополнительной меры стимулирования труда предусматривать повышение тарифной ставки (оклада) не менее чем на 20 процентов.

Молодым специалистам при приеме на работу устанавливать повышение тарифной ставки (оклада) в соответствии с абзацем третьим пункта 3 части первой статьи 261-2 Трудового кодекса Республики Беларусь не менее 20 процентов.

21.5. Применять повременно-премиальную систему оплаты труда.

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

21.6. Определять тарифную ставку (тарифный оклад) работника, рассчитанную на основе тарифной сетки предприятия, путем последовательного умножения тарифной ставки 1 разряда, действующей на

предприятию, на тарифный коэффициент соответствующего тарифного разряда, установленного работнику по его должности (профессии).

21.7. Тарифные оклады могут быть повышены:

- по квалификационной категории в установленном порядке:
 - II категория – 10 %;
 - I категория – 15 %;
- за высокую интенсивность труда – до 150%;
- за внедрение новейших технологий – до 20%;
- при внесении вклада в эффективность работы предприятия – до 150 %.

Конкретный процент повышения устанавливается работнику по совокупности оснований и предусматривается в трудовом договоре (контракте).

Повышения исчисляются от тарифной ставки (оклада) по каждому основанию отдельно и суммируются с ней (ним), образуя ставку рабочего, оклад служащего.

Размер тарифной ставки устанавливается приказом Нанимателя.

Иные вопросы выплаты тарифной части заработной платы регулируются действующим трудовым законодательством.

21.8. Руководителям и специалистам предприятия могут быть установлены следующие виды надбавок:

- за стаж работы;
- за сложность и напряженность работы;
- за выполнение особо важных (срочных) работ;
- за классность.

Рабочим предприятия могут быть установлены следующие виды надбавок:

- за стаж работы;
- за классность.

21.8.1. Надбавки за сложность и напряженность труда устанавливаются приказом Нанимателя.

Критерии установления надбавки:

- объем и разнообразность выполняемых работником функций;
- интенсивность труда;
- сложность выполнения возложенных на работника обязанностей и решаемых задач;
- инициативность работника, его знания, опыт, добросовестность.

Надбавка устанавливается в процентах от тарифной ставки (оклада) работника с учетом повышений на период выполнения работ.

Установленная надбавка за сложность и напряженность труда может быть уменьшена или отменена полностью при ухудшении качества работы, нарушении по вине работника сроков выполнения отдельных видов работ (заданий) или невыполнении их.

21.8.2. Надбавку за выполнение особо важных (срочных) работ устанавливать независимо от установления работнику иных видов надбавок.

Устанавливать надбавку за выполнение особо важных (срочных) работ в твердом денежном выражении работнику, выполняющему в срочном порядке задания, имеющие важное значение для деятельности предприятия, требующие высокой квалификации, дополнительных затрат времени и повышенной интенсивности труда. Надбавка устанавливается на период выполнения особо важных (срочных) работ путем издания соответствующего приказа.

21.9. Порядок выплаты и размеры надбавки за стаж работы регулируется Положением о выплате надбавки за стаж работы работников Государственного предприятия «Белгосгеоцентр». Изменения в положение вносить по согласованию сторон.

21.10. Установить на предприятии следующие виды доплат:

- за работу в сверхурочное время, в государственные праздники, праздничные и выходные дни;
- за расширение зон обслуживания (увеличение объема работ), совмещение профессий (должностей) и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника;

По договоренности с Нанимателем за работу в сверхурочное время и за работу в выходной день работнику вместо повышенной оплаты может предоставляться другой день отдыха.

Предоставлять работнику компенсацию, другой день отдыха за работу в государственные праздники и праздничные дни, если эта работа выполнялась сверх месячной нормы рабочего времени, по его желанию, кроме оплаты, предусмотренной в первом абзаце настоящего пункта.

21.11. Не считать сверхурочной работу, если работники с ненормированным рабочим днем в исключительных случаях выполняют свои основные обязанности во внеурочное время. Правила оплаты за работу в сверхурочное время в этих случаях не применяются.

21.12. Оплата труда при совмещении должностей служащих (профессий рабочих), расширении зон обслуживания (увеличении объема работы), исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, должностной (рабочей) инструкцией осуществляется в соответствии со статьей 67 Трудового кодекса Республики Беларусь.

21.13. Регулировать порядок и размеры выплаты премий Положением о премировании работников Государственного предприятия «Белгосгеоцентр». Изменения в положение вносить по согласованию сторон.

21.14. Выплату заработной платы производить в денежной форме. С согласия работника допускается замена денежной оплаты полностью или частично натуральной оплатой. Натуральная оплата взамен денежной должна быть подходящей для личного потребления и выгодной для работника и его семьи. (ст. 74 ТК РБ).

21.15. Выплату заработной платы производить 2 раза в месяц: 25 числа каждого месяца – аванс, 12 числа следующего месяца – окончательный расчет. Если дата выплаты приходится на выходной (праздничный) день, то выплату заработной платы производить накануне (ст. 73 ТК РБ).

21.16. Выдавать каждому работнику расчетные листки не позднее, чем за один день до срока выдачи заработной платы.

21.17. Выплату среднего заработка за время трудового отпуска производить не позднее, чем за два дня до начала отпуска.

21.18. При увольнении работника все выплаты, причитающиеся ему от предприятия, производятся не позднее дня увольнения. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие выплаты должны быть произведены не позднее следующего дня после предъявления им требования о расчете (ч. 1 ст.77 ТК). В случае спора о размерах выплат, причитающихся работнику при увольнении, предприятие обязано в день увольнения произвести выплату не оспариваемой ею суммы (ч. 2 ст.77 ТК).

21.19. За время простоя не по вине работника производить оплату в размере не менее двух третьих установленной ему тарифной ставки или оклада.

22. При наличии роста убытка от реализации продукции (товаров, работ, услуг) за отчетный период по предприятию в целом, а также задолженности по заработной плате руководителю предприятия, главному бухгалтеру, заместителю руководителя и руководителям структурных

подразделений не начислять и не выплачивать все виды премий и вознаграждений.

При наличии задолженности по платежам в бюджет до полного ее погашения запретить начисление и выплату всех видов премий главным специалистам административно-управленческого персонала.

РАЗДЕЛ 4. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

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

Наниматель обязуется:

23. Установить полную норму продолжительности рабочего времени в неделю – 40 часов при пятидневной рабочей неделе.

24. Предоставлять работникам в течение рабочего дня перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 20 минут.

Установление неполного рабочего времени по инициативе нанимателя производить при наличии обоснованных производственных, организационных или экономических причин по предварительному письменному согласованию с Профкомом не позднее, чем за семь календарных дней.

При установлении по инициативе нанимателя работнику неполного рабочего времени в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами, продолжительность неполного рабочего времени не может быть менее 20 часов в неделю, при этом такой период не должен превышать трех месяцев.

Предусматривать в контрактах, заключаемых с работниками в соответствии с статьей 261-2 Трудового кодекса Республики Беларусь дополнительный поощрительный отпуск не менее 2-х календарных дней.

25. Наниматель обязуется предоставлять работникам следующие виды отпусков:

25.1. трудовые отпуска, в том числе:

основной отпуск – не менее 24 календарных дней;

дополнительные отпуска:

- дополнительный поощрительный отпуск работникам, с которыми заключены контракты, продолжительностью до 5 календарных дней;

- дополнительный отпуск водителю автомобиля за ненормированный рабочий день продолжительностью – 1 день;

25.2. социальные отпуска, в том числе:

- по беременности и родам (*статья 184 ТК РБ*);
- по уходу за детьми (*статья 185 ТК РБ*);
- в связи с обучением (*статьи 208, 211, 212, 214, 216, 219 ТК РБ*);
- в связи с катастрофой на Чернобыльской АЭС (*статья 326 ТК РБ*);
- по семейно-бытовым и иным уважительным причинам (*статья 190 ТК РБ*).

25.3. дополнительные социальные отпуска с оплатой по среднему заработку (без права разделения на части), в том числе:

- при вступлении в брак работника продолжительностью 3 дня;
- в день 50, 55-ти, 60 - тилетия – для женщин; 50, 60, 65-тилетия для мужчин продолжительностью 1 день
- для организации и проведения похорон близких родственников (дети, родители, родные братья/сестры, дед, бабушка, внуки, супруг и его близкие родственники, супруга и ее близкие родственники) продолжительностью 3 календарных дня;
- при вступлении в брак детей – 1 календарный день;
- при рождении ребенка (для мужчин) – 1 календарный день;
- в первый день учебного года для родителей, дети которых идут в 1 - 6-е классы учреждений образования.

26. Наниматель обязуется:

Составить график трудовых отпусков работников не позднее 5 января текущего года.

Трудовые отпуска предоставлять согласно утвержденному графику, согласованному с профкомом.

При составлении графика трудовых отпусков запланировать отпуск в летнее или другое удобное время наряду с категориями работников, указанными в статье 168 Трудового кодекса Республики Беларусь, работникам, воспитывающим двоих и более детей в возрасте до 16 лет.

27. Трудовой отпуск по договоренности с работником может быть разделен на две части, для работников, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет – на 3 части. При этом одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней.

По просьбе работника производить замену части трудового отпуска (основного и дополнительного), превышающей 21 календарный день, денежной компенсацией.

При отзыве работника с его согласия из трудового отпуска неиспользованная в связи с этим часть (части) отпуска предоставляется (компенсируется в денежной форме) работнику в соответствии с его желанием.

По основаниям и в порядке, предусмотренном Трудовым Кодексом Республики Беларусь, трудовой отпуск может быть перенесен либо продлен в течение текущего рабочего года; в исключительных случаях, когда предоставление полного трудового отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальной деятельности предприятия, допускается с согласия работника перенос части отпуска на следующий рабочий год.

28. По семейно-бытовым причинам и другим уважительным причинам работнику может быть предоставлен социальный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью более 30 календарных дней, если это не ущемляет интересов Нанимателя, но не более 60 календарных дней в течение календарного года.

При этом предоставление социального отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью 30 календарных дней в течение календарного года не сдвигает рабочий год.

Дополнительные гарантии и компенсации работникам, воспитывающим детей, предусмотрены действующим трудовым законодательством Республики Беларусь (ст. 265 Трудового кодекса Республики Беларусь).

Наниматель вправе уменьшить работнику продолжительность трудового отпуска на количество дней прогула. При этом отпуск должен быть не менее двадцати четырех календарных дней.

РАЗДЕЛ 5. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

29. Наниматель обязуется:

29.1. Принимать меры по увеличению объемов работ и созданию рабочих мест, обучению, подготовке, повышению квалификации и переподготовке работников с отрывом и без отрыва от производства с учетом имеющихся средств.

29.2. Совместно с Профкомом разрабатывать меры, направленные на содействие занятости и соблюдению прав подлежащих высвобождению работников.

29.3. Применять в установленном законодательством порядке гибкие формы занятости (установление неполного рабочего времени, режима гибкого рабочего времени).

29.4. При заключении трудовых договоров, включая контракты, руководствоваться Трудовым кодексом Республики Беларусь.

29.5. Вручать работнику проект контракта одновременно с уведомлением о намерении перевести его на контракт или заключить с ним новый контракт.

29.6. Контракт заключается на срок не менее одного года и не более пяти лет (максимальный срок действия контракта). Конкретный срок действия контракта определяется по соглашению сторон.

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

Продление контракта в пределах пятилетнего срока его действия осуществляется 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.

Наниматель с письменного согласия работника, не имеющего не снятых и не погашенных дисциплинарных взысканий, заключает новый контракт на срок не менее трех лет, а с работниками, имеющими, кроме того, длительный стаж работы в организациях системы Минприроды (не менее 10 лет в пределах одной организации) и имеющими награждения Министра (почетная грамота, грамота, благодарность, занесение на Доску Почета) в течение последних 5-ти лет – на максимальный срок.

Контракт прекращается в связи с истечением срока его действия, если стороны не приняли решение о продлении срока действия контракта, заключении нового контракта, если Трудовым кодексом Республики Беларусь или иными законодательными актами не установлена обязанность Нанимателя продлить срок действия контракта, заключить новый контракт, а

также, если возникли основания для продолжения трудовых отношений на условиях трудового договора, заключенного на неопределенный срок.»;

Наниматель с письменного согласия работника, не допускающего нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, проработавшего у данного нанимателя не менее пяти лет, по истечении срока действия контракта вправе заключить с работником трудовой договор на неопределенный срок.

Если по истечении срока действия контракта трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения, то трудовые отношения считаются продолженными на условиях трудового договора, заключенного на неопределенный срок. Началом действия трудового договора считается день, следующий за днем истечения срока действия контракта. При этом трудовые отношения оформляются в соответствии со статьями 18 и 19 настоящего Кодекса не позднее дня, следующего за днем предъявления одной из сторон требования о заключении трудового договора.

Действие части первой настоящей статьи не распространяется на работников, заключение контрактов с которыми в соответствии с законодательством является обязательным.

30. Контракты с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет (детей-инвалидов – до восемнадцати лет), трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, не заключаются без их согласия на заключение контрактов.

Срок действия контракта с беременной женщиной с ее согласия продлевается на период беременности либо иной срок по соглашению сторон.

31. Наниматель с согласия работника обязан продлить срок действия контракта либо заключить новый контракт:

с работающей женщиной, находящейся в отпуске по беременности и родам, матерью (отцом ребенка вместо матери, опекуном), находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, – на срок не менее чем до окончания указанных отпусков;

с работающей матерью (отцом ребенка вместо матери, опекуном), приступившей к работе до или после окончания отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, – на срок не менее чем до достижения ребенком возраста пяти лет;

с работником – членом профсоюза, добросовестно работающим и не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, которому до достижения общеустановленного пенсионного возраста остается не более трех лет, – не менее чем до достижения указанного возраста.

Наниматель заключает новые контракты с матерью (отцом, воспитывающим ребенка вместо матери в связи с ее смертью, лишением родительских прав, длительном – более месяца – пребыванием в лечебном учреждении и другим причинам, опекуном) ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или двоих детей в возрасте до 16 лет, не допускающей (-щим) нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, на максимальные сроки с ее (его) согласия.

С согласия работников, указанных в части третьей настоящего пункта, с которыми заключен трудовой договор на неопределенный срок, при заключении контракта срок его действия определяется в соответствии с частью первой статьи 261³ Трудового кодекса Республики Беларусь и частью третьей настоящего пункта.

При досрочном расторжении контракта в связи с нарушением нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, контракта работнику выплачивается минимальная компенсация в размере трех среднемесячных заработков»;

31. Наниматель обязуется уведомлять Профком не позднее, чем за один месяц о ликвидации, реорганизации или смене собственника Государственного предприятия «Белгосгеоцентр», полной или частичной приостановке производства, если это влечет сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда.

32. Наниматель обязуется в случае неизбежного кратковременного сокращения объемов оказания услуг или его остановки осуществлять следующие упреждающие меры:

32.1. использовать естественное сокращение рабочих мест (сокращение вакансий, увольнение по желанию работника, увольнение совместителей, выход на пенсию и др.);

32.2. не принимать новых работников;

32.3. проводить внутрипроизводственные переводы намеченных к увольнению работников;

32.4. проводить временное, с согласия работников, распределение имеющегося объема работ между всеми работниками;

32.5. предоставлять работникам, с их согласия, отпуска без сохранения или с частичным сохранением заработной платы (ст.191 Трудового кодекса Республики Беларусь);

32.6. Осуществлять досрочное расторжение контракта по требованию работника в случае его болезни и инвалидности, препятствующей выполнению работы по контракту, наличии общеустановленного пенсионного возраста, переезда на постоянное место жительства в другой населенный пункт, необходимости ухода за больным членом семьи, перевода одного из супругов на работу в другую местность, в связи с зачислением в учебное заведение для получения образования в дневной форме обучения и по другим, препятствующим выполнению работы уважительным причинам, предусмотренным законодательством.

33. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя (кроме пункта 3, абзацев третьего и пятого пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь) производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления Профкома.

Расторжение трудового договора в случае, предусмотренном абзацем пятым пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, производится с одновременным уведомлением (в день увольнения) Профкома».

34. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставлять работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией и в других случаях, предусмотренных законодательством. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе наряду с лицами, определенными в ст. 45 Трудового кодекса Республики Беларусь, предоставлять следующим категориям работников:

34.1 работникам, воспитывающим несовершеннолетних детей в неполных семьях;

34.2. работникам, получившим травму или профзаболевание на производстве;

34.3. работникам, воспитывающим детей-инвалидов;

34.4. опекунам, попечителям, на иждивении которых находятся несовершеннолетние дети или иные подопечные;

34.5. работникам, имеющим троих и более детей;

34.6. работникам – членам Профкома предпенсионного возраста за три года до общеустановленного пенсионного возраста, иным работникам –

предпенсионного возраста за два года до общеустановленного пенсионного возраста).

При сокращении численности или штата работников не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

В период срока предупреждения работника о предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией предприятия, сокращением численности или штата работников ему предоставляется один свободный день в неделю без сохранения заработной платы для решения вопроса трудоустройства.

35. Наниматель совместно с Профкомом обязуются защищать и представлять интересы работников Государственного предприятия «Белгосгеоцентр» в органах государственного управления.

36. Профком обязуется содействовать достижению экономической эффективности работы Государственного предприятия «Белгосгеоцентр», росту производительности труда, экономии сырьевых и энергетических ресурсов, повышению мотивации к труду, укреплению трудовой дисциплины, порядка и организованности на предприятии, добиваться реализации мер, направленных на обеспечение безопасных условий труда, повышение социальной защищенности руководителей, специалистов, рабочих, членов их семей, участвовать в подготовке решений, затрагивающих трудовые и социально-экономические права работников.

РАЗДЕЛ 6. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ, СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

37. Наниматель обязуется при условии выполнения показателя чистой прибыли в Государственном предприятии «Белгосгеоцентр» выполнять:

37.1. Использовать денежные средства на улучшение социально-экономического положения работников в соответствии с Положением об оказании материальной помощи, единовременных выплатах и вознаграждениях работникам Республиканского унитарного предприятия «Белорусский государственный геологический центр», Положением о порядке предоставления займов на потребительские нужды работникам Республиканского унитарного предприятия «Белорусский государственный геологический центр», Положением о порядке выплаты вознаграждения по итогам работы за год работникам Республиканского унитарного предприятия

«Белорусский государственный геологический центр». Изменения в положения вносить по согласованию сторон.

37.2. Производить работникам единовременную выплату на оздоровление при предоставлении трудового отпуска (при разделении отпуска на части – при предоставлении одной из его частей) в размере должностного оклада.

В случае отсутствия в момент предоставления отпуска (его части) источника выплаты денежных средств производить выплату на оздоровление по мере его образования.

37.3. За успехи в труде поощрять объявлением благодарности, вручением грамот. Выделять денежные средства на приобретение живых цветов для поздравления работников предприятия.

37.4. Осуществлять профессиональное обучение, повышение квалификации работников. В случае увольнения работника по собственному желанию, соглашению сторон либо по инициативе Нанимателя за совершение виновных действий в течение двух лет с момента повышения квалификации, подготовки или переподготовки работник обязан возместить Нанимателю затраты, направленные на его профессиональное обучение.

37.5. Осуществлять в установленном порядке постановку на учет нуждающихся в улучшении жилищных условий работников предприятия, в т.ч. работников, ушедших на пенсию.

37.6. Ходатайствовать перед организациями системы Минприроды о предоставлении работникам мест в общежитиях.

Компенсировать организациям, предоставляющим сотрудникам предприятия и членам их семей места для проживания в общежитиях, затраты, связанные с содержанием общежития пропорционально занимаемой площади согласно заключенным договорам о возмещении расходов по содержанию помещений общежития.

38. В случае увольнения Работника до окончания срока контракта по любому основанию, за исключением ст. 41, п. 1, 2, 6 ст. 42 и п. 6 ст. 44 Трудового кодекса Республики Беларусь, Работник обязуется возместить предприятию все выплаченные ему в возмещение суммы расходов по найму жилого помещения.

39. Профком обязуется в целях оказания материальной поддержки членам Профкома, и членам их семей, при наличии денежных средств в Фонде помощи первичной профсоюзной организации Государственного предприятия «Белгосгеоцентр»:

39.1. оказывать единовременную материальную помощь членам Профкома в размере 5 базовых величин на дату выдачи в связи с:

вступлением в брак;

рождением детей;

выходом на пенсию;

чрезвычайными ситуациями (обстоятельствами) (стихийное бедствие, пожар, хищение имущества и т.п.) при предоставлении подтверждающих документов;

длительной болезнью (месяц и более), дорогостоящим лечением при предоставлении подтверждающих документов;

тяжелым материальным положением;

смертью близкого родственника, супруга (супруги) (родители (усыновители), дети (в т.ч. усыновленные, удочеренные), родные братья и сестры) при предоставлении подтверждающих документов;

близким родственниками в связи со смертью члена профкома при предоставлении подтверждающих документов;

возникновением других объективных обстоятельств, требующих материальной поддержки.

39.2. осуществлять контроль соблюдения жилищного законодательства при приеме на учет и распределении жилья в Государственном предприятии «Белгосгеоцентр».

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

матерям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при условии выполнения показателя чистой прибыли согласно Положению об оказании материальной помощи и единовременных выплатах.

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

Профком обязуется:

организовывать отдых детей работников в детских оздоровительных лагерях республики согласно объему финансирования Центра оздоровления населения Республики Беларусь.

41. Культурно-массовая и физкультурно-оздоровительная работа. Организация отдыха и санаторно-курортного лечения.

Стороны обязуются:

Создавать условия для проведения культурно-массовых мероприятий, развития физической культуры и спорта среди работающих и членов их семей, организовывать соревнования, а также активно принимать участие в проводимых республиканских спартакиадах и иных культурно-массовых мероприятиях.

Компенсировать работникам расходы по оплате абонементов в оздоровительные группы (либо занятий по индивидуальному плану) в плавательные бассейны, тренажерные залы, фитнес-клубы (центры) и иные организации (не более 10 базовых величин в год в расчете на одного работника).

Бесплатно выдавать работникам билеты на детские представления, кондитерские наборы для детей, внуков до 16 лет работников в связи с празднованием Нового года.

Выделять денежные средства:

на посещение работниками театрально – зрелищных мероприятий, организацию экскурсионных поездок, вечеров отдыха и др;

на проведение спортивно – массовых мероприятий.

Применять меры морального (награждение Почетной грамотой, объявление благодарности Нанимателя) и материального поощрения работников, участвующих в культурно-массовых и спортивных мероприятиях.

Наниматель обязуется:

выделять бесплатно автотранспорт для выездов участников культурных, спортивных и других поездок при выполнении показателя чистой прибыли по запросу актива Профкома.

Профком обязуется:

оказывать материальную помощь для возмещения частичной стоимости понесенных расходов: путевок в санаторно-курортные и оздоровительные учреждения (санатории, дома отдыха) – в размере 25% стоимости путевки, но не более 7 базовых величин на дату выдачи; детские оздоровительные лагеря – 5 базовых величин на дату выдачи.

42. Дополнительные гарантии по вопросам охраны труда

Наниматель обязуется:

выделять денежные средства на приобретение для работников питьевой бутилированной воды.

создавать условия для обеспечения питания работников с необходимым инвентарем.

43. Социальная защита молодежи

С целью закрепления специалистов в Государственном предприятии «Белгосгеоцентр» молодым специалистам производить возмещение 50% расходов по найму жилого помещения (кроме коммунальных услуг) в пользу арендодателя данного жилого помещения на основании документально подтвержденных затрат, представляемых Работником не позднее последнего числа отчетного месяца, но не более 5 базовых величин в месяц;

В контрактах, заключаемых с молодыми специалистами в соответствии со ст. 261-2 Трудового Кодекса, в качестве дополнительной меры стимулирования труда предусматривать повышение тарифной ставки (оклада) не менее чем на 20 процентов.

Профком обязуется:

осуществлять контроль за соблюдением законодательства, регулирующего труд молодежи;

способствовать улучшению жилищных условий молодежи.

44. Медицинское обслуживание.

Наниматель обязуется осуществлять:

добровольное страхование медицинских расходов работников (за исключением работников, не являющихся членами Профкома, лиц, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет, и работающих по совместительству). При этом страхование медицинских расходов работников в возрасте до 30 лет осуществлять при наличии у них стажа работы на предприятии не менее 2 лет.

добровольное страхование от несчастных случаев.

расходы на приобретение лекарств, витаминных комплексов, протезирование, операции (по медицинским показаниям) при документальном подтверждении.

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

Профком и Наниматель обязуются:

оказывать материальную помощь бывшим работникам предприятия, вышедшим на пенсию согласно Положения о порядке предоставления материальной помощи, единовременных выплат и вознаграждений работникам Государственного предприятия «Белгосгеоцентр» (при условии выполнения показателя чистой прибыли для Нанимателя).

РАЗДЕЛ 8. ОХРАНА ТРУДА

46. Исходя из признания и обеспечения приоритета жизни и здоровья работников по отношению к производственным целям, Наниматель обязуется:

обеспечивать совершенствование системы управления охраной труда, здоровые и безопасные условия труда работников, соблюдать установленные нормативными правовыми актами требования по охране труда.

выделять в необходимых объемах финансовые средства, оборудование и материалы для осуществления мероприятий по улучшению условий и охраны труда, предусмотренных настоящим Договором.

разрабатывать и утверждать:

нормы бесплатного обеспечения работников организации средствами индивидуальной защиты, выдаваемых в соответствии с типовыми нормами; (Приложение № 1)

план мероприятий по охране 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, льготах и компенсациях по условиям труда, установленных законодательством и Договором.

организовать контроль за соблюдением требований по охране труда.

обеспечивать условия для эффективного выполнения специалистом по охране труда своих функций и задач, повышения уровня квалификации и престижа.

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

участвовать в смотре-конкурсе на лучшую организацию работы по охране труда в системе Министерства природных ресурсов и охраны окружающей среды Республики Беларусь.

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

своевременно проводить пересмотр, корректировку и утверждение локальных правовых актов по охране труда с учётом изменений и

дополнений, внесённых в законодательные акты Республики Беларусь, отраслевые нормативные акты по охране труда.

проводить обучение, стажировку, инструктаж и проверку знаний по вопросам охраны труда работающих согласно требованиям нормативных правовых актов.

47. В случае гибели работника в результате несчастного случая на производстве не по вине работника возмещается ущерб иждивенцам умершего или другим лицам, имеющим на это право, в соответствии с законодательством, а также выплачивается единовременная компенсация в связи с потерей кормильца в размере не менее 10 годовых заработков погибшего, исчисленного по заработку за год от месяца, предшествующего несчастному случаю, а в случае установления инвалидности I-II групп в результате несчастного случая на производстве не по вине работника или установления профессионального заболевания, полученного в организации, последняя возмещает ущерб в соответствии с законодательством, а также выплачивает работнику единовременную компенсацию для возмещения вреда, связанного с увечьем, в размере одного месячного среднегодового заработка пострадавшего за каждый процент потери трудоспособности.

48. Если гибель или увечье работника наступили не только по вине Нанимателя, но и вследствие вины пострадавшего, то размер единовременной разовой компенсации может быть уменьшен пропорционально установленной вине пострадавшего.

49. При прекращении трудового договора (контракта) по основаниям, предусмотренным пунктами 3 и 5 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, лицам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание, выплачивать выходное пособие в размере не менее одного среднемесячного заработка.

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

51. Работники обязаны 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.

В случае отказа работника от выполнения работ при возникновении опасности жизни и здоровья работника, не обеспечении его необходимыми СИЗ, а также при приостановлении и запрещении проведения работ специально уполномоченными государственными органами надзора и контроля оплата простоя по указанным причинам производится из расчета среднемесячной заработной платы.

52. Профком обязуется:

осуществлять общественный контроль за соблюдением нанимателями требований законодательства о труде и охране труда, участвовать в периодическом контроле по охране труда, расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

периодически (1 раз в полгода) на заседании Профкома с участием представителей Нанимателя рассматривать вопрос о состоянии охраны труда и заболеваемости на предприятии.

участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве, выявлении причин, приведших к гибели, травмам и профессиональным заболеваниям работников, добиваться принятия срочных мер по их устранению, оказывать материальную помощь пострадавшим и членам семей погибших.

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

РАЗДЕЛ 8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВОВЫХ ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ

53. Наниматель обязуется:

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

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

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

предоставлять Профкому для использования в профсоюзной деятельности имеющуюся в организации информационную базу (стенд, электронную почту, сайт и пр.).

предоставлять в безвозмездное пользование Профкому необходимые для осуществления его деятельности помещения (с освобождением от оплаты коммунальных услуг), оборудование, транспортные средства, оргтехнику и средства связи, а также создавать иные необходимые для деятельности профсоюзов условия в соответствии с законодательством и условиями соглашений.

удерживать в безналичном порядке из заработной платы работников - членов профсоюза, на основании их письменных заявлений, профсоюзные взносы и перечислять на банковские счета профсоюзных органов в размерах и порядке, установленных Уставом Белорусского профсоюза работников леса и природопользования и в соответствии с постановлением Совета Министров РБ от 18.09.2002 № 1282 «Об удержании из заработной платы работников денежных сумм для производства безналичных расчётов» одновременно с выплатой заработной платы (в том числе выплачиваемой за счёт кредитов банков) в соответствии с законодательством.

Должностные лица, виновные в несвоевременном перечислении удержанных профсоюзных взносов по принадлежности могут быть полностью или частично депремированы, подвергнуты мерам дисциплинарного взыскания.

отчислять денежные средства профсоюзной организации для проведения культурно-массовых, спортивных, экскурсионных, туристических мероприятий, профессиональных, государственных праздников, праздничных дней и памятных дат, новогодних елок, удешевления стоимости детских новогодних подарков, пропаганды здорового образа жизни, возрождения национальной культуры, иных социально-значимых целей в размере 1 процента, в исключительных случаях

по представлению председателя Профкома и решению Нанимателя не более 5 процентов от фонда заработной платы.

54. Профсоюзному активу предоставляются следующие гарантии:

54.1. Работникам, избранным в профсоюзные органы и не освобожденным от основной работы, предоставляются следующие гарантии: предоставление свободного времени с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей, на период краткосрочной учебы, участия в работе профсоюзных органов.

54.2. С работниками, избранными руководителями профсоюзных органов и не освобожденными от работы, при переводе на контрактную форму найма заключать контракт на срок их полномочий.

54.3. Расторжение трудового договора по инициативе Нанимателя (за исключением случаев, вызванных виновными действиями работника) с работниками, избранными руководителями профсоюзных органов и не освобожденными от основной работы, допускается лишь с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа, а с работниками, избранными в состав профсоюзного органа – с согласия профсоюзного органа организации, в которой они состоят на профсоюзном учете (не позднее чем за 1 месяц).

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

55. Стороны, заключившие настоящий Договор признают право Профкома созывать собрания трудового коллектива.

РАЗДЕЛ 9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ДОГОВОРА

56. Стороны осуществляют контроль и несут ответственность за своевременное и полное выполнение Договора в пределах своих полномочий и обязательств.

57. Обязательства Сторон по Договору могут быть изменены только по соглашению Сторон после предварительных переговоров и консультаций комиссией, состоящей из равного нечетного количества представителей сторон.

58. Контроль исполнения Договора осуществляется Сторонами не реже одного раза в полугодие на расширенных заседаниях Профкома, и оформляется протоколом.

59. Наниматель и председатель Профкома рассматривают ход выполнения коллективного договора на собрании коллектива работников не реже одного раза в год.

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

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

Приложение 1
к коллективному договору
Государственного предприятия
«Белгосгеоцентр» на 2021 –
2024 г.г.

НОРМЫ

бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам
республиканского унитарного предприятия «Белорусский государственный
геологический центр»

№ п/п	Наименование и код профессии	Наименование средств индивидуальной защиты	Классификац. СИЗ по защитным свойствам	Срок носки, мес.
1.	Ведущий гидрогеолог (ведущий геолог) 20610	<p>При работе в полевых условиях:</p> <p>костюм хлопчатобумажный с водоотталкивающей отделкой</p> <p>сапоги резиновые (сапоги резиновые рыбацкие)</p> <p>рукавицы комбинированные</p> <p>Зимой дополнительно: рукавицы утепленные</p> <p>В остальное время года дополнительно: плащ непромокаемый (полуплащ непромокаемый)</p>	<p>ЗМиВУ</p> <p>В</p> <p>Ми</p> <p>Тн</p> <p>Вн</p>	<p>12</p> <p>36</p> <p>до износа</p> <p>до износа</p> <p>36</p>
2.	Водитель автомобиля 11442	<p>При техническом обслуживании и ремонте легкового автомобиля: перчатки трикотажные (комбинированные)</p>	<p>Ми</p>	<p>до износа</p>

		жилет сигнальный с элементами из световозвращающего материала	Со	до износа
3.	Уборщик служебных помещений 19258	халат хлопчатобумажный перчатки резиновые перчатки трикотажные	ЗМи Вн Ми	12 до износа до износа
4.	Ведущий инженер по охране труда, гражданской обороне и ГСЧС 22366	костюм хлопчатобумажный (халат хлопчатобумажный) перчатки трикотажные (комбинированные)	ЗМи МИ	18 до износа до износа
5.	Ведущий специалист по защите информации РСО 22281	халат из хлопчатобумажной антистатической ткани	ЗМиЭс	18
6.	Геофизик для работы в архиве (хранилище) 20190	халат хлопчатобумажный перчатки трикотажные	ЗМи Ми	12 до износа
7.	Инженер-механик 22226	костюм хлопчатобумажный (халат хлопчатобумажный) перчатки хлопчато-бумажные, комбинированные	ЗМи	12 до износа

Примечание: сроки носки средств индивидуальной защиты могут быть продлены для работников, занятых неполное рабочее время, а также в случае выполнения средствами индивидуальной защиты функции защиты работника от неблагоприятных производственных факторов.

Приложение 2
к коллективному договору

ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ (ПРОФЕССИЙ), ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ, ЗАМЕЩАЕМЫХ ИЛИ ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТНИКАМИ, С КОТОРЫМИ НАНИМАТЕЛЬ ЗАКЛЮЧАЕТ ПИСЬМЕННЫЕ ДОГОВОРЫ О ПОЛНОЙ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

№ п/п	Должность
	Административно-управленческий персонал
1.	Заместитель директора
2.	Ведущий юрисконсульт
3.	Ведущим инженер по охране труда, гражданской обороне и ГСЧС
4.	Бухгалтер 1 категории
5.	Специалист 2 категории
6.	Ведущей специалист по защите информации режимно-секретного органа
7.	Инженер - механик
8.	Специалист
	Отдел государственного геологического фонда
9.	Начальник отдела
10.	Заместитель начальника отдела
	Отдел подготовки информационных материалов о полезных ископаемых
11.	Начальник отдела
	Отдел государственной геологической экспертизы проектной документации на геологическое изучение недр
12.	Начальник отдела
	Группа организационно-технического и методического обеспечения работы Республиканской комиссии по запасам полезных ископаемых
13.	Руководитель группы
	Рабочие
14.	Водитель