

# **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**Между администрацией КСУП «Макаровцы» и профсоюзным комитетом на 2017 –2020 г.**

**«УТВЕРЖДЕН»  
на общем собрании трудового коллектива**

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор (далее - Договор) заключен между работниками коммунального сельскохозяйственного унитарного предприятия «Макаровцы», от имени которых выступает профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации (далее - Профком), в лице члена Профкома Кудлаша Алексея Леонидовича и коммунальным сельскохозяйственным унитарным предприятием «Макаровцы» (далее - Наниматель), в лице директора коммунального сельскохозяйственного унитарного предприятия «Макаровцы» Макулика Олега Анатольевича.
2. Договор является локальным нормативным правовым актом, регулирующим трудовые и социально-экономические отношения между Нанимателем и работниками.
3. Целью настоящего договора является преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения по созданию благоприятного психологического микроклимата в коллективе, обеспечению устойчивого социально-экономического развития, продуктивной занятости работников, уровня их оплаты труда, соответствующего текущему уровню цен и стоимости жизни, безопасных условий труда, урегулированию трудовых и связанных с ними отношений на основе социального партнерства.
4. Наниматель признает Профком единственным полномочным представителем работников предприятия в коллективных переговорах по заключению, изменению и (или) дополнению, соблюдению Договора.
5. Нормы и положения Генерального, тарифного и местного соглашений обязательны для исполнения Нанимателем и Профкомом (далее - Стороны).
6. Условия и нормы Договора, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, Генеральным, тарифным и местным соглашением, являются недействительными.
7. Изменения и (или) дополнения в Договор вносятся по взаимному согласию Сторон в порядке, аналогичном порядку принятия Договора.
8. Условия настоящего Договора распространяется на Нанимателя, всех работников предприятия, от имени которых он заключен, а также освобожденных профсоюзных работников. Действие Договора распространяется на вновь принятых работников.
9. Договор заключен с 02.03.2017 года, и действует до 01.03.2020года.
10. Социальные льготы, дополнительные компенсации, гарантии и вознаграждения установленные настоящим коллективным договором не распространяются на работников - имеющих дисциплинарные взыскания (не погашенные или не снятые), имеющие нарушения ПВРТ, ОТ и ТБ в календарном году. Социальные льготы, дополнительные компенсации, гарантии и вознаграждения выплачиваются пропорционально отработанному времени на предприятии.
11. В случае реорганизации организации Договор сохраняет свое действие в течение срока, на который он заключен, если стороны не приняли иного решения. При смене собственника имущества организации действие договора сохраняется в течение трех месяцев. Изменения в названии Сторон не прекращают действие договора.

---

Директор ГП «Макаровцы»  
\_\_\_\_\_ О.А.Макулик

Член Профкома  
\_\_\_\_\_ А.Л.Кудлаш

Стороны обязуются:

- при заключении, изменении и (или) дополнении, исполнении Договора руководствоваться основными принципами социального партнерства, предусмотренными статьей 353 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее ТК РБ);
  - в одностороннем порядке не прекращать коллективные переговоры;
  - ежеквартально рассматривать выполнение Договора на совместном заседании Сторон. По полугодиям организовывать проверку выполнения договора и о ее результатах информировать коллектив предприятия.
12. Наниматель обязуется зарегистрировать подписанный Договор, а также внесенные в него изменения и дополнения в местном исполнительном или распорядительном органе по месту нахождения (регистрации) Нанимателя (ст.370 ТК РБ).

## **II. ПРОИЗВОДСТВЕННО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИИ**

Признавая, что развитие и укрепление экономического потенциала Нанимателя является основой повышения благосостояния работников и отвечает интересам всего общества, Стороны прилагают взаимные усилия для осуществления модернизации и технического перевооружения производства, увеличения объемов производимой продукции (производства работ, оказания услуг) и повышения ее качества, роста производительности труда, укрепления трудовой и исполнительской дисциплины, экономии и эффективного использования трудовых, материальных и энергетических ресурсов.

1. Наниматель обязуется:

- 1.1. Своевременно и в полном объеме обеспечивать производство материально-техническими ресурсами.
- 1.2. Своевременно заключать договоры по поставке продукции.
- 1.3. Проводить работу по изучению рынка, восстановлению прежних и поиску новых источников сбыта выпускаемой продукции.
- 1.4. Разработать с учетом конъюнктуры рынка программу по перепрофилированию действующих производств, продукция которых не пользуется спросом, на выпуск новых конкурентоспособных товаров.
- 1.5. Разработать, при необходимости, программу финансового оздоровления предприятия, предусматривающую налаживание производства и сбыта конкурентоспособной и рентабельной продукции, рациональное использование внутренних ресурсов, снижение стоимости выпускаемой продукции, услуг, ликвидацию неплатежей, пополнение оборотных средств.
- 1.6. Осуществлять систематические маркетинговые исследования рынка, принимать необходимые меры по сохранению и укреплению своих позиций на рынке сбыта производимой продукции (производства работ, оказания услуг);
- 1.7. Совершенствовать структуру управления, организацию производства, обеспечивать рациональное и эффективное использование кадров в целях получения плановой прибыли и на этой основе — дальнейшего развития производства, повышения благосостояния всех работников.

---

Директор ГП «Макаровцы»  
\_\_\_\_\_ О.А.Макулик

---

Член Профкома  
\_\_\_\_\_ А.Л.Кудлаш

- 1.8. Обеспечить материальную и моральную заинтересованность изобретателей и рационализаторов, выплачивать вознаграждения за внедренное предложение.
  - 1.9. Периодически контролировать уровень профессиональных знаний работников, обеспечивать повышение квалификации (переподготовку) работника за счет средств Нанимателя с отрывом от производства с сохранением заработной платы и с предоставлением гарантий предусмотренных Положением о гарантиях работникам, направляемым нанимателем на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации и стажировку, утвержденное Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 14 января 2008 года, и иными нормативными актами.
  - 1.10. Предоставлять работникам, при условии получения первого образования отпуска в связи с обучением в заочных высших и средне специальных учебных заведениях с сохранением средней заработной платы.
2. Работники обязуются:
- 2.1. Выполнять производственные задания по производству продукции, работ и оказанию услуг;
  - 2.2. Соблюдать трудовую и исполнительскую дисциплину, правила охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности и производственной санитарии, бережно относиться к имуществу Нанимателя.
3. Директору ГП «Макаровцы», заместителям директора, главным специалистам, начальникам сельскохозяйственных участков и бригадирам производственных бригад в животноводстве, их заместителям, а также лицам, связанным с финансовой и снабженческо-сбытовой деятельностью предприятия, запрещается работа в других организациях, где задействованы основные фонды и финансовые средства ГП «Макаровцы».
4. Осуществлять экономический анализ работы предприятия. Информировать Профком и коллектив предприятия о результатах работы, вскрытых нарушениях, упущениях и мерах, предпринятых для их устранения.
5. В случае массового длительного простоя работников из-за отсутствия сырья, материалов, комплектующих изделий, топливно-энергетических ресурсов, отсутствия сбыта продукции Стороны принимают согласованное решение, определяющее пути выхода из сложившейся ситуации.
6. Стороны проводят семинары, учебу, информационно-разъяснительную работу среди работников по изучению и применению Трудового и Жилищного кодекса, других законодательных актов и нормативных документов, регулирующих трудовые и социально-экономические отношения.

### **III. ОПЛАТА ТРУДА**

1. Наниматель обязуется решать по согласованию с Профкомом все вопросы установления и применения форм, систем и размеров оплаты труда, и материального стимулирования.

---

Директор ГП «Макаровцы»  
О.А.Макулик

---

Член Профкома  
А.Л.Кудлаш

2. Оплата труда производится в соответствии с Положением об оплате труда, о премировании, о выплате вознаграждения по итогам работы за год и другими положениями, утвержденными в установленном порядке и по согласованию с Профкомом.
3. Установить минимальные гарантии оплаты труда работников на уровне не ниже республиканских тарифов по оплате труда. Республиканские тарифы по оплате труда определяются по тарифным коэффициентам Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь и устанавливаемой Правительством РБ тарифной ставке первого разряда с участием профкома. Низшей границей оплаты труда работника является минимальная заработная плата (месячная и часовая), утвержденная Правительством РБ, при полной отработке установленного рабочего времени (дневного, месячного) с учетом ее индексации в порядке, предусмотренном законодательством для индексации доходов населения с учетом инфляции.
4. Производить индексацию заработной платы в соответствии с Законом Республики Беларусь «Об индексации доходов населения с учетом инфляции», а также индексацию заработной платы при нарушении сроков ее выплаты на один календарный месяц и более по сравнению со сроком, установленном в коллективном договоре.
5. Для оплаты труда применять тарифную ставку 1 разряда, действующую в Республике Беларусь для оплаты труда работников бюджетных организаций.
6. Производить в течении года повышение тарифной ставки первого разряда в соответствии с Инструкцией о порядке повышения тарифной ставки первого разряда организациями государственной формы собственности и с долей собственности государства в их имуществе.
7. Для повышения тарифных ставок (окладов) по технологическим видам работ принимаются следующие коэффициенты:
  - работники ремонтной мастерской (кроме токарей) – 1,1
  - рабочие конно-ручного труда, занятые в растениеводстве и животноводстве, работники хозяйственного обслуживания, трактористы-машинисты не связанные с сельскохозяйственным производством, работники ремонтных мастерских (токари), рабочие, занятые на строительно-монтажных и ремонтно-строительных работах, включая подсобное производство – 1,2
  - для трактористов-машинистов, занятых на работах, связанных с сельскохозяйственным производством, - 1,3.
8. Установить работникам следующие надбавки, доплаты и повышенную оплату труда:
  - за работу в выходные и праздничные дни – в двойном размере;
  - за работу с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда – согласно результатов, проведенной аттестации рабочих мест с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда;

---

Директор ГП «Макаровцы»  
О.А.Макулик

---

Член Профкома  
А.Л.Кудлаш

- надбавку за классность трактористам-машинистам, водителям сельскохозяйственного производства начислять на заработную плату начисленную по расценкам за фактически выполненный объем работ, включая повышенную оплату труда;
- доплата за работу в ночное время 40%, но не ниже 20% часовой тарифной ставки (оклада) работника за каждый час работы в ночное время;
- бригадирам (звеньевым) из числа работающих, не освобожденных от основной работы, за руководство бригадой (звеном) производится доплата в размере не менее от 10 % до 50% тарифной ставки (оклада);
- несовершеннолетним работникам в связи с сокращением их рабочего дня оплата производится в таком же размере, как работникам соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы;
- за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания доплаты устанавливаются в размере до 100% начисленной заработной платы по выполняемой работе в пределах имеющихся средств;
- за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника доплаты устанавливаются в размере до 100% начисленной заработной платы отсутствующего работника
- оплату труда директора КСУП «Макаровцы» производится по расценкам за реализованную и произведенную продукцию животноводства, аванс за продукцию растениеводства (с учетом доначисления в конце года за произведенную продукцию растениеводства) но не ниже ежемесячного оклада, согласно контракта (штатного расписания)
- оплата труда заместителей, специалистов, служащих, начальников сельскохозяйственных участков производится по коэффициенту соотношения должностного оклада к окладу директора, рассчитанного по расценкам за продукцию. Размер надбавки за сложность и напряженность устанавливается решением директора предприятия с учетом личного вклада специалиста, с применением коэффициента КТУ в размере от 0,5 до 2,0.

8.1. Установление работникам с учетом финансового состояния предприятия повышения их тарифных ставок (окладов) или сдельных расценок до 300 процентов включительно. При этом порядок, размеры и условия установления указанного повышения определяется в локальных нормативных правовых актах.

8.2. За счет прибыли, остающейся в распоряжении предприятия производить материальное поощрение работников предприятия за своевременное и качественное выполнение основных сельскохозяйственных компаний, по результатам производственно-хозяйственной деятельности, в связи с государственными и профессиональными праздниками рабочих и служащих профессий и памятные даты.

8.3. Для оплаты сверхурочных часов установить на предприятии суммированный учет рабочего времени следующим категориям: трактористы-машинисты, водители, полеводы, работник столовой, операторы машинного доения, рабочие зерносклада, мастерской.

---

Директор ГП «Макаровцы»  
О.А.Макулик

---

Член Профкома  
А.Л.Кудлаш

Учетный период календарный год. Доплату производить за отработанные часы превышающие норму рабочего времени учетного периода, в размере одинарной часовой тарифной ставки без учета повышений.

9. Оплату труда водителей автомобилей производить в зависимости от грузоподъемности и типа автомобилей по тарифным ставкам, установленным в КСУП (на основании инструкции №60). Для водителей работающих на грузовых автомобилях, установить сдельную оплату труда с применением Единых норм времени. В случаях, когда по условиям работы не предоставляется возможным или нецелесообразно принимать сдельную оплату, установить повременную оплату труда. В соответствии с Постановлением Министерства труда и социальной защиты от 27.10.2014 года №94 выпуск 52ЕТКС работ и профессий рабочих, оплату труда водителей производить на основании перетарификации. В связи с тем, что произошло уменьшение тарифного коэффициента с целью сохранения заработной платы водителям использовать повышение к тарифной ставке водителя до 550%.

10. Выплачивать надбавки за непрерывное и длительное время работы на предприятии всем категориям работников при стаже работы:

от 1 до 5 лет	5% тарифной ставки, с учетом увеличения;
от 5 до 10 лет	10% тарифной ставки, с учетом увеличения;
от 10 до 15 лет	15% тарифной ставки, с учетом увеличения;
Свыше 15 лет	20% тарифной ставки, с учетом увеличения;

оплата за стаж работы начисляется на фактически начисленную заработную плату. Периоды трудовой деятельности, включаемые в стаж работы на предприятии, суммируются независимо от перерывов. Исключение: если работник был уволен за противоправные действия, то при новом трудоустройстве его стаж исчисляется с момента последнего трудоустройства.

12. Выплату заработной платы производить в денежной форме. С согласия работника допускается замена денежной оплаты полностью либо частично натуральной оплатой.

13. Выплату заработной платы производить в дни, предусмотренные коллективным, трудовым договорами не позднее 26 числа месяца следующего за отчетным, аванс выплачивать по желанию работника.

14. Выплату отпускных производить не позднее, чем за 2 дня до начала отпуска (ст. 176 ТК РБ).

15. При увольнении работника выплата всех причитающихся ему средств производится не позднее дня увольнения. При невыплате причитающихся сумм работник имеет право взыскать с Нанимателя средний заработок за каждый день просрочки (ст. ст. 77-78 ТК РБ).

16. Установить, что условия индивидуальных контрактов по оплате труда не могут быть хуже условий, установленных Договором.

17. Профком обязуется:

- Осуществлять контроль, за правильностью применения размеров, форм и систем оплаты труда, начислением заработной платы, других видов доходов работников, сроками выплаты и ее индексаций;

---

Директор ГП «Макаровцы»  
\_\_\_\_\_ О.А.Макулик

Член Профкома  
\_\_\_\_\_ А.Л.Кудлаш

- Вносить предложения Нанимателю по совершенствованию оплаты труда;
- Содействовать укреплению трудовой и технологической дисциплины, повышению эффективности производства.

#### **IV. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ КОМПЕНСАЦИИ, СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ РАБОТНИКАМ.**

Наниматель обязуется:

1. Выплачивать работникам за счет собственных средств:
  - при достижении пенсионного возраста и общем стаже непрерывной работы на предприятии 5 лет и более, работникам предприятия, в зависимости от стажа работы на предприятии, выплачивать денежные средства за каждый отработанный год на предприятии в размере:
    - за стаж работы от 5 до 10 лет – 0,75 тарифной ставки 1 разряда установленной на предприятии (далее – тарифных ставок)
    - свыше 10 лет – по 1 тарифной ставке;
  - покупка цветов к юбилейным датам и в связи с выходом на пенсию в зависимости от личного вклада работника в развитие предприятия;
  - при добросовестной и продолжительной работе на пенсии и большого личного вклада работника в развитие предприятия при увольнении выплачивать материальное вознаграждение в размере 2 базовых величин;
  - при вступлении в брак в первый раз – 10 (десять) тарифных ставок;
  - при рождении ребенка – 10 (десять) тарифных ставок;
  - в связи с юбилейной датой со дня рождения - 20, 30, 40 лет - 1 тарифную ставку, 50, 55 лет – для женщин и 50,60 лет для мужчин – 2 тарифные ставки;
  - поздравление всех работников предприятия с юбилейными датами через «Берестовицкую газету» (20,25,30,35,40,45,50,55,60,65 лет);
  - ко Дню защитников отечества и Вооруженных сил Республики Беларусь – 0,5 тарифной ставки;
  - ко Дню женщин, ко Дню Матери - 1 тарифную ставку;
  - на оздоровление, лечение и отдых при предоставлении трудового отпуска работникам – путевки предоставляются за счет предприятия 1 раз в три года. В счет частичной оплаты за путевку с работника удерживается единовременная выплата на оздоровление;
  - за счет средств предприятия выделять путевки на оздоровление детей работников кооператива, с родительским взносом 10% от стоимости путевки;
  - работникам, выдвинутым на Доску Почета ежемесячно выплачивать одну тарифную ставку первого разряда;
  - в случае смерти бывшего работника предприятия (пенсионера) - членам его семьи оказывается помощь:
    - выделяется бесплатно транспорт;
    - оказывать материальную помощь в размере - 5 тарифных ставок, для проведения похорон заслуженного работника предприятия - 8 тарифных ставок;

---

Директор ГП «Макаровцы»  
\_\_\_\_\_ О.А.Макулик

---

Член Профкома  
\_\_\_\_\_ А.Л.Кудлаш

- в случае смерти близких родственников работника предприятия (мать, отец, супруг, дети) оказывать материальную помощь в размере 3 тарифных ставок 1 разряда;
- в случае смерти работника предприятия в трудоспособном возрасте, предприятие за счет собственных средств оплачивает поминальный обед.

**Дополнительные социальные льготы:**

- в период напряженных сельскохозяйственных работ организовать бесплатное горячее питание механизаторов и других работников, непосредственно занятых на этих работах. С работников, имеющих дисциплинарные взыскания удерживать 100% стоимости питания за месяц, в котором совершен дисциплинарный проступок;
- организовывать бесплатную доставку детей из отдаленных деревень в школы автотранспортом организации;
- возмещать расходы по проезду к месту работы и обратно, в случае если нет равноценной замены из числа работников проживающих на территории предприятия;
- выделять средства для выплаты стипендий (вознаграждений) школьникам школ расположенных на территории ГП «Макаровцы», окончившим учебный год на 8-10 - в размере – 0,75 тарифной ставки на 9 и 10 – в размере – 1 тарифной ставки;
- оказывать ежеквартально материальную помощь приемной семье, закрепленную Берестовицким районным исполнительным комитетом за предприятием в целях оказания материальной помощи, в размере 5 базовых величин на одного ребенка.

**2. В целях содействия развитию личных подсобных хозяйств работников:**

- выделять сельскохозяйственную технику для обработки приусадебных участков с частичной оплатой за ее использование;
- обеспечить продажу нетелей в собственность работникам с рассрочкой оплаты.

**3. Дополнительные льготы и компенсации одиноким матерям и отцам, воспитывающим детей:**

- женщинам, имеющим 2 и более детей до 14-летнего возраста или ребенка-инвалида до 18 лет, а также одиноким женщинам и вдовам, имеющим детей в таком же возрасте, ежегодный отпуск предоставлять в удобное для них время, а также предоставлять им, по их просьбе, дополнительный отпуск без сохранения заработной платы до 2 недель в году;
- по заявлению матери (отца, опекуна, попечителя), воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежемесячно предоставлять один дополнительный свободный от работы день с оплатой в размере среднего дневного заработка за счет средств государственного социального страхования;
- по заявлению матери (отца, опекуна, попечителя), воспитывающей двоих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, ежемесячно предоставлять один дополнительный свободный от работы день с оплатой в размере среднего дневного заработка;

---

Директор ГП «Макаровцы»  
О.А.Макулик

---

Член Профкома  
А.Л.Кудлаш

- по заявлению матери (отца, опекуна, попечителя), воспитывающей троих и более детей в возрасте до шестнадцати лет (ребенка-инвалида – в возрасте до восемнадцати лет), предоставлять один дополнительный свободный от работы день в неделю с оплатой в размере среднего дневного заработка в порядке и на условиях, определяемых республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области труда

4. Ежегодно в преддверии начала нового учебного года, семьям работников предприятия, выплачивать материальную помощь в размере 1 (одной) тарифной ставки первого разряда на каждого ребенка обучающегося в школе.

5. Ежегодно к Новогодним праздникам для детей работников предприятия приобретать новогодние подарки (кондитерские наборы).

6. Каждому работнику предприятия не имеющему не погашенных и не снятых дисциплинарных взысканий, а также отработавшему полный календарный год выплачивать премию зерном в размере 10% от годового заработка -

- лишать частично:

за выговор – от 10 до 30%;

за нахождение на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения, нарушения правил внутреннего трудового распорядка, ТБ и ПБ – от 50 до 100%;

7. Выделять приусадебные участки в поле с учетом пашни возле дома:

- работника предприятия трудоспособным 0,50га;
- двум пенсионерам - 0,50га;
- одиноким пенсионерам 0,30га;
- одиноко проживающим трудоспособным работникам предприятия 0,30га;
- многодетным семьям увеличить на 0,10га;
- детям не женатым трудоспособным в семье 0,10га;
- семьям, потерявшим кормильца 0,50га;
- не работающим в ГП «Макаровцы», но работающим в других организациях расположенных на территории ГП – 0,30 га.

8. Работнику трудового коллектива, который в течении года не болел и не пользовался листом нетрудоспособности выплачивать материальную помощь по итогам работы за год, в размере 100 белорусских рублей.

Данную выплату не производить:

- лицам, не отработавшим полный календарный год;
- лицам, находившимся на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения, нарушившим ПВРТ, ОТ и ТБ.

9. В целях поддержки и социальной защиты работающих в сельской местности педагогов, воспитателей, работников здравоохранения, социальной защиты и культуры реализуют им произведенную продукцию и услуги по ценам, установленным для своих работников.

---

Директор ГП «Макаровцы»  
\_\_\_\_\_ О.А.Макулик

Член Профкома  
\_\_\_\_\_ А.Л.Кудлаш

## **V. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ ДЛЯ МОЛОДЕЖИ**

С целью привлечения и закрепления молодых кадров на производстве, создание необходимых правовых, экономических, культурно-бытовых условий и гарантий молодым работникам Наниматель обязуется:

Установить сокращенную продолжительность рабочего времени:

- для работников, занятых на работе с вредными условиями труда (главный ветврач, ветврач, ветфельдшер, ветврач гинеколог) - не более 35 часов в неделю

- от 14 до 16 лет – не более 23 часов в неделю;

- работникам в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю.

1. Трудоустроить молодых рабочих, возвратившихся из службы в Вооруженных Силах;
2. Оказывать единовременную материальную помощь молодым рабочим и служащим, возвратившимся после окончания срока службы в Вооруженных Силах Республики Беларусь на прежнее место работы, в размере 10 (десяти) тарифных ставок. При уходе работника на воинскую службу выплачивать выходное пособие в размере 2-х недельного среднего заработка.
3. Обеспечить обязательное трудоустройство по полученной специальности выпускников вузов и техникумов, направляемых на учебу по рекомендации организации и распределенных на данное предприятие в соответствии с заключенными с учебными заведениями договорами.
4. Обеспечить первоочередное право на трудоустройство детей работников при наличии у них необходимой квалификации и свободных рабочих мест.
5. Выплачивать молодым специалистам с высшим и средним специальным образованием, прибывшим на работу по направлениям учебных заведений в течение первых двух лет работы к их заработной плате в размере двух бюджетной ставки первого разряда, установленной Правительством РБ для работников бюджетной сферы с отнесением этих затрат на себестоимость продукции, работ и услуг. Выплачивать молодым специалистам с высшим и средним специальным образованием, работающим в хозяйстве по направлению свыше 2-х лет к их заработной плате – в размере 3 бюджетных ставок первого разряда и до 5 лет работы на предприятии.
6. Выплачивать молодым работникам в течении первых пяти лет работы к их заработной плате в размере одной тарифной ставки первого разряда, при условии что, устройство на предприятие будет первым рабочим местом работника. Затраты, связанные с указанными выплатами, включаются в себестоимость продукции, работ и услуг.
7. Компенсировать расходы по найму жилья молодым семьям и специалистам, прибывшим на работу на предприятие в размере 1 (одной) тарифной ставки.
8. Предоставлять молодым семьям долгосрочные льготные или беспроцентные кредиты, ссуды на строительство и приобретение жилья, обзаведение подсобным хозяйством;
9. Оказывать молодым работникам, ведущим индивидуальное строительство, помощь в приобретении материалов, выделять машины, механизмы бесплатно или по льготным тарифам.

---

Директор ГП «Макаровцы»  
О.А.Макулик

---

Член Профкома  
А.Л.Кудлаш

10. Выделять молодым семьям в кредит корову с последующим погашением кредита в течении двух лет.
11. В случае преобразований, проводимых в организации в связи с изменением формы собственности, для максимального учета интересов молодежи включать представителей молодежи и молодежных общественных организаций в рабочие группы (комиссии) по проведению этих преобразований.
12. Обеспечить молодых работников и их семьи необходимыми условиями для занятий физкультурой и спортом, художественной самодеятельностью, участия в работе кружков и клубов по интересам.
13. Предусматривать выделение средств на решение проблем молодежи.
14. Выплачивать стипендии студентам, поступившим на обучение по направлению организации, при получении высшего образования ежемесячно в размере 2 тарифных ставок первого разряда.
15. Заключать договора на обучение детей работников предприятия, за счет средств предприятия, для получения первого высшего и средне специального образования по профессиям, в которых остро нуждается предприятие, с обязательным условием отработки на предприятии при получении высшего образования – 5 лет, при получении средне специального образования – 3 года.

**Профком обязуется:**

- осуществлять контроль за соблюдением законодательства по охране труда и режиму рабочего времени несовершеннолетних, предоставлению льгот и гарантий молодежи, предусмотренных законодательством и Договором;
- добиваться сохранения и укрепления базы досуга, отдыха и оздоровления молодежи и детей работников организации;
- выделять из профсоюзного бюджета финансовые средства на проведение культурно-массовых мероприятий среди молодежи.

**Стороны обязуются:**

- способствовать созданию надлежащих условий для повышения квалификации и общеобразовательного уровня молодежи;
- выделять финансовые средства на проведение культурно-массовых мероприятий среди молодежи.

**VI. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА ПОЖИЛЫХ ЛЮДЕЙ,  
ВETERANОВ ВЕЛИКОЙ ОТЕЧЕСТВЕННОЙ ВОЙНЫ,  
ПЕНСИОНЕРОВ, ИНВАЛИДОВ,  
РАБОТАВШИХ В ОРГАНИЗАЦИИ.**

**Стороны обязуются:**

1. Оказывать материальную помощь ко Дню пожилых людей по решению директора предприятия.

---

Директор ГП «Макаровцы»  
\_\_\_\_\_ О.А.Макулик

---

Член Профкома  
\_\_\_\_\_ А.Л.Кудлаш

2. Остро нуждающимся одиноким пенсионерам производить ремонт ведомственного жилья за счет средств предприятия, а проживающим в других домах оказывать на эти цели материальную помощь.
3. Заслуженным работникам предприятия:
  - ежегодно бесплатно выдавать по 5ц зерна;
  - оплачивать 50 кВт электроэнергии ежемесячно;
  - производить обработку участков, выделенных в поле бесплатно, в пределах установленной нормы;
  - выделять бесплатно транспорт 1 раз в год в пределах области.

Переименовать звание «Заслуженный член кооператива» в звание «Заслуженный работник предприятия».

4. Организовывать чествование бывших работников с праздничными и юбилейными датами, профессиональным праздником, Днем пожилых людей, Днем инвалидов с вручением подарков, проведением огоньков и организацией сладких столов.
5. Пенсионерам, бывшим руководителям в зависимости от стажа работы в должности дополнительно выплачивать ежемесячно к пенсии за счет прибыли следующий размер выплат:
  - за 5-10 лет работы в должности – 5 базовых величин;
  - 10-15 лет работы в должности – 10 базовых величин;
  - 15-20 лет работы в должности – 15 базовых величин;
  - Свыше 20 лет работы в должности – 20 базовых величин.
6. Одиноким пенсионерам, ранее работающим на предприятии выделять бесплатно по 200 кг картофеля.
7. Ко Дню инвалидов оказывать материальную помощь (продуктовый пакет) – инвалидам первой группы и инвалидам детства, проживающим на территории ГП «Макаровцы».

## **VII. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ**

Наниматель обязуется:

1. Принимать меры по сохранению рабочих мест, созданию условий для стабильной работы предприятия.
2. Использовать работников в соответствии с их профессией, квалификацией и трудовым договором.
3. Ликвидацию или реорганизацию предприятия, влекущую за собой массовое увольнение работающих, осуществлять только после взаимных переговоров и консультаций не ранее чем за три месяца до принятия окончательного решения по этому вопросу. Заблаговременно, не позднее, чем за два месяца представлять в профсоюзный комитет проекты о сокращении штата, список сокращаемых должностей.
4. Проводить анализ состояния занятости, прогнозировать развитие предприятия, при необходимости разрабатывать программу сохранения и создания рабочих мест на предприятии, а в случае спада производства осуществлять поиск возможностей для выпуска другой продукции, производства работ и услуг.

---

Директор ГП «Макаровцы»  
О.А.Макулик

---

Член Профкома  
А.Л.Кудлаш

5. Письменно уведомлять Профком о массовом высвобождении численности или ухудшении условий труда не позднее, чем за три месяца до предстоящего увольнения работников с представлением предложений по обеспечению занятости высвобождаемых работников. Уведомление должно содержать общее число подлежащих высвобождению работников, расчеты и обоснования, позволяющие судить о неизбежности предполагаемого сокращения.
6. Расторжение трудового договора по инициативе Нанимателя (статья 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, кроме пунктов 2 и 7), а также по основаниям, предусмотренным пунктами 1 – 3 статьи 47 Трудового кодекса Республики Беларусь, производить с согласия Профкома.
7. Исключением из этого правила могут быть случаи увольнения работников за:
  - появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также распитие спиртных напитков, употребление наркотических или токсических средств на рабочем месте и в рабочее время;
  - совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные и материальные ценности, если эти действия являются основанием для утраты доверия к нему со стороны нанимателя;
  - в случае признания работника нетрудоспособным, подтвержденных заключением МРЭК.
8. В случае сокращения численности или штата работников, попадающим под сокращением работникам предоставлять возможность получить за счет Нанимателя другую профессию, по которой на предприятии имеются вакансии, оказывать помощь в трудоустройстве в другие организации.
9. Предоставлять работникам в период срока уведомления об увольнении по сокращению численности или штата время для поиска работы в пределах 8 рабочих часов в неделю с оплатой, исходя из их тарифной ставки (оклада).
10. Предоставлять в случае появления вакансии уволенным по сокращению численности или штата работникам преимущественное право возвратиться в организацию для трудоустройства.
11. Не допускать увольнения по сокращению численности или штата, а также истечения срока действия контракта одновременно 2-х работников из одной семьи, с беременных женщин, женщин имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей (отцов), воспитывающих несовершеннолетних детей.
12. Предоставление преимущественного права (при прочих равных условиях) на оставление на работе при сокращении численности или штата работников следующим категориям работников, не допускающим нарушений трудовой и исполнительской дисциплины:
  - работникам, имеющим неполную семью;
  - воспитывающим детей-инвалидов;
  - опекунам, попечителям, на иждивении которых находятся несовершеннолетние дети;
  - имеющим троих и более детей;
  - одному из двух работающих в организации родителей, имеющих несовершеннолетних детей;

---

Директор ГП «Макаровцы»  
\_\_\_\_\_ О.А.Макулик

Член Профкома  
\_\_\_\_\_ А.Л.Кудлаш

- работникам пенсионного возраста (за три года до общеустановленного пенсионного возраста)

Не допускать увольнения по инициативе нанимателя, кроме виновных действий, беременных женщин, женщин имеющих детей до 5 лет, а также одиноких матерей воспитывающих ребенка до 14 лет или детей инвалидов до 18 лет.

13. Работникам, трудоустроенным в другие организации в период реконструкции или технического перевооружения, предоставлять право преимущественного приема на работу на предприятие после реконструкции или технического перевооружения в соответствии с квалификацией (профессией).
14. Сохранять работникам, уволенным в связи с сокращением численности или штата, очередь на жилье до момента трудоустройства в другую организацию.
15. Организовывать экономическое и правовое обучение рабочих и специалистов, предусматривать финансирование на эти цели и меры материального стимулирования специалистов, ведущих занятия.
16. Перевод работающих по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, на контрактную форму найма производить в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами, о чем работник и Профком должны быть письменно предупреждены не позднее, чем за 1 месяц до заключения контракта.
17. Наниматель при переводе работника на контрактную форму найма в соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению исполнительской и трудовой дисциплины» устанавливает дополнительный поощрительный отпуск не менее трех календарных дней и повышение тарифной ставки (должностного оклада) не менее 10 процентов. В случае отсутствия у нанимателя денежных средств, необходимых для включения в контракт работнику дополнительных мер материального стимулирования труда, установленных подп.2.5. п.2 Декрета Президента РБ № 29, заключать с работником трудовой договор на неопределенный срок.
18. Письменно предупреждать работника за один месяц до истечения срока контракта о своем решении по поводу продолжения или прекращения с ним трудовых отношений. В заключаемом с работником контракте предусмотреть дополнительные условия, стимулирующие труд (повышение размера тарифной ставки (оклада) до 10%, продолжительность отпуска и другие социальные льготы).
19. В случае заключения контракта с работником пред пенсионного возраста (за 3 года до пенсии), срок контракта ему устанавливать не менее времени, оставшегося до наступления права на пенсию. Работник, работающий по контракту, сможет расторгнуть контракт по соглашению сторон по основаниям, предусмотренным законодательством о труде РБ

---

Директор ГП «Макаровцы»  
О.А.Макулик

Член Профкома  
А.Л.Кудлаш

20. При прекращении трудового договора (контракта) по основаниям пункта 2, пункта 6 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь с лицами, получившими трудовое увечье или профессиональное заболевание, Наниматель выплачивает выходное пособие в размере не менее среднемесячного заработка.
21. При увольнении в связи с ненадлежащим выполнением условий контрактов нанимателям он выплачивают минимальную компенсацию в размере трёх среднемесячных заработных плат вследствие ухудшения правового положения работников.

**Наниматель обеспечивает:**

22. Одновременно с уведомлением о намерении перевести работника на контракт вручение ему проекта контракта, в котором должны быть изложены права и обязанности работника, обязательства нанимателя, размер оплаты труда, дополнительные меры стимулирования труда.
23. Условия, оговариваемые при заключении индивидуальных трудовых договоров, контрактов не могут ухудшать положение работников, определенное законодательством, Генеральным и настоящим Соглашением и коллективным договором;
24. Предупреждение работника за один месяц до истечения срока контракта о своём намерении по поводу продолжения или прекращения с ним трудовых отношений; при нарушении срока предупреждения о прекращении контракта выплачивается компенсация в размере одной среднемесячной заработной платы.
25. Согласование условий контракта работника - члена профсоюза с профсоюзным комитетом.
26. Обязательное продление контракта с работниками, добросовестно работающими и не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, если они выразили своё согласие на продолжение трудовых отношений:
- 26.1. на срок не менее 3-х лет (с имеющими длительный стаж работы в кооперативе);
- 26.2. на срок 5 лет – при наличии высокого профессионального уровня и квалификации (за исключением лиц, достигших общеустановленного пенсионного возраста).
27. Досрочное расторжение контракта по требованию работника в случаях:
- необходимости ухода за больными членами семьи, в том числе являющимися инвалидами I или II группы;
  - перевода супруга на работу в другую местность, переезда в другую местность, направления на работу либо для прохождения службы в другой местности;
  - избрания на выборную должность;
  - зачисления в учебное заведение.

---

Директор ГП «Макаровцы»  
\_\_\_\_\_ О.А.Макулик

Член Профкома  
\_\_\_\_\_ А.Л.Кудлаш

27.Продолжение трудовых отношений на срок менее одного года только по инициативе работника с его письменного заявления.

28. Расторжение контракта, в том числе и в связи с истечением его срока, увольнение по инициативе нанимателя, не допускается, кроме случаев ликвидации организации, а также по основаниям, предусмотренным пунктами 4, 5, 7, 8 и 9 статьи 42 и пунктами 1-3 статьи 44 Трудового кодекса с:

- беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в *возрасте до 10 лет*;

- одинокими родителями и опекунами, имеющими детей до 14 лет (детей-инвалидов — до 18 лет).

29. Ограниченную материальную ответственность несут:

1) работники – в размере причиненного по их вине ущерба, но не выше своего среднемесячного заработка за порчу или уничтожение по небрежности материалов, изделий (продукции), в том числе при их изготовлении, а также за порчу или уничтожение по небрежности инструментов, измерительных приборов, специальной одежды и других предметов, выданных нанимателем работнику в пользование для осуществления трудового процесса;

2) директор предприятия, его заместители, главные специалисты, руководители структурных подразделений и их заместители – в размере причиненного по их вине ущерба, но не свыше трехкратного среднего месячного заработка, если ущерб причинен неправильной постановкой учета и хранения материальных или денежных ценностей, непринятием необходимых мер к предотвращению простоев или выпуска недоброкачественной продукции, нарушение технологий выполнения работ.

## **VIII. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА**

Рабочее время, время отдыха работника устанавливается в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Трудовым кодексом Республики Беларусь, Уставом организации, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными актами законодательства, а также положениями настоящего Договора.

Наниматель и работники обязуются:

1. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, утвержденные директором предприятия и являющиеся приложением к настоящему Договору

Наниматель обязуется:

2. Установить полную норму продолжительности рабочего времени в неделю не более 40 часов в неделю, ст.112 Трудового кодекса Республики Беларусь.

3. Установить сокращенную продолжительность рабочего времени в неделю на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не более 35 часов, ст.113 Трудового кодекса Республики Беларусь.

4. Установить сокращенную продолжительность рабочего времени в неделю:

- для работников от 14 до 16 лет не более 23 часов (ст. 114 ТК РБ);

- для работников от 16 до 18 лет не более 35 часов (ст. 114 ТК РБ);

---

Директор ГП «Макаровцы»  
\_\_\_\_\_ О.А.Макулик

---

Член Профкома  
\_\_\_\_\_ А.Л.Кудлаш

- для учащихся общеобразовательных учреждений и учреждений, обеспечивающих получение профессионально-технического образования, работающих в свободное от учебы время не более половины максимальной продолжительности рабочего времени, предусмотренной для лиц соответствующего возраста, ст. 114 ТК РБ;
  - для работников, успешно обучающихся в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях и в учреждениях, обеспечивающих получение профессионально-технического образования в вечерней и заочной форме, с сохранением средней заработной платы, ст. 206 ТК РБ;
  - инвалидам I и II группы не более 35 часов, ст.114 ТК РБ;
5. Установить по согласованию с Профкомом 6-ти дневную рабочую неделю (ст.124 ТК РБ).
6. При уходе в очередной отпуск (начиная с 2017 года) работникам предприятия выплачивать материальную помощь на оздоровление - 4 (четыре) тарифные ставки. Выплату материальной помощи на оздоровление не производить:
- а) работникам, имеющим дисциплинарные взыскания;
  - б) за совершение прогулов в период, за который предоставляется отпуск;
  - в) за появление на рабочем месте в рабочее время в нетрезвом состоянии;
  - г) за нарушение правил внутреннего трудового распорядка.
- При уходе в отпуск материальная помощь на оздоровление выплачивается пропорционально отработанному времени.
- Согласно ст. 150 ТК РБ, работникам предоставлять следующие виды отпусков:
- основной отпуск продолжительностью не менее 24 календарных дней;
  - дополнительные отпуска (ст. ст. 157-159 ТК РБ);
  - социальные отпуска (ст. 183 ТК РБ)
8. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, дополнительный отпуск на основании аттестации рабочих мест по условиям труда (перечень прилагается, ст. 157 ТК РБ).
9. Предоставлять специалистам предприятия с ненормированным рабочим днем за счет собственных средств дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день продолжительностью от 4 до 7 календарных дней. Приложение №6 прилагается (ст. 158 ТК РБ).
10. Предоставлять работникам предприятия, имеющим продолжительный стаж работы в организации дополнительный отпуск – за каждые 5 лет непрерывного стажа - 1 календарный день, но не более 3-х календарных дней (ст. 159 ТК РБ), работникам имеющие дисциплинарные взыскания (не снятые и не погашенные) данный дополнительный отпуск не предоставляется.
11. Предоставлять трудовые отпуска установленной продолжительности, согласно графика, утвержденного Нанимателем по согласованию с Профкомом.
12. Предоставлять социальные отпуска по семейно-бытовым и другим уважительным причинам (ст. 189, 190 ТК РБ) без сохранения заработной платы -
- при вступлении в брак 2 дня;
  - при вступлении в брак детей и близких родственников 2 дня;
  - при рождении ребенка 2 дня;
  - при организации похорон близких родственников 2 дней.

---

Директор ГП «Макаровцы»  
\_\_\_\_\_ О.А.Макулик

Член Профкома  
\_\_\_\_\_ А.Л.Кудлаш

## **IX. ГАРАНТИИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПРАВ РАБОТНИКОВ ПРИ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ НЕСОСТОЯТЕЛЬНОСТИ (БАНКРОТСТВЕ), РЕОРГАНИЗАЦИИ И ПРИВАТИЗАЦИИ ОРГАНИЗАЦИИ**

**Наниматель:**

- 1. Уведомляет Профком, коллектив организации не менее чем за 3 месяца обо всех намечаемых действиях, касающихся банкротства, реорганизации и приватизации организации, ее структурных подразделений.**
- 2. Признает первоочередное право коллектива организации на выбор форм собственности и хозяйствования при банкротстве, реорганизации и приватизации организации; свободная продажа организации по конкурсу или с аукциона возможна лишь при официально оформленном отказе всех работников ее выкупить.**
- 3. Осуществлять совместно с Профкомом контроль за правильностью оценки стоимости приватизируемых объектов и имущества, распределения акций.**
- 4. Признает, что при приватизации организации на работников, уволенных по сокращению численности и штата, в связи с уходом на пенсию, в том числе по инвалидности вследствие увечья, профзаболевания, а так же на работников, освобожденных от работ вследствие избрания на постоянную работу в профсоюзные органы, распространяются равные с членами коллектива организации условия приватизации в зависимости от стажа их работы в организации, в том числе и право первоочередного и на льготных условиях приобретения акций.**
- 5. Правопреемник преобразованной организации обеспечивает занятость работающих на уровне не ниже ,чем и до приватизации, в течении не менее 6 месяцев, а также сохраняет действующие гарантии и льготы, предусмотренные законодательством и настоящим Договором до принятия нового Договора.**
- 6. Разработанные проекты учредительных документов и план реорганизации и приватизации выносит на обсуждение коллектива организации и производственных подразделений после предварительного уведомления Профкома.**
- 7. В состав комиссии по банкротству, реорганизации и приватизации обязательно включает представителей коллектива организации и Профкома.**
- 8. Организует обучение и проведение разъяснительной работы по основным экономическим и правовым вопросам реорганизации и приватизации о правах и роли работников организации, их полномочных представителях (указать основные формы и сроки проведения учебы, разъяснительной работы, ответственных за их организацию должностных лиц.)**
- 9. Сохраняется действовавшие до реорганизации социально-экономические права и гарантии работников.**

---

Директор ГП «Макаровцы»  
\_\_\_\_\_ О.А.Макулик

Член Профкома  
\_\_\_\_\_ А.Л.Кудлаш

## **Х. ОХРАНА ТРУДА**

Наниматель обязуется:

1. Вывести из эксплуатации (модернизировать) производственные и вспомогательные здания и сооружения, находящиеся в неудовлетворительном техническом состоянии.
2. Сохранять за рабочими минимальную заработную плату на время простоя, в случае остановки неисправного оборудования органами государственного надзора и контроля сохранять за рабочим минимальную заработную плату при невозможности обеспечить рабочих другой работой на время вынужденного простоя.
3. Обеспечить соблюдение нормативной численности работников по охране труда, не допускать необоснованного сокращения их численности.
4. Обеспечить выполнение:
  - снизить уровень загазованности до нормативных показателей на одном рабочем месте;
  - создать на 100% рабочих мест уровень нормативной освещенности;
  - обеспечить 100% работников санитарно-бытовыми помещениями до установленных норм.
5. Организовать кабинет и уголки по охране труда и обеспечить литературой.
6. Провести аттестацию рабочих мест по условиям труда совместно с Профкомом. 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.
7. Обеспечивать работников спецодеждой, спец. обувью и другими средствами индивидуальной защиты не ниже утвержденных норм их бесплатной выдачи.
8. Осуществлять постоянный контроль за соответствием поступающей для работников специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты стандартам, ТУ и другой нормативно-технической документации с оформлением, при необходимости, актов и претензий поставщикам, изготовителям. Организовать стирку, обеспыливание, обезвреживание, хранение спецодежды.
9. Предоставлять общественным инспекторам по охране труда свободное время (не менее 4-х часов в неделю) для выполнения возложенных на них обязанностей по контролю за состоянием охраны труда с сохранением заработной платы.
10. Выполнить в установленные сроки, запланированные мероприятия по подготовке к работе в осенне-зимний период.
11. Выдавать молоко или равноценные пищевые продукты работникам при работе с вредными веществами в соответствии с перечнем вредных веществ, при работе с которыми в профилактических целях показано употребление молока или других равноценных пищевых продуктов (приложение).

---

Директор ГП «Макаровцы»  
\_\_\_\_\_ О.А.Макулик

Член Профкома  
\_\_\_\_\_ А.Л.Кудлаш

12. Выплачивать из средств нанимателя семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, умершего вследствие производственной травмы или профессионального заболевания (при наличии заключения соответствующих органов о причинно-следственной связи), помимо установленного законодательством Республики Беларусь возмещения ущерба единовременную материальную помощь в размере 120 среднемесячных заработных плат погибшего, исчисленных по заработку за год от месяца, предшествовавшего несчастному случаю.

Работнику, потерявшему трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, - единовременную компенсацию в размере среднемесячного заработка за каждый процент потери трудоспособности, рассчитанной за год до даты получения травмы или установления профессионального заболевания.

Данные выплаты производятся, если вина нанимателя доказана в установленном порядке.

Выплачивают из средств нанимателя семье работника, погибшего при исполнении трудовых обязанностей вследствие непредвиденных чрезвычайных ситуаций, стихийных бедствий, единовременную материальную помощь в размере не менее 18 среднемесячных заработных плат погибшего, а работнику, потерявшему профессиональную трудоспособность, - в размере не менее 0,2 среднемесячной заработной платы за каждый процент потери трудоспособности.

В случаях, когда медико-реабилитационной экспертной комиссией не определена степень утраты трудоспособности, и при этом продолжительность временной нетрудоспособности, полученной в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, составляет три и более месяцев, выплачивают работнику единовременную материальную помощь не менее пяти среднемесячных заработных плат.

Указанные выплаты в организациях, финансируемых из бюджета, осуществляются за счет внебюджетных средств.

В зависимости от степени вины работника, получившего трудовое увечье, размер единовременной материальной помощи может быть уменьшен не более, чем на 25 процентов.

В случае нахождения работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве (умершего вследствие производственной травмы) в состоянии алкогольного опьянения либо в состоянии, вызванном потреблением наркотических средств, психотропных, токсических или других одурманивающих веществ, выплаты производятся в размере 10 среднемесячных заработных плат работника, вне зависимости от наличия вины нанимателя.

13. В случае если повреждение здоровья явилось результатом умысла или противоправных действий потерпевшего, подтвержденного в установленном порядке правоохранительными органами, или единственной причиной несчастного случая на производстве явилось нахождение потерпевшего в состоянии алкогольного, токсического или наркотического опьянения, то право работника на получение единовременной материальной помощи не возникает.

---

Директор ГП «Макаровцы»  
О.А.Макулик

---

Член Профкома  
А.Л. Кудлаш

14. В случае ухудшения состояния здоровья работника, обусловленного условиями труда, утраты профессиональной трудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием предоставить работнику с его согласия работу в соответствии с медицинским заключением или обеспечить за счет средств, предусмотренных на осуществление обязательного страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, обучение работника новой профессии (специальности) с сохранением ему на период переподготовки среднего заработка, а при необходимости – его реабилитацию (*статья 223 Трудового кодекса Республики Беларусь*).
15. Принять неотложные меры по предотвращению вредного влияния на окружающую среду животноводческих комплексов, складов минеральных удобрений, ядохимикатов, горюче-смазочных материалов, навозохранилищ, машинных дворов, вынесению их из прибрежных зон, территорий, примыкающим к водоемам.
- Стороны обязуются:
- осуществлять периодический контроль за соблюдением законодательства об охране труда;
  - разработать экономический механизм заинтересованности в создании здоровых и безопасных условий труда, в соблюдении требований охраны труда;
  - оказывать различные виды социальной помощи семьям погибших на производстве, инвалидам труда (надбавки к пенсии, единовременная помощь, выделение бесплатных путевок на санаторно-курортное лечение, оказание постоянной материальной помощи в зависимости от сложившейся жизненной ситуации и др. помощь).
16. Предусматривать наряду с денежными доплатами за условия труда следующие виды компенсаций:
- бесплатное питание,
  - сокращенную продолжительность рабочего дня,
  - увеличение продолжительности отпуска, бесплатные оздоровительные мероприятия.

Профком обязуется:

- осуществлять постоянный общественный контроль за состоянием охраны труда на производстве и соблюдением трудового законодательства;
- утвердить общественных инспекторов и составы комиссий по охране труда и соблюдения трудового законодательства, провести обучение актива по этим вопросам;
- периодически (1 раз в квартал) на заседании Профкома с участием представителей Нанимателя рассматривать вопрос о состоянии охраны труда и заболеваемости в организации;

---

Директор ГП «Макаровцы»  
\_\_\_\_\_ О.А.Макулик

Член Профкома  
\_\_\_\_\_ А.Л. Кудлаш

- совместно с государственными органами и инспекциями по надзору и контролю за соблюдением законодательства об охране труда участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве, выявлении причин, приведших к гибели или травмам работникам, добиваться принятия мер по их устранению, оказывать материальную помощь пострадавшим или 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.
- осуществлять постоянный контроль за выплатой возмещения вреда работникам, получившим увечья на производстве, иждивенцам погибших на производстве.

18. Работникам, получившим трудовое увечье на производстве или профессиональное заболевание, при расторжении с ним трудового договора по любым основаниям, кроме виновных действий, выплачивать выходное пособие в размере трехкратного среднемесячного заработка.

### **ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К РАЗДЕЛУ «ОХРАНА ТРУДА»**

1. Перечень работ с тяжелыми и вредными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты за условия труда.
2. Перечень профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день.
3. Перечень профессий и должностей работников, которые имеют право на бесплатное получение молока в связи с вредными условиями труда.
4. Перечень профессий и должностей работников, которым бесплатно выделяется мыло.
5. Перечень профессий и должностей работников, которым предусматривается выдача бесплатной спецодежды, спец. обуви и других средств индивидуальной защиты.

### **XI. ЖИЛИЩНО-БЫТОВОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ**

Наниматель обязуется:

1. Постановку на учет нуждающихся в улучшении и распределении жилья (в т.ч. и служебного) производить совместным решением Нанимателя и Профкома. Обеспечить гласность. Списки учета работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, и списки лиц, которым предоставляется жилье, доводить до сведения коллектива. Постановку на очередь и распределение жилой площади производить в соответствии с действующими законодательными и нормативными актами.

---

Директор ГП «Макаровцы»  
\_\_\_\_\_ О.А.Макулик

---

Член Профкома  
\_\_\_\_\_ А.Л. Кудлаш

2. Ведение учета работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, осуществлять в соответствии с Положением о порядке учета граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, предоставления жилых помещений.

3. Для ведения учета нуждающихся в улучшении жилищных условий назначить работника совместным решением Сторон.

4. Для осуществления общественного контроля за учетом граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, установлением очередности на получение жилых помещений, их предоставлением, создать жилищно-бытовую комиссию по жилищным вопросам совместным решением Сторон.

5. Основания внеочередного права на получение жилья:

1. Молодые специалисты, прибывшие в организацию по распределению, а также приглашенные молодые специалисты;
2. Переезд из другого населенного пункта при назначении на должность, переводе от одного нанимателя к другому в связи с обоснованными производственными, организационными и экономическими причинами при условии, что из числа работников в данном населенном пункте нет равноценной замены;
3. Переезд из другого населенного пункта при поступлении на работу по специальностям, работники которых необходимы предприятию в связи с обоснованными производственными, организационными и экономическими причинами для обеспечения полного производственного процесса на предприятии;

6. При распределении жилья в первоочередном порядке жилье предоставляется:

1. Работникам, в специальностях которых остро нуждается организация.
2. Семьям, в которых 2 члена семьи работают на предприятии.
3. Работникам, которые имеют стаж работы в организации 10 лет и более.

7. Выдавать беспроцентные ссуды работникам, нуждающимся в улучшении жилищных условий, индивидуальным застройщикам, а также работникам, приобретающим жилье в собственность, при наличии средств в организации.

8. Выделять транспортные средства работникам для хозяйственно-бытовых нужд по ценам и тарифам, согласованным с Профкомом.

9. Осуществлять контроль, за состоянием учета работников по применению норм Жилищного кодекса Республики Беларусь.

10. Специалистов организации социально-культурной сферы, обслуживающих работников организации, предприятие вправе принять на учет нуждающихся в улучшении жилищных условий по совместному решению администрации КСУП «Макаровцы» и профсоюзного комитета, на основании ходатайства вышестоящей организации социально-культурной сферы – в случае острой необходимости, для обеспечения нормальной жизнедеятельности предприятия.

11. Особое внимание в предоставлении жилищно-бытовых услуг уделять многодетным, малообеспеченным семьям, участникам и инвалидам войны.

12. При увольнении из предприятия, предоставленное жилое помещение подлежит сдаче в состоянии пригодном для использования.

---

Директор ГП «Макаровцы»  
О.А.Макулик

---

Член Профкома  
А.Л.Кудлаш

## **ХII. МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАЕ. ОРГАНИЗАЦИЯ ОТДЫХА И САНАТОРНО-КУРОРТНОГО ЛЕЧЕНИЯ.**

Наниматель обязуется:

1. Разработать и утвердить план мероприятий, направленных на снижение заболеваемости и травматизма.
2. Заключать договоры с Берестовицким ТМО на медицинское обслуживание работников, проведение профосмотров, обязательный ежегодный медицинский осмотр всеми, без исключения работниками, оказание дополнительной медицинской помощи работникам.
3. Работникам предприятия, находившимся на лечении в учреждении здравоохранения, оказывать материальную помощь на лечение не более 1 раза в год (по заявлению работника и предоставлении выписки из истории болезни) по решению Нанимателя от 5 до 15 базовых величин в зависимости от степени тяжести заболевания.
4. Приобретать медикаменты для профилактического лечения диспансерных больных и инвалидов, оказывать помощь инвалидам в приобретении технических средств, облегчающих им жизнь, а также по решению Нанимателя оказывать материальную помощь.
5. Приобретать ежегодно за счет предприятия путевки на оздоровление и санаторно-курортное лечение.
6. Обеспечить широкую гласность об имеющихся возможностях оздоровления работников.
7. Ежегодно за счет Нанимателя проводить вакцинацию работников против гриппа.
8. Включать представителей профсоюза в состав комиссии по оздоровлению и санаторно-курортному лечению.

## **ХIII. КУЛЬТУРНО-МАССОВАЯ, ФИЗКУЛЬТУРНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ И СПОРТИВНАЯ РАБОТА**

Наниматель обязуется:

1. При отсутствии собственной культурно-спортивной базы выделять денежные средства на аренду зданий, помещений и сооружений, необходимых для проведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы, организации досуга и отдыха работников и членов их семей.
2. Выделять бесплатно автотранспорт для выезда участников художественной самодеятельности, спортсменов, туристических групп и т.д.
3. Выделять, при необходимости, денежные средства на хозяйственное содержание и ремонт объектов культуры, отдыха и спорта, которыми пользуются работники организации и их семьи.

---

Директор ГП «Макаровцы»  
О.А.Макулик

---

Член Профкома  
А.Л.Кудлаш

4. Выделять денежные средства на материальное вознаграждения спортсменов принимающих участие в соревнованиях, участников художественной самодеятельности при проведении культурно-массовых мероприятий.
5. Оказывать финансовую поддержку любительским коллективам художественного творчества, имеющим звание "заслуженный", наименование "народный" и "образцовый", независимо от их ведомственной принадлежности.
6. Выделять денежные средства на посещение работниками предприятия и членами их семей концертов, театров, выставок, экскурсионных туров, спортивных матчей.

#### **ПРОФКОМ:**

- осуществлять контроль, за выделением Нанимателем и целевым использованием средств на проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы, на содержание культурно-просветительных учреждений и спортивных сооружений.
- профком способствует организации работы подведомственных культурно-просветительных учреждений выделяет из профсоюзного бюджета финансовую помощь на обеспечение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

#### **СТОРОНЫ обязуются:**

- в соответствии с положением о премировании работников, обязуются премировать спортсменов. Сохраняют среднемесячную заработную плату участникам художественной самодеятельности, спортсменам, выезжающим на смотры-конкурсы и другие массовые мероприятия;
- совместно с нанимателем проводить работу по оздоровлению работников и членов их семей посредством вовлечения их к занятиям физической культурой, спортом и туризмом, используя при этом возможности установленной Федерацией профсоюзов Беларуси скидки на проживание в объектах гостиниц и туристических оздоровительных комплексов системы ТЭУП «Беларустурист»

### **XIV. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВОВЫХ ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФКОМА И ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА**

#### **Наниматель обязуется:**

1. Включать представителя профсоюза в состав комиссий и других общественных органов и формирований, действующих в ГП «Макаровцы».
2. Согласовывать с Профкомом проект Устава организации и иных нормативных документов, принимаемых на предприятии.  
Рассматривать и принимать меры по обоснованным требованиям, критическим замечаниям и предложениям, высказанным работниками на профсоюзных собраниях.
3. Рассматривать ходатайства Профкома о привлечении к ответственности должностных лиц, нарушающих законодательство о труде, не выполняющих обязательств по Договору, препятствующих выполнению профсоюзными работниками и активистами уставных задач.

---

Директор ГП «Макаровцы»  
\_\_\_\_\_ О.А.Макулик

---

Член Профкома  
\_\_\_\_\_ А.Л.Кудлаш

4. Своевременно информировать Профком о текущих, годовых и перспективных планах, изменениях в инвестиционной и производственной политике, важных технологических изменениях и изменениях в структуре предприятия.
5. Предоставлять Профкому информацию, необходимую для защиты трудовых прав и социально-экономических интересов трудящихся (ст. 463 ТК РФ).
6. Освобождать от основной работы не освобожденных профсоюзных работников для участия в работе конференций, съездов и иных уставных мероприятий, а так же на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка.
7. Систематически (не реже одного раза в квартал) проводить встречи представителей Профкома с руководством организации по вопросам социально-экономического развития коллектива, совершенствования социального партнерства.
8. Обеспечить условия для деятельности Профкома (бесплатное предоставление и содержание помещений, транспортных средств, оргтехники, средств связи, канцтоваров и бумаги).
9. Обеспечить в соответствии с нормами Устава отраслевого профсоюза ежемесячное удержание из заработной платы работников – членов профсоюза по их личным заявлениям членских взносов и перечисление их в установленных руководящими органами профсоюза размерах.
10. Не переводить на другую работу и не привлекать к дисциплинарной ответственности работников, избранных в состав профсоюзных органов и не освобожденных от производственной работы, без предварительного согласия Профкома.
11. Не допускать расторжения трудового договора по инициативе Нанимателя (за исключением случаев, вызванных виновными действиями работника) с работниками, избранными руководителями профсоюзных органов и не освобожденными от работы, без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа, членами которого они избраны.
12. Срок контракта с работниками, избранными руководителями профсоюзных органов и не освобожденными от основной работы, не может быть менее срока их полномочий.
13. Обеспечить представителям профсоюзных органов возможность посещения организации для реализации уставных задач, а также предоставлять нормативную документацию и документацию о производственно-хозяйственной деятельности, право участия в собраниях, конференциях и заседаниях, проводимых Нанимателем.
14. Согласовывать с профсоюзным комитетом правила внутреннего трудового распорядка, положение об оплате труда и премировании, график отпусков, положения и инструкции по охране труда и иных нормативных документов, принимаемых на предприятии.

---

Директор ГП «Макаровцы»  
\_\_\_\_\_ О.А.Макулик

Член Профкома  
\_\_\_\_\_ А.Л.Кудлаш

15. Не допускать вмешательства во внутренние дела профсоюза, рассматривать ходатайства профсоюзного комитета 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 требований.

Профсоюзному активу предоставляются следующие гарантии:

- срок контракта не может быть меньше срока полномочий профсоюзного органа, членами которого они являются;
- расторжение трудового договора по инициативе Нанимателя (за исключением случаев, вызванных виновными действиями работника) допускается лишь с предварительного согласия (не позднее чем за 2 месяца) профсоюзного органа, членами которого они избраны (норма распространяется и на общественных инспекторов труда);
- расторжение трудового договора по инициативе нанимателя с председателем профсоюзного комитета допускается только с предварительного согласия райкома профсоюза работников агропромышленного комплекса;
- лицам, избранным в состав профсоюзных органов, предоставляется преимущественное право оставления на работе при сокращении численности или штата работников при прочих равных условиях;
- привлечение к дисциплинарной ответственности работников избранных в профсоюзный комитет, общественных интересов по охране труда, допускается только с согласия профсоюзного органа, членами которого указанные работники являются.

#### **XV. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА НЕИСПОЛНЕНИЕ (НАРУШЕНИЕ) УСЛОВИЙ ДОГОВОРА**

1. Наниматель:
  - берет на себя ответственность за своевременное и полное выполнение обязательств и мероприятий, принятых в Договоре;
  - обязуется в недельный срок рассматривать представление Профкома об имеющихся нарушениях в выполнении Договора и давать Профкому мотивированный ответ в письменной форме, привлекать меры дисциплинарной, материальной ответственности виновных в невыполнении обязательств Договора.
2. Профком знакомит всех работников, в том числе вновь принятых, с содержанием договора
3. Представители Нанимателя, виновные в непредставлении информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля, за выполнением договора, несут дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством и настоящим договором.

---

Директор ГП «Макаровцы»  
\_\_\_\_\_ О.А.Макулик

---

Член Профкома  
\_\_\_\_\_ А.Л.Кудлаш

## **XVI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ДОГОВОРА.**

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

**Для осуществления контроля Стороны обязаны предоставлять всю необходимую для этого имеющуюся информацию.**

**Не менее двух раз в год проводить проверку выполнения Договора и по ее результатам отчитываться: за год – на общем собрании (конференции) трудового коллектива, за 1 полугодие – на совместном заседании Нанимателя и Профкома с последующим информированием на собраниях работников подразделений, участков (ст.ст.377-399 ТК РБ).**

**Стороны обязуются:**

- 1. Назначить в состав примирительной комиссии своих представителей в количестве 5 человек.**

**В том числе: Макулика О.А. , Жвалевская Е.И., Капица А.Н., Кудлаш А.И., Миленкевич В.Ф.**

- 2. Пригласить для работы примирительной комиссии в качестве нейтрального члена председателя Коноховского сельского исполнительного комитета Рудкина В.Н.**

**Коллективный договор подписан 02.03.2017 года.**

**Директор ГП «Макаровцы» \_\_\_\_\_ Макулик О.А.**

**Член профкома \_\_\_\_\_ Кудлаш А.Л.**

**1.Перечень профессий и нормы выдачи бесплатной  
спецодежды, спец. обуви и других  
предохранительных приспособлений.**

№п/п	Наименование должностей, профессий	Наименование спец. обуви и спецодежды	Количество предметов	Время носки (месяц)
1.	Оператор машинного доения, оператор животноводческого комплекса	Халат х/б Фартук прорезиненный Сапоги резиновые Куртка утепленная Нарукавники Косынка	2 шт. 1шт. 1пара 1 шт. 1 пара 1 шт.	12 12 12 36 до износа до износа
2.	Зав. фермой	Халат х/б Сапоги резиновые	1 шт. 1 пара	12 12
3.	Животноводы	Костюм х/б Рукавицы комбинир. Сапоги резиновые Куртка утепленная	1компл.  1 пара 1 шт.	12 до износа 12 36
4.	Ветврач, Техник по искусственному осеменению животных, Врач-гинеколог	Халат х/б или костюм х/б Перчатки резиновые Сапоги резиновые Куртка утепленная	1 компл.  1 пара 1 шт.	12 до износа 12 36
5.	Слесарь по ремонту и обслуж. Молочного оборудования, доильных установок	Костюм х/б или халат х/б Рукавицы резиновые Куртка утепл. Сапоги резиновые	1 компл.  1шт. 1шт.	12 до износа 36 12
6.	Животновод по уходу за дойным стадом, Животновод по уходу за молодняком КРС и откормом КРС, ночные скотники	Костюм х/б Сапоги резиновые Куртка утепленная	1компл. 1 пара 1 шт.	12 12 36
7.	Работники складов, зерноскладов, мельники	Костюм х/б Сапоги резиновые Зимой дополнительно Куртка утепленная Респиратор Очки защитные Рукавицы	1компл. 1 пара  1 шт.	12 12 36 до износа до износа до износа

Директор ГП «Макаровцы»  
\_\_\_\_\_ О.А.Макулик

Член Профкома  
\_\_\_\_\_ А.Л.Кудлаш

**2. Работники полеводства.**

<b>№п/п</b>	<b>Наименование должностей, профессий</b>	<b>Виды спец. обуви, спецодежды</b>	<b>Количество предметов</b>	<b>Сроки носки (месяц)</b>
<b>1.</b>	<b>Тракторист-машинист</b>	<b>Костюм х/б Ботинки кирзовые. Рукавицы комбин. Очки защитные Куртка утепл. Респиратор</b>	<b>1 компл. 1 пара   1</b>	<b>12 12 до износа до износа 36 до износа</b>
<b>2.</b>	<b>Рабочие, занятые на протравливании семян заправкой р-ров и я/хим</b>	<b>Костюм х/б защитостойкий Рукавицы комбин. Сапоги резиновые Респиратор Перчатки резиновые Фартук прорезинен. Нарукавники</b>	<b>1 компл.  1 пара 1 шт.  1 шт.</b>	<b>12  до износа 12 до износа до износа 12 до износа</b>

---

Директор ГП «Макаровцы»  
\_\_\_\_\_ **О.А.Макулик**

Член Профкома  
\_\_\_\_\_ **А.Л.Кудлаш**

### 3.Работники мех. мастерской

1.	Кузнецы	Фартук брезентовый Рукавицы комбин. Очки защитные Костюм х/б Куртка утепленная	1 1 1 шт. 1 шт.	6 3 до износа 12 36
2.	Электрогазосварщик	Костюм брезен. с огнестойкой пропиткой Маска сварочная Сапоги кирзовые Рукавицы брезент (краги) Куртка утепленная	1 компл.  1 пара  1 шт.	12  до износа 12 до износа 36
3.	Электромонтеры, Электрики	Костюм х/б Сапоги резиновые Перчатки диэлектр. Страховой пояс Куртка утепленная	1 1 пара  1 шт.	12 12 до износа до износа 36
4.	Полевод	Халат х/б или костюм х/б Рукавицы Очки защитн. Респиратор Куртка утепленная	1 компл.   1 шт.	6  до износа до износа до износа 36
5.	Слесарь рем. мастерской	Костюм х/б Сапоги резиновые Рукавицы комбин.	1 компл. 1 пара	12 12 до износа
6.	Токарь	Костюм х/б Рукавицы комбин. Очки Ботинки кирзовые Куртка утепленная	1 компл.  1 пара 1 шт.	12 до износа до износа 12 36

Директор ГП «Макаровцы»  
\_\_\_\_\_ О.А.Макулик

Член Профкома  
\_\_\_\_\_ А.Л.Кудлаш

**2.Перечень профессий, которым устанавливается  
бесплатная выдача молока (0.5 л.) в день**

1. Электрогазосварщик
2. Кузнец
3. Аккумуляторщик
4. Трактористы, занятые на внесении и подвозке ядохимикатов и минеральных удобрений
5. Лица, работающие с ядохимикатами
6. Кочегары
7. Водители занятые перевозкой опасных грузов (диз. топливо и бензин)

---

Директор ГП «Макаровцы»  
\_\_\_\_\_ О.А.Макулик

Член Профкома  
\_\_\_\_\_ А.Л.Кудлаш

**3. Перечень профессий, которым бесплатно  
выдается мыло (400грамм) в месяц**

1. Кузнец
2. Электрогазосварщик, токарь
3. Аккумуляторщик
4. Кочегары
5. Тракторист-машинист
6. Водители
7. Оператор машинного доения
8. Слесари по обслуживанию молочного оборудования доильных установок
9. Слесарь по ремонту с/х техники и оборудования, слесарь по ремонту автомобилей
10. Оператор животноводческого комплекса
11. Животноводы
12. Техник по искусственному осеменению животных
13. Подсобный рабочий строительной бригады
14. Ветврач, врач гинеколог

---

Директор СПК «Макаровцы»  
\_\_\_\_\_ О.А.Макулик

Член Профкома  
\_\_\_\_\_ А.Л.Кудлаш

**4. Перечень работ, с вредными и опасными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты**

1. Водитель - 0,14%
2. Тракторист-машинист с/х производства - 0,14%
3. Животновод по уходу за дойным стадом - 0,10%
4. Животновод по уходу за молодняком КРС и откормом КРС - 0,14%
5. Животновод по уходу за животными (ночные, дневные) - 0,14%
6. Оператор машинного доения - 0,14%
7. Мельник - 0,10%
8. Слесарь по обслуживанию молочного оборудования, доильных установок - 0,14%
9. Главный ветврач - 0,14%
10. Ветеринарный врач - 0,14%
11. Ветеринарный врач-гинеколог - 0,14%
12. Ветеринарный фельдшер - 0,14%
13. Токарь - 0,14%
14. Электрогазосварщик - 0,14%
15. Полевод - 0,10%
16. Слесарь по ремонту автомобилей - 0,10%
17. Слесарь по ремонту с/х техники машин и оборудования - 0,10%
18. Повар - 0,10%
19. Кухонный рабочий - 10%

---

Директор ГП «Макаровцы»  
\_\_\_\_\_ О.А.Макулик

Член Профкома  
\_\_\_\_\_ А.Л.Кудлаш

**Перечень**  
**профессий и должностей с вредными условиями труда,**  
**работа в которых дает право на дополнительный отпуск и**  
**сокращенный рабочий день**

1. Электрогазосварщики - 7 календарных дней
2. Токарь - 4 календарных дней
3. Оператор машинного доения - 7 календарных дней
4. Тракторист-машинист с/х производства - 7 календарных дней
5. Водитель автомобиля (грузового, грузопасаж.) - 7 календарных дней
6. Животновод по уходу дойным стадом - 4 календарных дня
7. Животновод по уходу за молодняком КРС и откормом КРС - 7 календарных дней
8. Животновод по уходу за животными (ночной, дневной) - 7 календарных дней
9. Мельник - 4 календарных дней
10. Слесарь по ремонту и обслуживанию молочного оборудования, доильных установок - 7 календарных дней
12. Главный ветврач - 7 календарных дней
13. Ветеринарный врач - 7 календарных дней
14. Ветеринарный врач гинеколог - 7 календарных дней
15. Ветеринарный ветфельдшер - 7 календарных дней
16. Полевод - 4 календарных дня
17. Слесарь по ремонту автомобилей - 4 календарных дня
18. Слесарь по ремонту с\х техники , машин и оборудования - 4 календарных дня
19. Повар, кухонный рабочий – 4 календарных дня

**Сокращенная продолжительность рабочего времени**

1. Главный ветеринарный врач - 35 часов
2. Ветеринарный врач - 35 часов
3. Ветеринарный врач гинеколог - 35 часов
4. Ветеринарный фельдшер - 35 часов

---

Директор ГП «Макаровцы»  
\_\_\_\_\_ О.А.Макулик

Член Профкома  
\_\_\_\_\_ А.Л.Кудлаш

**П Е Р Е Ч Е Н Ь**  
**Должностей работников с ненормированным рабочим днем,**  
**имеющим право на дополнительный отпуск**  
**в СПК «Макаровцы»**

1. Председатель	- 7 календарных дней
2. Зам. председателя	- 6 календарных дней
3. Гл. агроном, гл. зоотехник, гл.ветврач, Гл.инженеры, ст. диспетчер	- 6 календарных дней
4. Гл. бухгалтер	- 7 календарных дней
5. Зав. мастерскими, механики	- 5 календарных дней
6. Бригадир полевых бригад	- 5 календарных дней
7. Зав. животноводческими фермами	- 5 календарных дней
8. Зав. участками	- 5 календарных дней
9. Операторы заправок, зав столовой, Кладовщики, зав. кафе, остальные специалисты	- 4-5 календарных дней
10. Ветврачи	- 4-6 календарных дней
11. Водитель автобуса	- 7 календарных дней
12. Водитель служебного легкового автомобиля	- 7 календарных дней

---

Директор ГП «Макаровцы»  
\_\_\_\_\_ О.А.Макулик

Член Профкома  
\_\_\_\_\_ А.Л.Кудлаш