

# ОДИННАДЦАТЬ

ИЗДАЁТСЯ С ДЕКАБРЯ 1956 г.

## Коллективный договор

между ОАО «Минский подшипниковый завод» и работниками ОАО «МПЗ» — членами первичной организации профсоюза АСМ

### 1. Общие положения

1.1 Настоящий Коллективный договор заключается в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Трудовым Кодексом Республики Беларусь, Генеральным соглашением между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов, отраслевым тарифным соглашением, действующим законодательством Республики Беларусь на основе принципов социального партнёрства, сотрудничества и равноправия сторон.

Открытое акционерное общество «Минский подшипниковый завод», именуемое в дальнейшем «Наниматель», в лице генерального директора Лабусова А.Ф., действующего на основании Устава и решения общего собрания акционеров ОАО «МПЗ», члены первичной организации профсоюза работников автомобильного и сельскохозяйственного машиностроения (АСМ) ОАО «МПЗ», именуемый в дальнейшем «Профсоюз» в лице председателя профкома Кузьмина Н.Н., действующего на основании Устава, заключили настоящий Коллективный договор о следующем.

Стороны, подписавшие Коллективный договор, признают обязательство, закреплённое в действующих «Генеральном соглашении между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов», «Тарифном соглашении между Белорусским профсоюзом работников автомобильного и сельскохозяйственного машиностроения, Министерством промышленности Республики Беларусь, Государственным военно-промышленным комитетом Республики Беларусь, Республиканской ассоциацией предприятий промышленности «БелАПП» на 2012-2014 гг.».

**Отв.: генеральный директор, председатель Профкома.**

1.2 Применяемые в настоящем Коллективном договоре термины означают: Наниматель — ОАО «Минский подшипниковый завод»; Уполномоченное должностное лицо Нанимателя — руководитель (его заместитель) ОАО «МПЗ» (обособленного подразделения), руководитель структурного подразделения (его заместители), мастер, специалист или иной работник, которому законодательством или нанимателем предоставлено право принимать все или отдельные решения, вытекающие из трудовых и связанных с ними отношений.

Первичная организация профсоюза АСМ ОАО «МПЗ» — добровольная общественная организация, объединяющая работников ОАО «МПЗ» — членом профсоюза АСМ ОАО «МПЗ» для защиты трудовых, социально-экономических прав и интересов. Первичная организация профсоюза АСМ ОАО «МПЗ» свою деятельность осуществляет в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Законом Республики Беларусь от 22.04.1992 № 1605 — XII в редакции Закона от 10.05.2007 № 226-3 «О профессиональных союзах» и иным законодательством Республики Беларусь.

Профсоюзный комитет ОАО «МПЗ» (Профком) — выборный исполнительно-распорядительный орган первичной организации профсоюза АСМ ОАО «МПЗ». Неполной считается семья, в которой дети находятся на иждивении и воспитании одного родителя.

К неполным относятся семьи: — женщин, родивших детей вне брака и не состоящих в браке; — вдов (вдовцов), не вступивших в новый брак, на воспитании которых находятся несовершеннолетние дети; — родителя, расторгнувшего брак и воспитывающего несовершеннолетних детей;

— родителя, не заключившего новый брак, если второй из них признан безвестно отсутствующим;

— одиноких граждан, усыновивших детей.

МПБ — минимальный потребительский бюджет семьи из 4-х человек, определяемый Министерством труда и социальной защиты РБ.

1.3 Права Первичной организации профсоюза АСМ ОАО «МПЗ» по защите трудовых прав своих членов:

— защищает трудовые права членов профсоюза при заключении или расторжении трудовых договоров (контрактов) и в других случаях; — при ведении коллективных переговоров по заключению, изменению коллективного договора представляет интересы только членов профсоюза; — в случае несоответствия трудового договора (контракта) законодательству Республики Беларусь, Коллективному договору Профсоюзы вправе требовать от Нанимателя, в интересах работника — члена профсоюза, изменения условий трудового договора (контракта);

— знакомят вновь принятых на работу с содержанием Коллективного договора;

— по просьбе своих членов обращаются в суд с иском о признании недействительным и социально-экономических прав. Для этих целей в Профсоюзе созданы службы правовой помощи и другие необходимые органы, компетенция которых определяется уставом (положениями) Профсоюза и законодательством Республики Беларусь.

**Отв.: председатель Профкома.**

1.4 Целями настоящего Коллективного договора являются: — обеспечение социальной защиты; — недопущение массовых увольнений; — стабилизация социальной обстановки в коллективе; — укрепление взаимного доверия и уважения сторон, подписавших Коллективный договор;

— создание условий для укрепления финансового и экономического состояния ОАО «МПЗ»;

— укрепление трудовой и производственной дисциплины.

**Отв.: генеральный директор, председатель Профкома.**

1.5 Коллективный договор заключён сроком на три года с 01.01.2012 по 31.12.2014 г., вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует до подписания нового Коллективного договора.

Сторона, желающая заключить новый Коллективный договор, в течение трёх месяцев до окончания действия договора в установленном порядке предлагает заключение нового Коллективного договора.

**Отв.: генеральный директор, председатель Профкома.**

1.6 Коллективный договор распространяется на Нанимателя, всех работников, от имени которых он заключён (в том числе Нанимателя и работников, выделяемых из ОАО «МПЗ» закрытых акционерных обществ и предприятий других форм собственности), и Профсоюзный комитет.

Действие Коллективного договора распространяется на работников, от имени которых он не заключался (вновь принятых, не членов Профсоюза и др.) на основании письменных заявлений сторон настоящего Коллективного договора.

**Отв.: генеральный директор, председатель Профкома, отдел кадров.**

1.7 Условия настоящего Коллективного договора могут быть изменены только по соглашению сторон. Все изменения и дополнения вносятся в порядке, установленном Трудовым кодексом Республики Беларусь и настоящим Коллективным договором для его заключения, и оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью Коллективного договора.

**Отв.: генеральный директор, председатель Профкома.**

1.8. На время проведения коллективных переговоров работники ОАО «МПЗ» (члены комиссии, специалисты), приглашённые для участия в коллективных переговорах, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка, о чём издаётся приказ генерального директора. Представители сторон, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе нанимателя без предварительного согласия профсоюза, за исключением случаев, предусмотренных пунктами 7,8 и 9 ст. 42, пунктами 1-3 статьи 44 Трудового кодекса Республики Беларусь.

Споры, возникшие в ходе проведения коллективных переговоров, разрешаются в соответствии с законодательством.

**Отв.: генеральный директор, председатель Профкома.**

1.9. Коллективный договор после утверждения на профсоюзной конференции подписывается уполномоченными представителями сторон и регистрируется в установленном законодательством порядке.

Документы для регистрации Коллективного договора Наниматель представляет в администрацию Заводского района г. Минска в течение 10 календарных дней со дня подписания Коллективного договора.

**Отв.: генеральный директор, председатель Профкома, начальник юрбюро.**

1.10. Стороны вправе установить в Коллективном договоре иное начало действия отдельных положений, не совпадающее с началом действия Коллективного договора.

**Отв.: генеральный директор, председатель Профкома.**

1.11. Фонды, образуемые из чистой прибыли, в том числе и фонд потребления, формируются по итогам работы за год и утверждаются общим собранием акционеров.

### 2. Заключение, изменение, прекращение трудового договора

2.1. Приём на работу производится путём заключения письменного трудового договора между Нанимателем и лицом, желающим поступить на работу, в соответствии с действующим законодательством и Коллективным договором. В случае противоречия норм законодательства о труде применяется норма, содержащая более льготное условие для работника.

**Отв.: зам. генерального директора по кадрам, идеологической работе и социальным вопросам.**

2.2. При приёме на работу работника Наниматель или уполномоченные им должностные лица обязаны:

а) провести медицинское обследование на пригодность данной профессии в установленных законодательством случаях;

б) ознакомить его под роспись с поручаемой работой, условиями и оплатой труда, его правами и обязанностями;

в) ознакомить его под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, режимом работы, действующим у Нанимателя;

г) провести инструктаж по технике безопасности, противопожарной безопасности.

Ознакомление в соответствии с частями б) и в) настоящего пункта производится отделом кадров Нанимателя.

Ознакомление вновь принятых работников с Коллективным договором производится Профкомом под роспись.

**Отв.: зам. генерального директора по кадрам, идеологической работе и социальным вопросам, Профком.**

2.3. С целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе трудовой договор по соглашению сторон может быть заключён с условием предварительного испытания.

Предварительное испытание при заключении трудового договора не устанавливается для:

1) работников, не достигших 18 лет;

2) молодых рабочих по окончании учреждений, обеспечивающих получение профессионально-технического образования;

3) молодых специалистов по окончании учреждений, обеспечивающих получение среднего специального и высшего образования;

4) инвалидов;

5) временных и сезонных работников;

6) при переводе на работу в другую местность либо к другому нанимателю;

7) при приёме на работу по конкурсу, по результатам выборов;

8) в других случаях, предусмотренных законодательством.

Срок испытания для всех категорий работников не может превышать трёх месяцев.

**Отв.: зам. генерального директора по кадрам, идеологической работе и социальным вопросам.**

2.4. Наниматель обеспечивает рабочими местами вне зависимости от изменения структуры Общества, сокращения рабочих мест бывших работников Общества, проходивших срочную службу в армии, в случае их обращения в течение 3 месяцев со дня увольнения в запас.

**Отв.: отдел кадров, начальники структурных подразделений.**

2.5. Наниматель обеспечивает, при наличии вакансий, заключение трудового договора в соответствии с медицинским заключением работников, ранее уволенных по состоянию здоровья вследствие производственной травмы или профессионального заболевания.

**Отв.: отдел кадров, начальники структурных подразделений.**

2.6. Наниматель предоставляет преимущественное право трудоустройства в Обществе при наличии вакансий работникам, ранее уволенным по сокращению штатов.

**Отв.: отдел кадров, начальники структурных подразделений.**

2.7. Заключение контрактов с работником, трудовой договор с которым был заключён на неопределённый срок, осуществляется в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами, о чём работник должен быть письменно предупреждён не позднее, чем за один месяц, до заключения контракта.

Предупреждение работника о переводе на контрактную форму найма должно содержать мотивированное обоснование причин перевода по каждому конкретному работнику. Вместе с предупреждением Наниматель обязан передать работнику текст контракта для ознакомления, согласования условий контракта и для консультации (только членам профсоюза) по условиям контракта с Профсоюзом. Срок письменного предупреждения работника об изменении существующих условий труда и переводе на контрактную форму найма исчисляется с даты вручения работнику проекта предлагаемого контракта.

Работник, давший согласие на заключение контракта, вправе в период срока предупреждения, но не позднее 1 месяца, до истечения срока предупреждения, представить Нанимателю в форме заявления дополнение, изменения по условиям контракта, не противоречащие действующему законодательству.

**Отв.: отдел кадров, начальники структурных подразделений, Профком.**

2.8. При заключении контракта работнику сохраняются действующие вып-

латы и предусматриваются дополнительные меры стимулирования труда. Сроки и периодичность выплаты заработной платы указываются в трудовом договоре. Условия контракта, содержащие дополнительные меры стимулирования труда, указываются в контракте отдельными пунктами.

**Отв.: отдел кадров, начальники структурных подразделений.**

2.9. Контракт с беременной женщиной, трудовой договор с которой был заключён на неопределённый срок, может быть заключён, если она дала согласие на заключение такого контракта.

**Отв.: отдел кадров, начальники структурных подразделений.**

2.10. Контракт с родителем неполной семьи, воспитывающим ребёнка в возрасте от 3-х до 14 лет или ребёнка инвалида в возрасте до 18 лет, трудовой договор с которым был заключён на неопределённый срок, может быть заключён, если работник дал согласие на заключение такого контракта.

**Отв.: отдел кадров, начальники структурных подразделений.**

2.11. С согласия работника, которому осталось 3 и менее лет до пенсии, заключается контракт на срок не менее чем до достижения им пенсионного возраста. Если по истечении срока контракта работнику осталось три и менее лет до пенсии, то контракт с согласия работника продлевается (заключается новый) на срок до достижения им пенсионного возраста.

Наниматель обязуется продлевать, заключать новый контракт с председателями цеховых комитетов профсоюза, членами профсоюзного комитета, членами комиссий профкома на срок их полномочий в выборных органах.

**Отв.: отдел кадров, начальники структурных подразделений.**

2.12. При заключении контракта с работником, работающим в условиях трудового договора и получившему в период работы у Нанимателя трудовое увечье или профессиональное заболевание, контракт с согласия работника заключается на срок до достижения им пенсионного возраста. В случае если период достижения пенсионного возраста превышает максимальный срок контракта, предусмотренный законодательством, то Наниматель заключает новый контракт и так далее до достижения такого возраста.

**Отв.: отдел кадров, начальники структурных подразделений.**

2.13. В случае истечения срока контракта в период отпуска по беременности и родам, а также во время отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3-х лет, срок контракта с согласия работника продлевается до достижения ребёнком возраста 5-ти лет.

**Отв.: отдел кадров, начальники структурных подразделений.**

2.14. В случае профзаболевания, производственной травмы трудоустройство работников Общества согласно рекомендациям органов здравоохранения, до восстановления трудоспособности или признания его в установленном порядке инвалидом.

**Отв.: отдел кадров, УОТиОС.**

2.15. Уведомлять Профком не позднее, чем за три месяца о намерении ликвидировать или реорганизовать Общество, его структурные подразделения, полностью или частично приостановить производство, если это влечёт сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда.

Реализацию этих мер осуществлять только после проведения переговоров с Профкомом и принятия согласованной программы по трудоустройству высвобождаемых работников.

**Отв.: зам. генерального директора по экономике, начальники структурных подразделений, отдел кадров.**

2.16. В случае производственной необходимости — предотвращения катастрофы, производственной аварии или немедленного устранения их последствий либо последствий стихийного бедствия, предотвращения несчастных случаев, простоя, уничтожения или порчи имущества Нанимателя, либо иного имущества и в других исключительных случаях, а так же для замещения отсутствующего работника, Наниматель имеет право перевести работника на не обусловленную трудовым договором работу (по другой профессии, специальности, квалификации, должности).

При временном переводе работника в связи с производственной необходимостью, Наниматель обязан производить такой перевод в соответствии с требованиями действующего законодательства («Правила обучения безопасным методам и приёмам работы, проведения инструктажа и проверки знаний по вопросам охраны труда», утв. Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь № 164 от 30.12.2003, Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 08.08.2000 № 33 «О порядке проведения обязательных медицинских осмотров работников» и др.).

Временный перевод в связи с производственной необходимостью в исключительном случае допускается в связи с необходимостью обеспечения непрерывной работы производством.

Временный перевод в связи с производственной необходимостью производится без согласия работника на срок до одного месяца, а для замещения отсутствующего работника такой перевод не может превышать одного месяца в течение календарного года (с 1 января по 31 декабря). По соглашению сторон срок такого перевода может быть увеличен.

**Отв.: отдел кадров, начальники структурных подразделений, председатели цеховых комитетов.**

2.17. Прекращение трудового договора осуществляется по основаниям, предусмотренным законодательством (ст. 35 ТК РБ).

**Отв.: зам. генерального директора по кадрам, идеологической работе и социальным вопросам, Профком.**

2.18. Работники имеют право расторгнуть трудовой договор, заключённый на неопределённый срок, предупредив об этом Нанимателя письменно за один календарный месяц.

По договорённости между работником и Нанимателем увольнение может быть произведено и до истечения одного месяца.

При расторжении трудового договора по уважительным причинам увольнение производится в срок, указанный в заявлении работника.

**Отв.: зам. генерального директора по кадрам, идеологической работе и социальным вопросам, начальник отдела кадров, начальники структурных подразделений.**

2.19. В целях сохранения квалифицированных кадров при массовом сокращении численности или штата (более 5% работников от общей численности работающих) принимаются следующие меры:

— предоставлять подрастающим под сокращением работникам, возможность получить за счёт Нанимателя другую профессию, по которой в Обществе имеются вакансии;

— отказываться от приёма на работу новых работников, использовать внутренние переводы высвобождаемых работников и естественные увольнения других работников;

— ограничить совмещение профессий, сверхурочные работы, сверхнормативное обслуживание оборудования;

— расторгнуть договоры со сторонними организациями, выполняющими работы, которые могут быть выполнены работниками структурных подразделений Общества;

— с учётом производственных возможностей, по заявлению работника предоставлять долгосрочный отпуск без сохранения заработной платы (до 6 месяцев);

**Отв.: зам. генерального директора по кадрам, идеологической работе и социальным вопросам, начальник отдела кадров, начальники структурных подразделений, Профком.**

2.8. При заключении контракта работнику сохраняются действующие вып-

(Продолжение на стр. 23)

(Продолжение. Начало на стр.1)

— работнику, предупрежденному о расторжении трудового договора в случае сокращения численности или штата предоставлять время для поиска работы в пределах одного дня в неделю (или 1,5 часа в день) с сохранением среднего заработка по договоренности с Нанимателем.

**Отв.: начальник отдела кадров, начальник ООТиЗ, начальники структурных подразделений.**

2.20. При сокращении численности или штатов работников преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации дополнительно к Трудовому кодексу Республики Беларусь имеют:

- работники, имеющие более длительный стаж непрерывной работы в ОАО «МПЗ» (до достижения ими пенсионного возраста);
- работники, на иждивении которых находятся нетрудоспособные лица;
- женщины, мужья которых призваны на действительную военную службу;
- работники, избранные в состав профсоюзных органов;
- родители в неполной семье, опекуны, не допускающие нарушений трудовой и производственной дисциплины, на иждивении которых находятся несовершеннолетние дети;
- работники, получившие трудовое увечье или профзаболевание на производстве.

**Отв.: начальники структурных подразделений, отдел кадров.**  
2.21. При наличии сформированных на эти цели фондов потребления за счёт чистой прибыли дополнительно к выходному пособию выплачивать работникам, уволенным по сокращению штатов, единовременную материальную помощь в зависимости от стажа работы в Обществе:

- до 10 лет — 1 базовую величину;
- от 10 до 20 лет — 2 базовые величины;
- от 20 до 30 лет — 3 базовые величины;
- свыше 30 лет — 4 базовые величины.

**Отв.: отдел кадров, бухгалтерия.**

2.22. При выходе на пенсию выплачивать работникам Общества материальную помощь:

- Отработавшим на заводе от 15 до 30 лет — в размере 0,5 МПБ;
- Отработавшим свыше 30 лет — в размере 1 МПБ.

**Отв.: отдел кадров, бухгалтерия, ФО.**

2.23. Считать уважительными причинами при досрочном расторжении трудового договора согласно ст.41 ТК РБ болезнь или инвалидность, препятствующие выполнению работы по трудовому договору, а также перемену места жительства, достижение пенсионного возраста, необходимость ухода за больными членами семьи и пр.

**Отв.: отдел кадров, начальники структурных подразделений, Профком.**

2.24. Наниматель обязан письменно предупредить работника не позднее, чем за 1 месяц до истечения срока действия контракта о решении продолжить или прекратить трудовые отношения. В случае отсутствия такого предупреждения контракт с согласия работника продлевается на количество дней просрочки.

**Отв.: начальник отдела кадров, начальники структурных подразделений.**

2.25. При расторжении контракта в связи с нарушением Нанимателем законодательства о труде, коллективного или трудового договора (ст. 41 ТК РБ) Наниматель, руководствуясь п.2 Постановления Совета Министров Республики Беларусь от 02.08.1999 № 1180, выплачивает компенсацию в размере трёх среднемесячных заработных плат. Факт нарушения Нанимателем законодательства о труде, коллективного или трудового договора устанавливается специально уполномоченным государственным органом надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде, профсоюзам и (или) судом.

При расторжении срочного трудового договора в связи с нарушением Нанимателем законодательства о труде, коллективного или трудового договора Наниматель согласно ст. 41 ТК РБ выплачивает уволенному работнику выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка.

**Отв.: зам. генерального директора по кадрам, идеологической работе и социальным вопросам, председатель Профкома.**

2.26. При увольнении работника Общества по пункту 2 статьи 42 ТК РБ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего выполнению работы) выплачивать дополнительно к выходному пособию единовременное пособие в размере 10 базовых величин. Выплаты по п. 2.21 Коллективного договора в данном случае не производятся. Настоящий пункт действует при наличии сформированных на эти цели фондов потребления за счёт чистой прибыли.

**Отв.: отдел кадров, бухгалтерия, финансовый отдел.**

2.27. Расторжение трудового договора с работниками ОАО «МПЗ» — членами профсоюза АСМ по инициативе Нанимателя (ст.42 ТК РБ) производится только с предварительного согласия соответствующего цехового комитета профсоюза. Исключением из этого правила являются случаи увольнения за появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения (п.7 ст.42 ТК РБ), совершённый прогул без уважительной причины (п.5 ст.42 ТК РБ), хищения имущества Нанимателя по фактам, установленным в соответствии с действующим законодательством (п.8 ст.42 ТК РБ) и случаев признания работника нетрудоспособным, подтверждённых заключением МРЭК (п.2 ст.42 ТК РБ).

**Отв.: отдел кадров, начальники структурных подразделений, Профком.**

2.28. Расторжение контракта по истечении срока его действия с инвалидами, работниками, заболевшими и перенесшими лучевую болезнь, принимавшими участие в ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС, работавшими в зоне эвакуации, получившими на производстве трудовое увечье или профессиональное заболевание производится с предварительного согласия профсоюзного комитета.

**Отв.: отдел кадров, начальники структурных подразделений, Профком.**

2.29. Не допускается увольнение по сокращению численности или штата работников предпенсионного возраста без их согласия (за три года до пенсии по возрасту), отработавших в Обществе не менее 10 лет.

**Отв.: отдел кадров, начальники структурных подразделений.**

2.30. Лицам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание, при прекращении трудового договора (контракта) по основаниям п.2, п.6 ст. 42 Трудового Кодекса Республики Беларусь, выплачивать выходное пособие в размере не менее среднемесячного заработка.

**Отв.: отдел кадров, начальники структурных подразделений, бухгалтерия, финансовый отдел.**

2.31. Сохранять трудовые отношения с работниками (с их согласия), достигшими общеустановленного пенсионного возраста, добросовестно работающими и не имеющими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины — до достижения совершеннолетнего возраста находящихся на их иждивении детей, а также достижения возраста детьми 23 лет, обучающимися на дневной форме обучения в учреждениях образования для получения первого высшего или среднего специального образования.

**Отв.: отдел кадров, начальники структурных подразделений.**

2.32. Расторжение контракта в связи с истечением его срока с одиночными матерями (отцами), имеющими детей в возрасте до 16 лет (детей-инвалидов до 18 лет) производится только с предварительного согласия Профсоюза.

**Отв.: отдел кадров, начальники структурных подразделений, Профком.**

## 3. Оплата труда

3.1. Оплата труда работника определяется его личным трудовым вкладом и максимальным размером не ограничивается.

3.2. Установление и применение форм, систем оплаты труда разрабатывается и утверждается Нанимателем по согласованию с Профкомом, при этом не допускается снижение достигнутого уровня заработной платы при условии выполнения норм выработки и установленных показателей.

**Отв.: начальники ООТиЗ, председатель Профкома.**

3.3. Установление и изменение норм труда (в т.ч. выработки, норм обслуживания) производится Нанимателем с участием Профкома и доводится до работников не менее чем за один месяц до их введения.

**Отв.: начальники структурных подразделений, председатели цеховых комитетов.**

3.4. Установить минимальный доход на ОАО «МПЗ» для работников, на которых распространяется действие настоящего Коллективного договора, при условии выработки месячного фонда рабочего времени, (кроме лиц, имеющих право на дополнительные выходные дни согласно действующему законодательству и Коллективному договору): для производственных рабочих в размере 120 % МПБ предыдущего месяца по Республике Беларусь, по остальным работникам — в размере 100 % МПБ предыдущего месяца в Республике Беларусь (но не ниже минимальной заработной платы по РБ). Работникам, отработавшим менее месячного фонда рабочего времени производится доплата из расчёта минимальной часовой тарифной ставки, утверждённой Правительством РБ в соответствии с Законом РБ от 17.07.2002г. № 124-3 «Об установлении и порядке повышения размера минимальной заработной платы». Начисление доплат производится в текущем месяце.

**Отв.: ООТиЗ, бухгалтерия.**

# Коллективный договор

## между ОАО «Минский подшипниковый завод» и работниками

3.5. Исчисление тарифных ставок, сдельных расценок, окладов производится согласно Положению (Приложение № 1).

**Отв.: ООТиЗ, Профком.**

3.6. Повышение ставки первого разряда осуществляется согласно Положению (Приложение № 1).

Уровень средней заработной платы в ОАО «МПЗ» не должен быть меньше 250% МПБ предыдущего месяца для семьи из 4-х человек.

**Отв.: зам.генерального директора по экономике, председатель Профкома.**

3.7. Премия по результатам хозяйственной деятельности выплачивается согласно Положениям, согласованным с Профсоюзным комитетом. Не допускать депремирования и применения мер дисциплинарной ответственности к работникам за нарушение общественного порядка, не влияющее на результаты работы коллектива.

**Отв.: ООТиЗ, бухгалтерия, начальники структурных подразделений.**

3.8. Выплату заработной платы производить 23 числа месяца, следующего за отчётным. При совпадении срока выплаты с выходными днями или государственными праздниками и праздничными днями она должна производиться накануне их. В случае нарушения срока выплаты выплачивается компенсация в размере дневной ставки рефинансирования Национального банка Республики Беларусь на момент выплаты за каждый календарный день просрочки. Начисление и выплату компенсации производить в следующем за отчётным месяце.

**Отв.: финансовый отдел, управление маркетинга, бухгалтерия.**

3.9. Оплату труда несовершеннолетним работникам и инвалидам 1-ой и 2-ой группы, работающим с сокращённым рабочим днём, для которых установлена сокращённая продолжительность рабочего времени, производить в размере, как и работникам соответствующих категорий при полной продолжительности рабочего дня.

**Отв.: бухгалтерия.**

3.10. Производить доплаты к тарифным ставкам, должностным окладам за сменный режим работы в размере: 40% тарифной ставки (оклада) за работу в ночное время (с 22.00 до 6.00), 10% часовой тарифной ставки (оклада) за каждый час работы во второй смене (с 15.15 до 22.00). Доплату за работу во второй смене производить за счёт фонда потребления, сформированного на эти цели.

**Отв.: ООТиЗ.**

3.11. Всем работникам, где по условиям производства (работы) невозможно или экономически нецелесообразно установить ежедневную или еженедельную продолжительность рабочего времени, применяется суммированный учёт рабочего времени. Оплату труда производить согласно отработанному времени, по графику годового лимита рабочего времени.

**Отв.: ООТиЗ, начальники структурных подразделений.**

3.12. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, за руководство бригадой и другие надбавки производить на основании действующего Положения (Приложение № 1), согласованного с профсоюзным комитетом.

**Отв.: ООТиЗ, начальники структурных подразделений, председатель Профкома.**

3.13. Сверхурочные работы, работа в выходные и праздничные дни оплачиваются:

- работникам со сдельной оплатой труда — не ниже двойных сдельных расценок;
- работникам с повременной оплатой труда, а также получающим оклады — не ниже двойных часовых тарифных ставок (окладов).

Для расчёта выплат за сверхурочную работу применять часовые тарифные ставки (оклады), сдельные расценки, которые используются на момент выплаты.

Премия за работу сверхурочно, в выходные и праздничные дни начисляется всем работникам в одинарном размере.

Водителям автотранспорта, занятым на междугородных перевозках, если водитель не имеет возможности использовать дни еженедельного отдыха в период поездки, оплату за работу в выходные дни производить в одинарном размере, если за эти дни не предоставлены другие дни отдыха.

За работу в праздничные и выходные дни, по соглашению сторон, вместо повышенной оплаты, предоставлять компенсацию в виде другого оплачиваемого дня отдыха.

**Отв.: начальники структурных подразделений, председатели цеховых комитетов.**

3.14. Выплату среднего заработка, сохраняемого за время отпуска (отпускных) производить не позднее, чем за два рабочих дня до ухода в отпуск. В случае задержки выплаты по вине Нанимателя, при уходе в отпуск согласно месячному графику, работнику выплачивается компенсация в размере двойной дневной ставки рефинансирования Национального Банка Республики Беларусь за каждый календарный день просрочки, а начало отпуска может переноситься на количество дней задержки, по личному заявлению работника.

Начисление компенсации производить в следующем за отчётным месяце. Выплату денежной компенсации за неиспользованную часть трудового отпуска производить в следующем за отчётным месяцем одновременно с выплатой заработной платы.

**Отв.: финансовый отдел, управление маркетинга, бухгалтерия.**

3.15. Оплата простоев:

- а) простой по вине работника не оплачивается;
- б) простой (внутридневной) не по вине работника оплачивается в размере 100% установленной ему тарифной ставки (оклада);
- в) в случае остановки производства по инициативе Нанимателя производить оплату рабочим, руководителям, специалистам и служащим (РСС) в размере 2/3 тарифной ставки (оклада);
- г) в случае введения по инициативе Нанимателя неполного рабочего дня (недели) оплата за неотработанные часы (дни) производится на условиях пункта (3.15 в).

Не менее чем за неделю информировать Профком и трудовой коллектив о приостановке работы структурных подразделений или всего завода.

**Отв.: зам. генерального директора по экономике и снабжению, начальники структурных подразделений, председатели цеховых комитетов, председатель Профкома.**

3.16. На период освоения нового производства (продукции) оплата труда производится по временным сдельным расценкам или тарифным ставкам, но не ниже среднего заработка за период освоения.

**Отв.: начальники структурных подразделений, ООТиЗ.**

3.17. Оплату труда на тяжёлых работах, на работах с вредными и (или) опасными условиями труда производить согласно Положению (Приложение №2).

**Отв.: Начальник ООТиЗ, заместитель председателя Профкома.**

3.18. Надбавки за продолжительность непрерывной работы (стаж работы) в Обществе устанавливаются на основании Положения (Приложение № 3), согласованного с Профсоюзным комитетом.

**Отв.: ООТиЗ.**

3.19. Надбавки за профмастерство устанавливаются для высококвалифицированных рабочих на основании Положения (Приложение №4), согласованного с Профсоюзным комитетом.

**Отв.: ООТиЗ.**

3.20. Установить доплаты специалистам за наличие присвоенной квалификационной категории в следующих размерах:

- вторая категория — 10 % тарифного оклада;
- первая категория — 15 % тарифного оклада;
- высшая категория — 20 % тарифного оклада.

Установить доплаты водителям в размере 10 % тарифной ставки за эксплуатацию грузов.

Тарифные ставки работников, тарифицируемых 1 разрядом (гардеробщик, дворник, лифтер, уборщик мусоропровода, уборщик территории, уборщик помещений (служебных)), за характер и специфику работы повышаются на 5 %.

Тарифные ставки уборщиков помещений (производственных, служебных), использующих дезинфицирующие средства, повышаются на 10 %.

3.21. Единовременная материальная помощь работникам ОАО «МПЗ», от имени которых заключён Коллективный договор, при уходе в трудовой отпуск выплачивается согласно действующему на ОАО «Минский подшипниковый завод» Положению (Приложение № 15).

**Отв.: бухгалтерия, финансовый отдел.**

## 4. Режим рабочего времени и отдыха

4.1. Продолжительность рабочего времени при пятидневной рабочей неделе устанавливается:

- 40 часов — для работников с нормальными условиями труда;
- 35 часов — для работников на работе с вредными и (или) опасными условиями труда, несовершеннолетних в возрасте от 16 до 18 лет, инвалидам 1 и 2 групп;
- 23 часа — для работников в возрасте от 14 до 16 лет.

**Отв.: отдел кадров, ООТиЗ.**

4.2. Режим рабочего времени работников разрабатывается исходя из режима работы, применяемого у Нанимателя. Режим рабочего времени определяется графиком работ (сменности), Правилами внутреннего трудового распорядка. График работ (сменности) и все вносимые в него изменения утверждаются Нанимателем по согласованию с Профкомом, согласно Положению «О порядке изменения графика работы отдельных работников, групп работников и подразделений ОАО «МПЗ» (Приложение № 5).

Там, где по условиям производства работ нецелесообразно соблюдение установленного для данной категории работников еженедельной или еженедельной продолжительности рабочего времени, применяется суммированный учёт рабочего времени. При этом продолжительность рабочего времени не должна превышать месячного лимита, годового лимита.

**Отв.: начальники структурных подразделений, ООТиЗ.**

4.3. Привлечение к сверхурочным работам допускается только с личного согласия работника, за исключением случаев:

- при производстве работ для предотвращения катастрофы, производственной аварии, немедленного устранения их последствий или последствий стихийного бедствия, для предотвращения несчастных случаев, оказания экстренной медицинской помощи работниками здравоохранения;
- при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи — для устранения случайных или неожиданных обстоятельств, нарушающих их правильное функционирование.

Кроме того, по предварительному согласованию с Профкомом (цехкомом):

- для выполнения работ, которые не могут быть выполнены в рабочее время;
- для выполнения заранее не предвиденных работ, от своевременного выполнения которых зависит нормальная дальнейшая деятельность Общества или структурного подразделения.

Привлечение к работе в выходные дни допускается только с личного письменного согласия каждого работника и предварительного согласования с Профкомом, но не более 12 выходных дней в году, за исключением:

- предотвращения катастрофы, производственной аварии, выполнения работ, необходимых для немедленного устранения их последствий или последствий стихийного бедствия;
- предотвращения несчастных случаев;
- устранения случайных или неожиданных обстоятельств, которые могут нарушить нормальное функционирование водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи.

**Отв.: начальники структурных подразделений, председатели цеховых комитетов.**

4.4. В исключительных случаях по соглашению между работником и Нанимателем возможно введение неполного рабочего дня, неполной рабочей недели, а по просьбе работника (работников) по согласованию с Профкомом — режима гибкого рабочего времени.

В случае введения по инициативе Нанимателя неполной рабочей недели или временной остановки предприятия Наниматель информирует Профком о принятом решении не позднее одной недели до начала его реализации.

4.5. Установить продолжительность основного отпуска не менее 24 календарных дней. Расчёт среднего заработка, сохраняемого за время отпуска, производить в соответствии с действующим законодательством.

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на основании аттестации рабочих мест по условиям труда предоставляется дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (утверждаются Правительством).

Работникам с ненормированным рабочим днём Наниматель за счёт собственных средств устанавливает дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день продолжительностью до 7 календарных дней.

**Отв.: начальник отдела кадров, начальник ООТиЗ, бухгалтерия.**

4.6. График трудовых отпусков составляет исходя из обеспечения бесперебойной работы производства с учётом пожеланий работника, с обязательным согласованием цеховыми комитетами профсоюза (в т.ч. с их изменениями).

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам не ранее чем через 6 месяцев работы на предприятии. При наличии уважительных причин, трудовой отпуск может быть предоставлен и до истечения указанного срока по усмотрению Нанимателя, за исключением случаев, предусмотренных статьёй 166 ТК РБ.

Допускается, кроме случаев, изложенных в пунктах 1-9 части второй и части третьей статьи 166 ТК РБ.

**Отв.: начальник отдела кадров, начальники структурных подразделений, председатели цеховых комитетов.**

4.7. По договорённости между работником и Нанимателем трудовой отпуск может быть разделён на две части. При этом одна часть должна быть не менее 14 календарных дней.

Часть трудового отпуска (основного и дополнительного), превышающая 21 календарный день по соглашению между работником и Нанимателем может быть заменена денежной компенсацией.

Замена денежной компенсацией отпусков, предоставляемых авансом, беременным женщинам, работникам, признанным инвалидами, работникам моложе восемнадцати лет и работникам за работу в зонах радиоактивного загрязнения в результате катастрофы на Чернобыльской АЭС, а также дополнительных отпусков за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за особый характер работы не допускается.

**Отв.: начальник ОК, начальники структурных подразделений, бухгалтерия.**

4.8. Матери (отцу, опекуну, попечителю), воспитывающей (воспитывающему) ребёнка-инвалида — в возрасте до восемнадцати лет, по её (его) заявлению ежемесячно предоставляется один дополнительный свободный от работы день с оплатой в размере среднего дневного заработка за счёт средств государственного социального страхования.

Матери (отцу), воспитывающей (воспитывающему) двоих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, по её (его) заявлению ежемесячно предоставляется один дополнительный свободный от работы день с оплатой из расчёта тарифной ставки, оклада.

Матери (отцу, опекуну, попечителю), воспитывающей (воспитывающему) троих и более детей в возрасте до шестнадцати лет (ребёнка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), по её (его) письменному заявлению предоставляется один дополнительный свободный от работы день в неделю в размере среднего дневного заработка в порядке и на условиях, определяемых Правительством Республики Беларусь. Право на предоставление дополнительных свободных дней может быть использовано матерью (отцом, опекуном, попечителем) либо разделено указанными лицами между собой по их усмотрению.

Одиноким матерям (отцам), воспитывающим одного и более ребёнка в возрасте до 16 лет, по заявлению ежемесячно предоставляется один свободный от работы день с оплатой из расчёта тарифной ставки (оклада).

Если работник одновременно имеет право на дополнительный свободный от работы день в неделю и дополнительный свободный от работы день в месяц, то этот день предоставляется по желанию работника согласно одному из оснований.

**Отв.: начальники структурных подразделений, ООТиЗ, бухгалтерия.**

4.9. Работникам Общества предоставляются дополнительные отпуска без сохранения заработной платы следующей продолжительностью:

- по случаю вступления в брак — 3 дня;
- по случаю смерти близких родственников — 3 дня, а также при необходимости, дни на время проезда к месту похорон умершего члена семьи и обратно;
- по случаю рождения ребёнка — 2 дня;
- по случаю переезда на новое место жительства — 1 день;

# ДОГОВОР

## ОАО «МПЗ» — членами первичной организации профсоюза АСМ

— по случаю проводов на срочную службу в Вооружённые Силы Республики Беларусь — матери (отцу), супруге — 1 день;  
— по случаю поступления ребёнка в первый класс — матери (отцу) — 1 день (1-го сентября);

— женщинам на основании подтверждающего документа — 1 день в течение года для прохождения медицинского осмотра в женской консультации.

**Отв.: начальники структурных подразделений, отдел кадров.**  
4.10. По уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен в течение календарного года отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью не более 30 календарных дней.

**Отв.: начальники структурных подразделений, начальник отдела кадров.**

4.11. Установить согласованный с Профкомом Перечень рабочих мест и участков, где по условиям производства перерыв для отдыха и питания установить нельзя. Данный Перечень (Приложение № 6) является неотъемлемой частью настоящего Коллективного договора. Приём пищи работниками, занятыми на этих работах, производится во время технологических перерывов в оборудованных комнатах приёма пищи заводских подразделений.

**Отв.: начальники структурных подразделений, ООТиЗ, заместитель председателя Профкома.**

4.12. Включать в фактическое отработанное время, время, которое работник не работал, но за ним согласно Трудовому кодексу Республики Беларусь сохранялась прежняя работа и заработная плата.

**Отв.: отдел кадров, БТУ.**

4.13. При составлении графика отпусков, предоставлять отпуск, по желанию работника в летнее или другое удобное для него время, помимо перечисленных в ст. 168 ТК РБ работников, родителю в неполной семье, воспитывающему одного и более детей в возрасте до 14 лет, инвалидам, получившим инвалидность в результате травмы или профзаболевания при работе в Обществе, почётным ветеранам ОАО «МПЗ».

**Отв.: начальники структурных подразделений, отдел кадров.**

4.14. Трудовой отпуск может быть прерван по предложению Нанимателя и с письменного согласия работника.

Неиспользованная часть отпуска, в связи с этим, предоставляется работнику по договорённости между работником и Нанимателем в течение текущего рабочего года.

**Отв.: начальники структурных подразделений, отдел кадров.**

4.15. В случае производственной необходимости Наниматель вправе, с согласия Профсоюзного комитета и работника, вводить неполное рабочее время на срок не более 4-х месяцев в течение календарного года и не менее 20 рабочих часов в неделю.

**Отв.: зам. генерального директора по производству, маркетингу и сбыту, председатель Профкома.**

## 5. ОХРАНА ТРУДА

5.1. Каждый работник завода имеет право на здоровые и безопасные условия труда. При выявлении грубых нарушений правил, норм, инструкций по охране труда со стороны работника проводить внеочередную проверку знаний работников по охране труда.

**Отв.: начальники структурных подразделений, УОТиОС.**

5.2. Наниматель обязуется аккумулировать и выделять на мероприятия по профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний, улучшению условий труда, санитарно-бытовому обеспечению, медицинскому и лечебно-профилактическому обслуживанию работников (в дальнейшем — мероприятия по охране труда) в текущем году средства в размере не менее 2% от фонда оплаты труда.

**Отв.: главный инженер.**

5.3. При отказе работника от выполнения порученной работы в случае возникновения непосредственной опасности для жизни и здоровья его и окружающих, не предоставления необходимых средств индивидуальной защиты, непосредственно обеспечивающих безопасность труда, приостановления и запрещения проведения работ специально уполномоченными государственными органами надзора и контроля, либо по требованию представителя общественного контроля Профкома, работнику до устранения нарушений или создания нового рабочего места должна быть предоставлена другая работа, соответствующая его квалификации, либо с его согласия, работа с оплатой не ниже среднего заработка по прежней работе на срок до одного месяца.

При необходимости Наниматель обязан за счёт собственных средств обеспечить обучение работника новой профессии (специальности) с сохранением ему на период переподготовки среднего заработка.

**Отв.: начальники структурных подразделений, УОТиОС, зам. председателя Профкома.**

5.4. В случае если приостановка работ по причинам, перечисленным в пункте 5.3. настоящего договора, приведёт к вынужденному простоям других работников, Наниматель оплачивает им вынужденный простой в размере среднего заработка.

**Отв.: начальники структурных подразделений, бухгалтерия.**

5.5. Для выявления всех рабочих мест с неблагоприятными условиями труда, Наниматель обязан провести аттестацию рабочих мест по условиям и охране труда с участием представителей Профкома. По итогам аттестации рабочих мест льготы согласовываются с Профкомом. Итоги аттестации, а также компенсации и время, с которого они устанавливаются, доводятся до работников не позднее 2 недель со дня их установления. Уведомление работника с итогами аттестации рабочих мест производится под роспись на карте условий труда.

**Отв.: главный инженер, ООТиЗ, заместитель председателя Профкома.**

5.6. Наниматель обязуется проводить совместно с представителями Профкома комплексное обследование состояния условий труда в подразделениях Общества с предоставлением результатов в Профком.

Руководители структурных подразделений по выявленным в результате комплексного обследования нарушениям разрабатывают мероприятия и принимают меры по их устранению.

**Отв.: УОТиОС, начальники структурных подразделений, зам. председателя Профкома.**

5.7. При использовании работников на рабочих местах с неблагоприятными условиями труда Наниматель обязан:

— предупредить работников о возможных последствиях длительной работы на данном рабочем месте;

— проводить обучение, аттестацию и инструктирование рабочих, инженерно-технических работников по безопасным приёмам и методам труда;

— обеспечить работников средствами индивидуальной и коллективной защиты.

**Отв.: начальники структурных подразделений, УОТиОС, начальник УМТО, отдел кадров.**

5.8. Компенсировать работу с вредными и (или) опасными условиями труда:

— доплатой к заработной плате согласно Положению, указанному в п. 3.17.;

— бесплатным лечебно-профилактическим питанием, молоком или равноценными пищевыми продуктами в соответствии с Положением, которое является неотъемлемой частью настоящего Коллективного договора (Приложение № 7);

— оплачиваемыми перерывами по условиям труда;

— сокращённым рабочим днём;

— дополнительными отпусками, другими компенсациями;

— санаторно-курортным лечением по предписанию врача.

**Отв.: ООТиЗ, бухгалтерия, СПТ.**

5.9. Всем работникам выдавать рабочую спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты, согласно «Типовым отраслевым нормам бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты».

Дополнительную спецодежду и спецобувь выдавать по согласованию с Профсоюзным комитетом ОАО «МПЗ».

Наниматель компенсирует работникам расходы на приобретение средств индивидуальной защиты, если работники вынуждены приобретать их за свой счёт.

Если преждевременный износ спецодежды, спецобуви и других СИЗ произошёл по вине конкретного лица в результате утраты, хищения, порчи по небрежности, умыслу и т.п., то распоряжением начальника подразделения принимается решение о взыскании с виновного материального ущерба.

Каждая последующая выдача спецодежды и (или) спецобуви производится после окончания срока носки полученных ранее, при этом пригодные для использования спецодежда и (или) спецобувь остаётся в пользовании работников и применяется в качестве подмены в случаях стирки или ремонта.

При увольнении работника спецодежда и спецобувь, сроки носки, которых не истекли, сдаются в салон-магазин.

Средства индивидуальной защиты, возвращаемые работниками и пригодные для использования, после стирки, химчистки и ремонта применяются по назначению. Срок их носки устанавливается комиссией по качеству СИЗ в зависимости от степени их годности.

Работники обязаны применять полученную спецодежду, спецобувь и другие СИЗ в течение всего времени исполнения своих трудовых обязанностей. Работники, не применяющие предусмотренные типовыми нормами и типовыми отраслевыми нормами выданные им спецодежду, спецобувь и другие СИЗ, к работе не допускаются (от работы отстраняются), за время вынужденного простоя заработной плата им не начисляется.

**Отв.: УМТО, УОТиОС, начальники структурных подразделений, зам. председателя Профкома.**

5.10. Комиссия по охране труда профкома и комиссия по контролю качества поступающих в ОАО «МПЗ» СИЗ осуществляет контроль за организацией обеспечения работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ).

Не допускается приобретение СИЗ без сертификата соответствия ГОСТу. Ежемесячно предоставляется в Профком сведения по обеспечению средствами индивидуальной защиты (СИЗ) работников завода. Поступающая на завод спецодежда и обувь принимается комиссией по контролю качества поступающих в ОАО «МПЗ» СИЗ, которая состоит из представителей Нанимателя и Профкома. Комиссия составляет акт о качестве поступившей на завод спецодежды и обуви, которая затем поступает на склад спецодежды.

**Отв.: УМТО, УОТиОС, заместитель председателя Профкома.**

5.11. Наниматель организует химчистку, стирку, профилактический уход и мелкий ремонт спецодежды, ремонт спецобуви, обеспечивает работников другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующим законодательством.

**Отв.: начальники структурных подразделений, УМТО, УСБО.**

5.12. До первого февраля текущего года заключать «Соглашения по охране труда» для улучшения состояния рабочих мест по условиям труда по итогам аттестации рабочих мест, профессий с вредными и (или) опасными условиями труда в подразделениях Общества. «Соглашение по охране труда» является неотъемлемой частью коллективного договора. Нанимателю и Профкому организовать исполнение мероприятий «Соглашения по охране труда» в сроки, указанные в нём.

**Отв.: главный инженер, УОТиОС, начальники структурных подразделений, заместитель председателя Профкома.**

5.13. После внедрения мероприятий по улучшению условий труда и по второй аттестации рабочих мест пересматривать компенсации и выплаты за неблагоприятные условия труда с письменным уведомлением работников.

**Отв.: ООТиЗ, УОТиОС, Профком.**

5.14. Проводить контроль за состоянием воздушной среды, шума, вибрации, освещённости и санитарного состояния на рабочих местах, в подразделениях. О результатах сообщать в Профком, УОТиОС и руководителям структурных подразделений. В зимнее время еженедельно проводить контроль за температурным режимом на рабочих местах. Данные замеров сообщать в Профком.

**Отв.: главный энергетик-начальник УГЭ, зам. председателя Профкома.**

5.15. Обеспечить до пятнадцатого октября текущего года окончание работ по подготовке Общества к работе в зимних условиях.

**Отв.: главный инженер.**

5.16. Регулярно проводить проверки автотранспорта на токсичность и дымность, обеспечить приведение этих показателей к нормам. Не допускать длительной работы двигателя автотранспорта, создающих задымление, при передвижении внутри цехов, межцеховых проходах. Не допускать работу дизельных портузинов на участке сортировки и упаковки роликowego цеха.

**Отв.: начальник транспортного цеха, начальники структурных подразделений.**

5.17. Производить в транспортном цехе выпускной медицинский контроль водителей автомобильного и электротранспорта всех структурных подразделений Общества.

**Отв.: начальник транспортного цеха, начальники структурных подразделений.**

5.18. Обеспечить соблюдение норм промышленной санитарии по бытовым и производственным помещениям на каждого работника.

**Отв.: отдел главного технолога, УГЭ, начальники структурных подразделений.**

5.19. Организовать работу и контроль за работой заводского фельдшерского здравпункта. Обеспечить получение квалифицированной медицинской помощи нуждающимся работниками завода. Обо всех случаях обращения работников в фельдшерский здравпункт по случаю производственного травматизма немедленно сообщать в Профком. Обеспечить приобретение необходимых медикаментов и материалов для фельдшерского здравпункта, а также аптечек производственных участков.

**Отв.: зам. генерального директора по кадрам, идеологической работе и социальным вопросам, заместитель председателя Профкома, заведующий фельдшерским здравпунктом.**

5.20. Расследование несчастных случаев (профзаболеваний) на производстве производится нанимателем совместно с председателями цеховых комитетов или представителями профсоюзов, утверждёнными Профкомом.

Работникам, получившим трудовое увечье на производстве или профессиональное заболевание, при расторжении трудового договора по инициативе Нанимателя по любым основаниям, кроме как за виновные действия, выплачивается выходное пособие в размере среднемесячного заработка.

**Отв.: начальники структурных подразделений, УОТиОС, бухгалтерия, председатели цеховых комитетов.**

5.21. При наличии сформированных на эти цели фондов потребления за счёт чистой прибыли работнику, утратившему трудоспособность вследствие нанесения ущерба здоровью на производстве, Наниматель выплачивает единовременную помощь в размере:

1) в случае потери трудоспособности до 25% — 5 среднемесячных заработных плат по Обществу на момент принятия решения о выплате материальной помощи;

2) в случае потери трудоспособности от 25% до 60% — 10 среднемесячных заработных плат по Обществу на момент принятия решения о выплате материальной помощи;

3) в случае потери трудоспособности от 60% и выше — 15 среднемесячных заработных плат по Обществу на момент принятия решения о выплате материальной помощи.

Материальная помощь выплачивается в следующем месяце после принятия решения о назначении выплаты.

При смертельном случае на производстве выплачивать единовременно семье погибшего материальную помощь в размере не менее десяти среднемесячных зарплат на момент выплаты.

**Отв.: главный инженер, УОТиОС, бухгалтерия, финансовый отдел, заместитель председателя Профкома.**

5.22. Если гибель работника, трудовое увечье или ущерб здоровью наступили не только по вине Нанимателя, но и вследствие грубой неосторожности потерпевшего, то размер возмещения ущерба может быть уменьшен в зависимости от степени вины потерпевшего, но не более чем на 25%. Степень вины потерпевшего определяется совместным решением Нанимателя и Профкома.

**Отв.: главный инженер, УОТиОС, бухгалтерия, финансовый отдел, заместитель председателя Профкома.**

5.23. Выдавать работникам Общества смывающие и обеззараживающие средства согласно «Перечню рабочих профессий на получение мыла или других смывающих и обезвреживающих веществ».

**Отв.: УМТО, начальники структурных подразделений.**

5.24. Не допускать ликвидацию службы охраны труда в Обществе, обеспечивать условия для её эффективной деятельности.

**Отв.: главный инженер, ООТиЗ, Профком.**

5.25. Ежемесячно проводить обучение членов комиссий профкома, уполномоченных Профсоюзом по контролю за соблюдением законодательства об охране труда, профгруппового действующему законодательству и обмену опытом. Систематически оказывать практическую помощь уполномоченным Профсоюзом по контролю за соблюдением законодательства о труде и профгруппам.

**Отв.: УОТиОС, заместитель председателя Профкома.**

5.26. Оценка работы подразделений по соблюдению требований ох-

раны труда предусмотрена в «Положении о мерах стимулирования и ответственности за соблюдением работающими обязанностей по охране труда» (согласно приложению № 16). Данное Положение распространяется на структурные подразделения, которые ежегодно включаются в график проведения периодического контроля по соблюдению законодательства по охране труда в подразделениях ОАО «МПЗ».

**Отв.: УОТиОС, начальники структурных подразделений.**

5.27. Все работники обязаны оказывать содействие и сотрудничать с Нанимателем в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда, немедленно извещать своего непосредственного руководителя или иное должностное лицо о несчастном случае, происшедшем на производстве, а также ситуациях, которые создают угрозу здоровью или жизни для него и окружающих, о неисправности транспортных средств, средств защиты, об ухудшении состояния своего здоровья.

**Отв.: начальники структурных подразделений, председатели цеховых комитетов.**

## 6. Социальная защита и её регулирование

6.1. Учёт работников нуждающихся в улучшении жилищных условий и распределение жилой площади производится совместным решением Нанимателя и Профсоюзного комитета в соответствии и на основании жилищного законодательства Республики Беларусь, Коллективного договора. Информировать трудовой коллектив о количестве получаемых и построенных квартир, вывешивать для обозрения списки лиц, которым предоставляется жилплощадь.

**Отв.: зам. генерального директора по кадрам, идеологической работе и соц. вопросам, председатель Профкома.**

6.2. Для оздоровления детей работников Общества организовать в летний период работу детского оздоровительного лагеря «Белые росы».

**Отв.: УСБО, Профком, начальник оздоровительного лагеря «Белые росы».**

6.3. Выделять транспорт в выходные дни для доставки родителей в оздоровительный лагерь с полной оплатой стоимости проезда родителями.

**Отв.: начальник транспортного цеха, УСБО.**

6.4. Ежегодно, ко Дню пожилых людей (1 октября), производить выплату в размере 0,1 МПБ (на момент выплаты) неработающим пенсионерам, состоящим на учёте в организации ветеранов войны и труда ОАО «МПЗ».

Выделять ежеквартально в распоряжение цеховых комитетов ветеранов войны и труда денежные средства в размере до 3,5 МПБ для оказания материальной помощи малообеспеченным пенсионерам завода.

**Отв.: зам. ген. директора по экономике и снабжению, УСБО.**

6.5. В случае смерти работника ОАО «МПЗ», бывшего работника ОАО «МПЗ», ранее работавшего в ОАО «МПЗ», уволенного по достижении пенсионного возраста и более не трудоустроившегося у другого нанимателя, или утравившегося у другого нанимателя, но которому присвоено звание «Ветеран «МПЗ», «Почётный ветеран МПЗ», бывшего работника, уволенного из ОАО «МПЗ» в связи с утратой трудоспособности или в связи с производственной травмой, профзаболеванием, полученным в ОАО «МПЗ» (до достижения пенсионного возраста и более не трудоустроившегося у другого нанимателя), бывшего работника, уволенного в связи с сокращением штата или расторжением трудового договора (контракта) по уважительным причинам, за исключением уволенного по достижении пенсионного возраста, если он не трудоустроивался у другого нанимателя, или утравившегося у другого нанимателя, но которому присвоено звание «Ветеран «МПЗ», «Почётный ветеран МПЗ», — обеспечивать транспортом и оплачивать транспортные расходы в пределах г. Минска или Минской области и выплачивать единовременную материальную помощь согласно Положению (Приложение № 8).

**Отв.: зам. генерального директора по кадрам, идеологической работе и социальным вопросам, бухгалтерия, председатели цеховых комитетов, финансовый отдел.**

6.6. В случае смерти члена семьи работника завода или бывшего работника (пенсионера) выплачивать единовременную материальную помощь согласно Положению (Приложение № 8).

**Отв.: зам. генерального директора по кадрам, идеологической работе и социальным вопросам, бухгалтерия, финансовый отдел.**

6.7. Если работник имеет право на получение единовременной материальной помощи как согласно п. 6.5, так и п. 6.6, то материальная помощь выплачивается по тому основанию, которому соответствует выплата в большем размере.

6.8. Обеспечить работу общественной комиссии при Профкоме Общества по контролю за работой службы питания и торговли.

**Отв.: зам. генерального директора по кадрам, идеологической работе и социальным вопросам, зам. председателя Профкома.**

6.9. Всем работникам Общества производятся выплаты к следующим датам (при отсутствии нарушений трудовой дисциплины и непогашенных мер административной и уголовной ответственности за 5 лет):

— при присвоении звания «Ветеран МПЗ» — 0,4 МПБ на момент выплаты;

— при присвоении звания «Почётный ветеран МПЗ» — 1 МПБ на момент выплаты;

— при достижении стажа работы на заводе 20 лет — 0,2 МПБ на момент выплаты;

— при не присвоении званий «Ветеран МПЗ», «Почётный ветеран МПЗ» и достижении стажа работы на заводе 25 лет — 0,3 МПБ на момент выплаты, 30 лет — 0,6 МПБ на момент выплаты;

— при достижении стажа работы на заводе 35 лет — 0,7 МПБ на момент выплаты;

— при достижении стажа работы на заводе 40 лет — 0,8 МПБ на момент выплаты;

— при достижении 50-летия и стажа работы на заводе не менее 20 лет — 0,2 МПБ на момент выплаты.

При достижении: для женщин 55-летия и стажа работы на заводе не менее 20 лет, для мужчин 60-летия и стажа работы на заводе не менее 30 лет — 0,5 МПБ на момент выплаты.

**Отв.: отдел кадров, бухгалтерия, начальники структурных подразделений.**

6.10. Установить оплату за проживание в общежитиях ОАО «МПЗ» в соответствии с законодательством в размере 100%.

Снижение оплаты за проживание для работников завода производится согласно «Положению о снижении оплаты за проживание в заводских общежитиях» (Приложение № 9).

**Отв.: начальник УСБО.**

6.11. Ежемесячно перечислять Профкому денежные средства для проведения культурно-массовых и спортивных мероприятий, новогодних ёлок и удешевления стоимости детских новогодних подарков, пропаганды здорового образа жизни и возрождения национальной культуры, подписки на периодическую печать, организацию экономического и правового обучения работников в размере не менее 0,15 процента от фонда заработной платы.

**Отв.: зам. генерального директора по экономике и снабжению, начальник финансового отдела.**

6.12. Выделять бесплатно автотранспорт для выездов участников (работников Общества) для участия в спортивных, туристических и других социально-культурных мероприятиях согласно сметам, разработанным и утверждённым совместным решением Профкома и Нанимателя.

**Отв.: зам. генерального директора по кадрам, идеологической работе и социальным вопросам, председатель Профкома.**

6.13. Работникам, успешно обучающимся в учреждениях, обеспечивающих получение:

— среднего специального и высшего образования, в вечерней или заочной форме получения образования по направлению (заявке) Нанимателя либо в соответствии с заключёнными с ними договорами (на подготовку специалистов, коллективных или трудовых), при получении первого высшего образования предоставляются в качестве минимальных гарантий, предусмотренные статьями 215-216 Трудового Кодекса Республики Беларусь и иными актами законодательства;

— среднего специального, высшего и послевузовского образования, в вечерней или заочной форме получения образования, при отсутствии направления (заявки) Нанимателя, договора на подготовку специалистов либо иных оснований, предусмотренных в коллективном или трудовом договоре, а также при получении второго и последующего среднего специального, высшего образования могут предоставляться отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью, предусмотренной статьёй 216 Трудового кодекса Республики Беларусь.

**Отв.: бухгалтерия, финансовый отдел, отдел кадров.**

6.14. Обеспечить обязательное трудоустройство по полученной специальности выпускников ВУЗов и средних специальных учебных заведений, направленных на учёбу Обществом и распределённых по его заявке, в соответствии с заключённым договором.

**Отв.: отдел кадров.**

(Продолжение на стр. 4)



# Коллективный договор

между ОАО «Минский подшипниковый завод» и работниками ОАО «МПЗ» — членами первичной организации профсоюза АСМ

(Окончание. Начало на стр. 1,2,3)

6.15. Постановку на очередь для обеспечения жильем и распределение жилой площади производить совместным решением Нанимателя и Профсоюзного комитета в соответствии с действующим законодательством Республики Беларусь. Списки лиц, которым предоставляется жилье, доводить до сведения коллектива.

**Отв.: зам. генерального директора по кадрам, идеологической работе и социальным вопросам, председатель Профкома.**

6.16. Выделять до 6% жилой площади от распределяемого жилья для стимулирования высокопроизводительного труда, закрепления специалистов, для обеспечения нуждающихся в жилье во внеочередном порядке, отработавших в Обществе не менее 10 лет. Распределение производить совместным решением генерального директора и Профсоюзного комитета согласно Положению.

**Отв.: зам. генерального директора по кадрам, идеологической работе и социальным вопросам, председатель Профкома.**

6.17. Содействовать развитию личных подсобных хозяйств работников подсобного сельского хозяйства, для чего:

— выделять работникам подсобного сельского хозяйства, имеющим в личном пользовании корову и другой крупнорогатый скот, лошадей, сенокос площадью 0,30 га за сданного в подсобное сельское хозяйство теленка;

— выделять молодым семьям в кредит корову для личного пользования с оплатой её стоимости в размере 50% в качестве предоплаты и рассрочкой оставшейся суммы в течение года (под молодыми семьями понимаются семьи, в которых хотя бы один из супругов находится в возрасте до 31 года на момент приобретения коровы).

**Отв.: директор ПСХ «Домовицкий».**

6.18. В период напряжённых сельскохозяйственных работ организовывать двухразовое горячее питание механизаторов и других работников, непосредственно занятых на этих работах животноводов в летне-пастбищный период, с оплатой в размере 30% стоимости обеда, ужина. В случае нарушения оказанными работниками трудовой дисциплины, охраны труда и техники безопасности производить удержание 100% стоимости питания.

**Отв.: директор ПСХ «Домовицкий», бухгалтерия.**

6.19. При недостаточности личного жилищного фонда арендовать у населения жилые помещения для выпускников учебных заведений, которые прибыли на работу в подсобное сельское хозяйство с оплатой за проживание согласно заключённым договорам с квартиросодержателями в размере шести базовых величин.

**Отв.: директор ПСХ «Домовицкий».**

6.20. При наличии финансовых возможностей, осуществлять материальные выплаты из прибыли, остающейся в распоряжении ОАО «МПЗ», дополнительно к пенсии бывшим заслуженным работникам, бывшим руководителям ОАО «МПЗ» (с учётом определённых заслуг или периода пребывания в должности не менее пяти лет) после их выхода на пенсию на основании согласованных с Профкомом условий и перечнем лиц. Оказывать к праздничным датам единовременную помощь неработающим пенсионерам, бывшим работникам завода.

**Отв.: зам. генерального директора по кадрам, идеологической работе и социальным вопросам, председатель Профкома.**

6.21. Оказывать материальную помощь ко Дню знаний 1-го сентября для подготовки детей к школе работникам, имеющим трёх и более детей, в размере 0,5 МПБ на момент выплаты, одиноким родителям и опекунам, воспитывающим детей школьного возраста — в размере 0,3 МПБ на момент выплаты.

**Отв.: ОК, бухгалтерия, финансовый отдел.**

6.22. Выплачивать материальную помощь работникам завода в связи:

— с рождением ребёнка — 0,5 МПБ на момент выплаты.

Стимулировать учёбу в школе детей работников Общества, занимающихся на отпуске, выплачивать родителям в размере 0,3 МПБ на момент выплаты. Решение принимает заводская комиссия при предоставлении удостоверяющих документов.

**Отв.: зам. генерального директора по кадрам, идеологической работе и социальным вопросам, бухгалтерия, председатель Профкома.**

6.23. Производить компенсацию работникам Общества, питающимся в столовой, в размере 20% от суммы затрат.

**Отв.: зам. генерального директора по кадрам, идеологической работе и социальным вопросам, бухгалтерия, СПТ.**

## 7. Гарантии и обязательства сторон

7.1. В Обществе не допускается деятельность общественных организаций, преследующих политические цели.

**Отв.: генеральный директор, председатель Профкома.**

7.2. Наниматель признаёт профсоюзный комитет ОАО «МПЗ» Белорусского профсоюза работников автомобильного и сельскохозяйственного машиностроения, единственным полномочным представителем всех работников Общества, состоящих в этом профсоюзе, в коллективных переговорах.

**Отв.: генеральный директор, председатель Профкома.**

7.3. Профком имеет право в целях защиты интересов членов профсоюза на проведение митингов, собраний, шествий, а также организацию забастовок в соответствии с законодательством.

**Отв.: председатель Профкома.**

7.4. Наниматель и Профком обязуются неукоснительно соблюдать условия данного Коллективного договора, уважать интересы друг друга, избегать конфронтации, добиваясь взаимопонимания, все спорные вопросы решать в соответствии с законодательством.

**Отв.: генеральный директор, председатель Профкома.**

7.5. Наниматель и Профком обязуются ежемесячно информировать коллектив Общества через газету «Одиннадцать» и заводское радио о финансовом положении Общества, заработной плате в Обществе и отрасли, о деятельности профсоюзного комитета.

**Отв.: генеральный директор, председатель Профкома.**

7.6. Наниматель предоставляет Профкому информацию о финансовом положении Общества, оплате труда, расходов по Коллективному договору, в порядке согласно Перечню (Приложение № 10).

Наниматель информирует Профком по следующим вопросам:

— по плану производства на год и перспективу;

— изменениям в производственной политике;

— изменениям в структуре Общества;

— социальному развитию;

— наличии чистой прибыли, формировании фондов и её использования на цели Коллективного договора.

Профком информирует Нанимателя о важнейших проводимых им мероприятиях.

**Отв.: зам. генерального директора по экономике и снабжению, зам. генерального директора по кадрам, идеологической работе и социальным вопросам, председатель Профкома.**

7.7. Ежеквартально проводить встречи представителей профсоюзной организации с руководством Общества и руководителями структурных подразделений по вопросам социально-экономического развития коллектива.

**Отв.: генеральный директор, председатель Профкома.**

7.8. Предоставлять место в газете «Одиннадцать» и время на заводском радио Профкому для информации о проводимой им работе.

**Отв.: генеральный директор, председатель Профкома.**

7.9. Для участия в качестве делегатов на съездах, конференциях, пленумах создаваемых профсоюзом, а также на время краткосрочной профсоюзной учёбы освобождать от основной работы членов профсоюзной организации с сохранением среднего заработка, а также профсоюзных активистов (членов профкома, председателей цеховых комитетов или их заместителей, членов комиссий профкома, общественных инспекторов по охране труда) для исполнения своих функций в интересах членов профсоюзной организации до 2-х часов в неделю.

**Отв.: генеральный директор, председатель Профкома.**

7.10. Увольнять по инициативе Нанимателя профсоюзных активистов (профгруппиров, членов цехкомов, членов профкома, общественных инспекторов по охране труда) только с согласия профкома, за исключением случаев появления их на работе в состоянии алкогольного, наркотического и токсического опьянения, распития ими спиртных напитков на рабочем месте, совершение ими прогула без уважительной причины, хищения имущества Нанимателя по фактам, установленным законодательством и в случае признания работника нетрудоспособным, подтверждённого заключением МРЭК.

**Отв.: отдел кадров, председатель Профкома.**

7.11. Сохранять за работниками, избранными в профсоюзные органы, право состоять на учёте для улучшения жилищных условий по месту прежней работы, а также льготы и выплаты, связанные со стажем работы.

После окончания их полномочий эта категория работников должна быть восстановлена на работе в прежней должности или им должна быть предоставлена равнозначная работа в случае отсутствия прежней, они не могут быть уволены по сокращению штатов без согласия Профсоюзного комитета.

**Отв.: генеральный директор, председатель Профкома.**

7.12. Оклады освобождённым профсоюзным работникам устанавливаются Профкомом.

Заработная плата работникам Профкома автоматически изменяется пропорционально изменению заработной платы работников Общества.

7.13. Предоставлять Профкому, согласно договору в безвозмездное пользование помещения (согласно установленным законодательством нормативам), необходимые для его деятельности, закреплённые за ним, а также транспортные средства, средства связи, оргтехнику, оборудованные помещения для организации отдыха работников Общества и членов их семей, проведения профсоюзной учёбы.

**Отв.: генеральный директор, председатель Профкома.**

7.14. Принимать меры для оптимального сохранения профиля, структуры оказываемых услуг объектов социально-культурного назначения (оздоровительными и спортивными учреждениями). Спортивно-оздоровительные услуги в спортивном зале СК «Подшипник», а также пользование спортивным инвентарём для работников ОАО «МПЗ» и Профкома оказывать на безвозмездной основе.

**Отв.: зам. генерального директора по кадрам, идеологической работе и социальным вопросам.**

7.15. Наниматель обязуется согласовывать с Профкомом (с цехомами) приказы и распоряжения по Обществу (по структурным подразделениям) согласно прилагаемому Перечню (Приложение № 11).

**Отв.: начальники структурных подразделений, отдел кадров, ООТЗ.**

7.16. Профсоюзный комитет проводит разъяснительную работу по обеспечению:

— выполнения производственных заданий по выпуску продукции, установленных объёмов работ и услуг с наименьшими затратами трудовых, материальных и финансовых ресурсов;

— строгого соблюдения производственной, трудовой, технологической дисциплины, бережного отношения к имуществу Нанимателя;

— строгого соблюдения правил охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности и промышленной санитарии;

— в случае стихийных приостановок работы (забастовок) в подразделениях, принимать меры для недопущения нарушения законодательства.

**Отв.: председатель Профкома.**

7.17. Профком обязуется:

— отчислять цеховым профсоюзным организациям не менее 20% от суммы членских взносов на социальную и оказание материальной помощи;

— отчислять 100% от суммы членских профсоюзных взносов цехокому «Ветеранов войны и труда» для оказания материальной помощи малообеспеченным пенсионерам ОАО «МПЗ»;

— осуществлять контроль за выполнением Нанимателем законодательства о труде, предоставлением льгот и компенсаций работникам, уволенным из ОАО «МПЗ»;

— провести в установленные сроки выборы общественных инспекторов, утвердить составы комиссий по охране труда и соблюдению трудового законодательства, провести обучение актива по этим вопросам;

— периодически (раз в квартал) на заседании Профкома с участием представителей Нанимателя рассматривать вопрос о состоянии охраны труда и заболеваемости в Обществе, присутствии профсоюзом методами добиться снижения уровня травматизма по сравнению с предыдущим годом;

— выделять из профсоюзного бюджета денежные средства на проведение культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий, осуществлять контроль за использованием денежных средств выделяемых на эти цели Нанимателем;

— проводить работу по профилактике и предотвращению случаев нахождения работников Общества в нетрезвом состоянии на месте работы, согласно разработанным планам. Участвовать в работе заводской комиссии по разбору нарушений, связанных с употреблением спиртных напитков, через цеховые комитеты проводить разборы аналогичных нарушений в структурных подразделениях;

— содействовать эффективной работе Общества присутскими профсоюзом методами и средствами. При выдвижении требований к Нанимателю не прибегать к забастовкам и другим коллективным акциям в период действия Коллективного договора при условии его выполнения;

— лекции, встречи со специалистами, проводимые с целью обучения и повышения профессионального и общеобразовательного уровня профсоюзного актива оплачиваются за счёт Профкома.

**Отв.: председатель Профкома.**

7.18. Включать представителя Профсоюзного комитета в состав комиссии по реструктуризации.

**Отв.: зам. генерального директора по экономике и снабжению.**

7.19. Наниматель ежемесячно до 10 числа месяца, следующего за отчётным, предоставляет Профкому сведения об 1% заработной платы работников Общества — членов профсоюза.

**Отв.: генеральный директор, начальник ООСИПУ, бухгалтерия.**

7.20. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на самостоятельные структурные подразделения ОАО «МПЗ».

**Отв.: генеральный директор, председатель Профкома.**

7.21. Наниматель предоставляет возможность руководству профсоюза, работникам аппарата Совета профсоюза в установленном порядке посещать структурные подразделения Общества, где работают члены профсоюза АСМ.

**Отв.: генеральный директор.**

7.22. В целях активизации работы по пропаганде здорового образа жизни, мотивации работников Общества принятию позитивных решений в отношении своего здоровья и укреплению трудовой дисциплины ввести поэтапное ограничение курения на территории завода, защищать работников от воздействия табачного дыма.

**Отв.: зам. генерального директора по кадрам, идеологической работе и социальным вопросам.**

7.23. Ежеквартально проводить День дисциплины, на котором с участием генерального директора анализировать состояние трудовой дисциплины, работы подразделений завода по соблюдению требований охраны труда, охраны окружающей среды, промышленной, пожарной безопасности, антиалкогольного законодательства. Премировать начальников структурных подразделений, мастеров (согласно Положению).

**Отв.: зам. генерального директора по кадрам, идеологической работе и социальным вопросам.**

7.24. Внедрить на работе Положение о привлечении работников Общества к участию в мероприятиях по совершенствованию производства, организовывать сбор предложений на заводе.

**Отв.: зам. генерального директора по кадрам, идеологической работе и социальным вопросам.**

## 8. Ответственность сторон

8.1. Ответственность за выполнение Коллективного договора возлагается на стороны, их представителей и уполномоченных лиц, заключивших этот договор.

**Отв.: генеральный директор, председатель Профкома.**

8.2. Стороны создают совместную комиссию по контролю за выполнением Коллективного договора, разработке изменений и дополнений в Коллективный договор.

Персональный состав комиссии по контролю за выполнением Коллективного договора утверждается на конференции при принятии Коллективного договора.

Порядок работы комиссий регламентируется соответствующим Положением (Приложение № 12), являющимся неотъемлемой частью Коллективного договора.

**Отв.: генеральный директор, председатель Профкома.**

8.3. В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения Коллективного договора или отдельных его пунктов, стороны имеют право дать представление стороне, ответственной за выполнение взятых обязательств. Представление должно быть рассмотрено в двухнедельный срок, если иной срок не предусмотрен законодательством, и по нему дан мотивированный письменный ответ с указанием принятых мер.

В случае обращения одной из сторон с запросами и предложениями по вопросам деятельности Общества, неотражённым в Коллективном договоре, письменный ответ представляется в течение 10 календарных дней.

При отсутствии ответа или при необоснованном отказе в выполнении Коллективного договора или отдельных его пунктов Профком может вступить в коллективный трудовой спор в соответствии с законодательством.

**Отв.: генеральный директор, председатель Профкома.**

8.4. За неисполнение обязательств, предусмотренных Коллективным договором, стороны несут ответственность в соответствии с законодательством и Коллективным договором.

**Отв.: генеральный директор, председатель Профкома.**

8.5. Решение о привлечении виновных лиц к ответственности за нарушение Коллективного договора, по инициативе Профкома или комиссии по контролю за выполнением Коллективного договора, принимается на совместном заседании президиума Профкома и Нанимателя либо Нанимателем самостоятельно с уведомлением Профкома.

**Отв.: генеральный директор, председатель Профкома.**

8.6. За нарушение правил внутреннего трудового распорядка, технологической дисциплины и техники безопасности за каждый случай, работник может быть лишён полностью или частично премии, предусмотренной системой оплаты труда за тот период, в котором было совершено нарушение или стало известно о нём. Также на работников Общества, грубо нарушивших правила внутреннего трудового распорядка (прогул, хищение, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, распитие спиртных напитков, употребление наркотических средств или токсических веществ в рабочее время или по месту работы, пронос на территорию Общества спиртных напитков и их распродажа на территории Общества), не распространяются по согласованию с цехоком в течение года действие п. 2.20 Коллективного договора.

**Отв.: начальники структурных подразделений.**

8.7. Работники Общества несут материальную ответственность за ущерб, причинённый по их вине Нанимателю.

Наниматель определяет размер ущерба, подлежащий возмещению согласно Инструкции о порядке определения размера причинённого государственному имуществу вреда в связи с утратой, повреждением (порчей), недостачей при проведении проверок (ревизий) финансово-хозяйственной деятельности государственных юридических лиц, утверждённой постановлением Министерства финансов Республики Беларусь и Министерства экономики Республики Беларусь от 24 марта 2003 г. № 39/69.

Наниматель может по заявлению работника уменьшить размер возмещения ущерба, причинённого работником, в зависимости от его имущественного положения и других уважительных причин, за исключением случаев, предусмотренных статьёй 404 ТК РБ.

**Отв.: юридический отдел, УЗБ, начальники структурных подразделений.**

8.8. Письменные договоры о полной материальной ответственности за обеспечение сохранности материальных ценностей заключаются с работниками Общества бухгалтерией согласно Перечню, прилагаемому к Коллективному договору (Приложение № 13).

Письменные договоры о полной материальной ответственности за обеспечение сохранности материальных ценностей заключаются с работниками Общества при заключении контракта или оформления замещения по должности (профессиям) или выполнении работ согласно Перечню, прилагаемому к Коллективному договору (Приложение № 13).

**Отв.: отдел кадров, бухгалтерия, начальники структурных подразделений.**

8.9. При совместном выполнении работниками отдельных видов работ, связанных с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой или применением в процессе производства переданных им ценностей, когда невозможно разграничить материальную ответственность каждого работника и заключить с ним договор о полной материальной ответственности, может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность.

Перечень видов работ, при выполнении которых может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность и заключаться договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности с работниками является Приложением к Коллективному договору и его неотъемлемой частью (Приложение № 14).

**Отв.: юридический отдел, начальники структурных подразделений.**

8.10. Трудовой коллектив, на который распространяется действие настоящего Коллективного договора, обязуется соблюдать режим работы, установленный в Обществе, Правила внутреннего трудового распорядка, иные документы, регламентирующие вопросы дисциплины труда.

К работникам, совершившим дисциплинарный проступок, независимо от применения мер дисциплинарного взыскания могут применяться следующие дополнительные меры воздействия:

— лишение премий за период (месяц, квартал, год), в котором совершён дисциплинарный проступок;

— перенос трудового отпуска на другой период текущего рабочего года;

— непредставление путёвок;

— уменьшение продолжительности трудового отпуска на количество дней прогула, при этом отпуск не может составлять менее 24 календарных дней;

— в течение 6 месяцев они не переводятся на вышеоплачиваемую работу, им не присваиваются очередные классы, разряды.

**Отв.: генеральный директор, Профком.**

8.11. Привлечение к дисциплинарной ответственности председателей цеховых комитетов, не освобождённых от основной работы, лиц избранных в состав Профсоюзного комитета, членов комиссий Профкома допускается только с предварительного согласия Профсоюзного комитета.

Списки таких работников, а также изменение этих списков Профком доводит до сведения Нанимателя.

**Отв.: начальники структурных подразделений, Профком.**

**Генеральный директор ОАО «МПЗ»**

**А.Ф.ЛАБУСОВ**

**Председатель профкома ОАО «МПЗ»**

**Н.Н.КУЗЬМИН**

Следующий номер газеты выйдет  
27 января 2012 года.

# ОДИННАДЦАТЬ

УЧРЕДИТЕЛЬ: ДИРЕКЦИЯ АП МПЗ  
Регистрационное свидетельство №700.

220026, Минск,  
ул. Жилуновича, 2,  
редакция газеты

31-86 - редактора,  
27-89 - корреспондентов,  
246-78-35 - городской

Авторы опубликованных материалов несут ответственность за подбор и точность приведенных фактов, цитат, экономических данных, личных имен, географических названий и проч. Редакция может публиковать материалы в порядке обсуждения, не разделяя точку зрения автора.

Редактор  
**Василий АСТАПОВИЧ**

Набор и компьютерная верстка Юлии Жук. Газета отпечатана в ОАО «Красная звезда». 220073. г. Минск, 1-й Загородный пер., 3. Объём изд. 1 п.л.  
Тираж 1000 экз. Зак. 595г. Номер подписки в печати 12.01.2012 г. в 15.00.