

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

закрытого акционерного общества
«Добрушский фарфоровый завод»
на 2024-2027 гг.

11/10/24
Принят на конференции работников
закрытого акционерного общества

«Добрушский фарфоровый завод»

Управление по труду,
занятости
и социальной защите
Добрушского райисполкома

22 марта 2024 года

Зарегистрировано в Едином государственном реестре исполнительных органов государственной власти
от 24.04.2024 г.
наказание управление
А.И. Карютина
М.И. Карютина

СОДЕРЖАНИЕ

Раздел 1. Общие положения	3
Раздел 2. Производственно-экономическая деятельность предприятия	4
Раздел 3. Организация и оплата труда работников	5
Раздел 4. Режим труда и отдыха	9
Раздел 5. Дисциплина труда. Поощрения и взыскания	12
Раздел 6. Охрана труда	13
Раздел 7. Охрана здоровья, медицинское обслуживание	16
Раздел 8. Дополнительные компенсации, гарантии и льготы	17
Раздел 9. Заключение и расторжение трудовых договоров (контрактов)	18
Раздел 10. Обеспечение занятости работающих	19
Раздел 11. Информационно-воспитательная, культурно-массовая и физкультурно-оздоровительная работа	22
Раздел 12. Обеспечение правовых и социальных гарантий деятельности профкома	22
Раздел 13. Обязательства профсоюзного комитета	23
Раздел 14. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров	24
Раздел 15. Заключительные положения	25
Перечень приложений к коллективному договору	26

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (в далее - Договор) заключен между работниками закрытого акционерного общества "Добрушский фарфоровый завод", от имени которых выступает профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации (далее - Профком), в лице - председателя Профкома Кузьминой Антонины Николаевны, и закрытым акционерным обществом "Добрушский фарфоровый завод" (далее - Наниматель, предприятие), в лице уполномоченного должностного лица Нанимателя - генерального директора Коротченко Геннадия Васильевича.

1.2. Настоящий Договор является локальным правовым актом, регулирующим трудовые и социально-экономические отношения между Нанимателем и Работниками (далее - Стороны).

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

1.4. Наниматель признает Профком единственным, полномочным представителем работников предприятия - членов первичной профсоюзной организации в коллективных переговорах по заключению, изменению и (или) дополнению, исполнению либо прекращению Договора.

1.5. Договор вступает в силу с 22.03.2024 и действует до 21.03.2027

1.6. Изменения и дополнения в Договор вносятся по взаимному согласию Сторон в порядке, аналогичном принятию настоящего Договора. Изменения и дополнения в Приложения к настоящему Договору вносятся на основании единогласного решения комиссии от Сторон по коллективным переговорам. Стороны по Договору, безусловно, признают принятые изменения и дополнения. В случае не достижения единогласного решения комиссии по коллективным переговорам изменения и дополнения вносятся в порядке, аналогичном принятию настоящего Договора. Изменения и дополнения в коллективный договор, не ухудшающие условия, могут вноситься на расширенном заседании профсоюзного комитета и Нанимателя.

1.7. Условия Договора распространяются на Нанимателя, всех работников предприятия, от имени которых он заключен, а также на работников, освобожденных от работы вследствие избрания на выборные должности в профсоюзном органе. Все разделы договора, кроме раздела 8, распространяют свое действие и на работников предприятия, от имени которых он не заключался.

1.8. Действие Раздела 8 распространяется на работников предприятия, от имени которых он не заключен (вновь принятых, не членов профсоюза и других), а также вышедших из профсоюза по личному заявлению - по письменным заявлениям этих работников, и при условии взаимного письменного согласия Сторон, подписавших настоящий Договор.

1.9. Стороны обязуются:

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

- равноправия сторон,
- соблюдения норм законодательства,
- полномочности принятия обязательств,
- добровольности принятия обязательств,
- учета реальных возможностей принятия реальных обязательств,
- ответственности выполнения договоренностей и ответственности за принятые обязательства,

Наниматель
Генеральный директор

Г.В.Коротченко

Профком
Председатель профкома

А.Н.Кузьмина

- отказ от односторонних действий, нарушающих закрепленные договоренности,
- взаимного информирования об изменении ситуации по предмету настоящего Договора;

1.9.2. создать комиссию от Сторон по коллективным переговорам, для разработки, внесения изменений и дополнений в Договор и контроля над его выполнением. Порядок ведения переговоров определяется Сторонами на совместном заседании представителей. Сроки ведения переговоров не могут превышать одного месяца. Представление комиссии о недостатках в выполнении настоящего Договора рассматривается Сторонами в 2-недельный срок;

1.9.3. два раза в год проводить массовую проверку выполнения Договора. Информирование работников об исполнении Договора за полугодие проводить посредством размещения информации на стенды, за год – на конференции работников; (ст.374 ТК РБ);

1.10. Наниматель обязуется:

1.10.1. размножить Договор в течение 15 дней со дня его подписания и ознакомить с ним всех работников предприятия;

1.10.2. не прекращать действие настоящего Договора в одностороннем порядке при изменении наименования Сторон. В случае реорганизации предприятия (Нанимателя) или профсоюзной организации в период действия настоящего Договора его правопреемство прав и обязанностей переходит к измененным Сторонам. В течение трех месяцев с момента окончания реорганизации заключить новый договор, обеспечивающий сохранение социально-экономических прав и гарантий на уровне, не ниже закрепленных в Договоре;

1.10.3. зарегистрировать подписанный Договор, последующие изменения и дополнения в него, в органе регистрации коллективного договора в порядке, предусмотренном ст. 370-371 ТК РБ.

Раздел 2. Производственно-экономическая деятельность предприятия

2.1. 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, совершенствования политики маркетинга, увеличения объемов выпускаемой продукции (производства работ, услуг) и повышения ее качества, роста производительности труда, укрепления трудовой и исполнительской дисциплины, экономии и эффективного использования трудовых материальных и энергетических ресурсов.

2.2. Наниматель обязуется:

2.2.1. управление предприятием осуществлять на основе сочетания принципов единоначалия и коллегиальности, в тесном взаимодействии с профсоюзным комитетом;

2.2.2. обеспечивать ежегодно стабильное получение прибыли, поступающей в распоряжение трудового коллектива предприятия;

2.2.3. распределять прибыль в соответствии с Уставом предприятия;

2.2.4. обеспечивать своевременное выполнение заключенных договоров на поставку фарфоровой посуды в согласованном ассортименте;

2.2.5. обеспечивать рентабельную работу предприятия с целью дальнейшего развития производства, повышения благосостояния всех работников;

2.2.6. утвердить и совершенствовать структуру управления, организацию производства, обеспечивать рациональное и эффективное использование трудовых,

Наниматель
Генеральный директор

Г.В.Коротченко

Профком
Председатель профкома

А.Н.Кузьмина

материальных, энергетических и финансовых ресурсов;

2.2.7. ежеквартально информировать трудовой коллектив, Профком и собрания структурных подразделений о выполнении производственной программы, о финансовом положении предприятия, использовании прибыли и реализации социальных программ;

2.2.8. совместно с Профкомом принимать решения по выходу из ситуации длительного простоя производства по независящим от работников причинам;

2.2.9. обеспечивать материальную и моральную заинтересованность изобретателей и рационализаторов, творческую и общественную активность работников;

2.2.10. обеспечивать максимально объективный подход в оценке результатов работы, качества и культуры труда, трудовой и технологической дисциплины.

2.2.11. принимать меры по повышению заинтересованности работников в результатах своего труда, укреплению дисциплин, порядка и организованности на производстве.

2.3. Профком обязуется в соответствии со своими полномочиями проводить разъяснительную работу, а работники предприятия обязуются:

2.3.1. выполнять производственные задания по выпуску продукции, производству работ и оказанию услуг с наименьшими затратами трудовых, материальных и финансовых ресурсов;

2.3.2. соблюдать трудовую и исполнительскую дисциплину, правила охраны труда техники безопасности, пожарной безопасности и производственной санитарии;

2.3.3. бережно относиться к имуществу Нанимателя, принимать меры к предотвращению нанесения ущерба Нанимателю;

2.3.4. повышать профессиональный и общеобразовательный уровень, содействовать утверждению традиций наставничества и преемственности;

2.3.5. рационально и бережно использовать энергоресурсы.

Раздел 3. Организация и оплата труда

3.1. Наниматель обязуется:

3.1.1. при оплате труда работников предприятия применять тарифную сетку работников ЗАО «ДФЗ» и оплату труда работников производить на основе часовых или месячных тарифных ставок (тарифных окладов) Приложение № 3;

3.1.2. тарификацию - отнесение выполняемых работ к конкретным тарифным разрядам (должностям) и присвоение работникам соответствующей квалификации - осуществлять в соответствии с ЕТКС, ЕКСД, профессиональными стандартами и иными актами законодательства;

3.1.3. наименование профессий и должностей, а также отнесение работников к категориям рабочих, руководителей, специалистов и других служащих производить в соответствии с Общегосударственным классификатором Республики Беларусь ОКРБ 014-2017 «Занятия»;

3.1.4. применять сдельную и повременную оплату труда;

3.1.5. в рамках форм оплаты труда применять следующие системы оплаты труда: сдельно-премиальную, повременно-премиальную, прямую сдельную оплату труда (на основе повышенной стоимости нормо-часа в соответствии с действующим на предприятии положением, Приложение № 5);

3.1.6. оплату труда рабочих и служащих производить согласно действующих на предприятии Положений об оплате труда, утвержденных Нанимателем по согласованию с Профкомом.

Наниматель
Генеральный директор

Г.В.Коротченко

Профком
Председатель профкома

А.Н.Кузьмина

3.1.7. индексацию заработной платы в связи с инфляцией, а также при несвоевременной ее выплате осуществлять в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством (ст. 58 ТК РБ);

3.1.8. устанавливать нормы выработки:

- работникам, принятым на работу по окончании учреждений, обеспечивающих получение профессионально-технического, среднего специального образования, по окончании курсов пониженные на 10% на один месяц, согласно Приложению № 6;
- работникам моложе восемнадцати лет, исходя из норм выработки для взрослых работников, пропорционально сокращенной продолжительности рабочего времени, предусмотренного для данной категории работников;

3.1.9. устанавливать:

- на период освоения новых моделей, форм, рисунков для рабочих сдельщиков временные, пониженные нормы выработки сроком до 3-х месяцев:
 - 1 месяц на 25%;
 - 2 месяца на 15%;
 - 3 месяца на 10%;
- при установке нового оборудования на период отработки технологического процесса временные нормы труда от 3-х до 6-ти месяцев;
- при опробовании новых видов изделий, сырья (рецептуры) или материалов (деколь, краски) оплату труда рабочих сдельщиков с сохранением их среднего заработка;
- при временном переводе работника (кроме случаев простоя) на повременную оплату труда за работником сохранять средний заработок по прежней работе.

3.1.10. оплату труда при браке не по вине работника производить в размере 2/3 установленной ему тарифной ставки (оклада), а при браке изделий вследствие скрытого дефекта в обрабатываемом материале или браке не по вине работника, обнаруженного после приемки изделий службой управления качеством, оплачивать наравне с годными изделиями (тарифный оклад работника с учетом повышения (далее - оклад), часовая тарифная ставка с учетом повышения (далее - ставка));

3.1.11. принимать меры по недопущению снижения размеров заработной платы работников на момент введения новых условий оплаты труда;

3.1.12. в случаях простоя из-за временного отсутствия работы по причине производственного или экономического характера (выход из строя оборудования, механизмов, отсутствие сырья, материалов, электроэнергии и т.д.) и невозможности обеспечить работников другой работой по причинам, зависящим от нанимателя, оплату простоя работникам производить в размере 100 % часовой ставки (оклада) за весь период простоя. При отказе работников от другой работы оплату труда производить в соответствии с законодательством (ст. 71 ТК РБ).

3.2. Наниматель имеет право применять на предприятии несколько тарифных ставок первого разряда.

3.3. В зависимости от условий труда Наниматель обязан устанавливать работникам следующие доплаты к ставкам и окладам:

3.3.1. за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) и ночную смену при сменном режиме работы производить доплаты в размере 40% часовой ставки (оклада) работника. При этом ночной сменой считается смена, в которой более 50% времени приходится на ночное время;

3.3.2. за каждый час работы в сверхурочное время, в государственные праздники, праздничные (часть первая статьи 147 ТК РБ) и выходные дни сверх заработной платы, начисленной за указанное время, производится доплата;

Наниматель
Генеральный директор

Г.В.Коротченко

Профком
Председатель профкома

А.Н.Кузьмина

- работникам со сдельной оплатой труда – в размере сдельных расценок;
- работникам с повременной оплатой труда - в размере часовых ставок (окладов).

За работу в сверхурочное время и выходные дни взамен доплаты с согласия работника может предоставляться другой неоплачиваемый день отдыха. При этом за часы работы в сверхурочное время один неоплачиваемый день отдыха предоставляется из расчета восьмичасового рабочего дня (один день отдыха за восемь часов работы в сверхурочное время).

Если работа в государственные праздники и праздничные дни (часть первая статьи 147 ТК РБ) выполнялась сверх месячной нормы рабочего времени, работнику по его желанию помимо доплаты предоставляется другой неоплачиваемый день отдыха.

3.3.3. производить доплату за совмещение профессий (должностей), доплату за расширение зоны обслуживания (за увеличение объема работы), доплату за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы. Размер данной доплаты устанавливается с учетом рекомендации руководителя структурного подразделения в размере до 100 % (включительно) ставок (окладов) в зависимости от объема выполняемых работ;

3.3.4. выплачивать надбавку за продолжительность непрерывной работы на предприятии в соответствии с Приложением № 7;

3.3.5. производить оплату труда за выполнение особо важного (срочного) задания (работы) в соответствии с Приложением № 8;

3.3.6. производить доплату за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленную по результатам аттестации рабочих мест, согласно Перечню, Приложение № 9. Доплата производится от тарифной ставки первого разряда рабочих, установленной на предприятии;

3.3.7. при временном замещении замещающему работнику оплату труда производить в размере ставки (оклада) замещаемого работника (без надбавок и доплат) и осуществлять в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством (ст. 68 ТК);

3.3.8. выплачивать надбавку за классность водителям грузовых и легковых автомобилей в размере 25% ставки водителя первого класса и 10%- водителям второго класса, за фактически отработанное в качестве водителя время;

3.3.9. выплачивать надбавку к часовым ставкам квалифицированных рабочих, занятых на особо ответственных работах, за высокое профессиональное мастерство в соответствии с Приложением № 10;

3.3.10. производить доплату водителям легковых автомобилей за особый характер работы в размере 25% часовой ставки за фактически отработанное время в качестве водителя;

3.3.11. производить доплату за руководство бригадой согласно Приложения № 11;

3.3.12. премирование работников осуществлять согласно Премииальных положений, действующих на предприятии, утвержденных Нанимателем по согласованию с Профкомом;

3.3.13. выплату заработной платы производить регулярно в дни, определенные графиком:

№ п/п	Наименование	Срок выплаты
1	Зарботная плата за первую половину текущего месяца (аванс)	12-го числа текущего месяца, в размере не менее 50 (пятидесяти) белорусских рублей каждому работнику
2	Зарботная плата за отчетный месяц (окончательный расчет)	25 числа месяца, следующего за отчетным.

Наниматель
Генеральный директор

Г.В.Коротченко

Профком
Председатель профкома

А.Н.Кузьмина

3.3.14. выдавать каждому работнику расчетный листок не позднее, чем за один день до установленного срока выплаты заработной платы;

3.3.15. для обеспечения выплаты причитающейся работникам заработной платы, а также предусмотренных законодательством, коллективным и трудовыми договорами гарантийных и компенсационных выплат в случае экономической несостоятельности (банкротстве) нанимателя, ликвидации предприятия и в других предусмотренных законодательством случаях создать резервный фонд заработной платы;

3.3.16. при несвоевременной выплате заработной платы (более одного месяца) осуществлять индексацию заработной платы на индекс цен месяца, за который она выплачивается;

3.3.17. выплаты, осуществляемые на основании среднего заработка исчислять с учетом новых ставок (окладов) со дня введения и согласно, действующему законодательству;

3.3.18. производить замену и пересмотр норм в следующих случаях:

- при внедрении в производство организационно-технических мероприятий;
- ввода нового и модернизации действующего оборудования;
- внедрение более прогрессивных технологий;
- усовершенствование технической и организационной оснастки, инструментов;
- улучшение конструкций изделий;
- механизация и автоматизация производственных процессов;
- совершенствование организации рабочих мест, их рационализация;
- использование новых видов сырья, материалов;
- внедрение рационализаторских предложений;
- при увеличении партии изготавливаемых изделий или такта потока;
- устаревшие и ошибочно установленные нормы;
- по собственной инициативе работников;

3.3.19. производить оплату труда работников, принятых без квалификации с последующим обучением, в период обучения на предприятии по тарифной ставке 1 разряда с учетом повышения, действующей для данной категории работников, согласно Приложения № 17;

3.3.20. производить доплаты за условия труда работникам предприятия за счет прибыли в летний и зимний периоды времени, при занятости в этих условиях не менее 80% рабочего времени и при условии превышения предельно допустимых уровней (ПДУ), согласно справок начальника бюро ОТиПК и списков работников, предоставляемых начальниками структурных подразделений:

- в летний период времени, при превышении ПДУ на рабочих местах выше +27° работающим в литейно-формовочно-обжиговом цехе и муфельном участке живописного цеха, в размере 10% тарифной ставки 4-го разряда;
- в зимний период при превышении ПДУ ниже -10° работникам, занятым выполнением работ на открытом воздухе, а также работающим в цехах №1, №2, №3, №4 и РМЦ при понижении температуры на рабочих местах ниже +15°, в размере 10% тарифной ставки 4-го разряда;

3.3.21. производить оплату труда квалифицированных рабочих, руководителей и специалистов, привлекаемых без освобождения от основной работы для производственного обучения рабочих, руководства практикой учащихся учреждений образования, студентов ВУЗов и лиц, направленных на стажировку на предприятие в соответствии с Положением, Приложение № 16;

Наниматель

Генеральный директор

Г.В.Коротченко

Профком

Председатель профкома

А.Н.Кузьмина

3.4. Наниматель имеет право:

3.4.1. устанавливать месячные оклады взамен часовых ставок (окладов) высококвалифицированным рабочим (начиная с 5 разряда), постоянно занятым выполнением особо важных и ответственных работ (Приложение № 12) исходя из тарифных коэффициентов в диапазоне 2,03-2,48;

3.4.2. применять коэффициенты повышения тарифных ставок рабочим, согласно Приложению № 13;

3.4.3. устанавливать доплату за интенсивность труда, согласно Приложению № 14;

3.4.4. устанавливать надбавку за высокие достижения в труде, сложность и напряженность труда руководителям, специалистам и служащим в соответствии с Приложением № 15;

3.4.5. осуществлять повышение тарифных ставок (тарифных окладов) работников по решению нанимателя, согласованному с Профкомом.

3.5. В период срока действия настоящего Договора все дополнения и изменения видов премирования и Положений о премировании, устанавливаются по согласованию с Профкомом.

3.6. Наниматель организует постоянную работу по совершенствованию системы оплаты труда и обязательному доведению до каждого работника условий и порядка выплаты заработной платы.

3.7. Профком обязуется:

3.7.1. осуществлять постоянный общественный контроль над своевременностью и полнотой введения в действие указов Президента, постановлений Правительства Республики Беларусь по вопросам заработной платы, организации и нормирования труда, проведением аттестации кадров и рабочих мест. О результатах информировать Нанимателя, работников предприятия и соответствующие вышестоящие профсоюзные органы;

3.7.2. осуществлять постоянный общественный контроль над соблюдением Нанимателем установленных форм и систем оплаты труда, начислением и сроками выплаты заработной платы, других видов доходов работников;

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

Раздел 4. Режим труда и отдыха

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

4.2. Продолжительность ежедневной работы устанавливается графиками работ (сменности) утвержденными Нанимателем и согласованными с Профкомом;

4.3. В связи со спецификой производства на предприятии, Нанимателем по согласованию с Профкомом установлен:

4.3.1. суммированный учет рабочего времени, для работников, работающих по всем графикам (кроме графика № 1), действующим на предприятии;

4.4. В отдельных случаях в интересах оптимальной организации производственного процесса, рационального использования рабочего времени, по представлению руководителей структурных подразделений приказом Нанимателя по согласованию с Профкомом могут вводиться:

- неполный рабочий день или неполная рабочая неделя с оплатой за фактически отработанное время;

Наниматель

Генеральный директор

Г.В.Коротченко

Профком

Председатель профкома

А.Н.Кузьмина

4.5. Продолжительность учетного периода устанавливается:

- при суммированном учете рабочего времени (кроме графика № 1.4, 3.2) – один календарный год;
- при суммированном учете рабочего времени (график № 1.4, 3.2) – три месяца;

4.6. В связи с непрерывным производством, когда перерывы для отдыха и питания установить нельзя, предоставляется возможность приема пищи в течение рабочего времени согласно графикам, следующим работникам:

- литейщикам изделий (на СМФ-47);
- операторам котельной;
- контролерам КПП отдела охраны;
- оправщикам-чистильщикам участка обжига литейно-формовочно-обжигового цеха;
- съемщикам-укладчикам изделий участка обжига литейно-формовочно-обжигового цеха;
- склейщикам изделий участка обжига литейно-формовочно-обжигового цеха;
- глазуровщикам (ангобировщикам) изделий участка обжига литейно-формовочно-обжигового цеха;
- заборщикам изделий участка обжига литейно-формовочно-обжигового цеха;
- выборщикам изделий участка обжига литейно-формовочно-обжигового цеха;
- огнеупорщикам (в бригадах) участка обжига литейно-формовочно-обжигового цеха;

4.7. В исключительных случаях, при пятидневной рабочей неделе, по заявлению работника, Нанимателем по согласованию с Профкомом может переноситься, в интересах работников и без ущерба для нормального производственного процесса выходной день субботу на рабочий день.

Перенос нанимателем рабочего дня на предусмотренный правилами внутреннего трудового распорядка выходной день признается изменением режима рабочего времени (графика работ (сменности)), допускается только по согласованию с профсоюзом и доводится до ведома работников не позднее одного месяца до введения его в действие.

В случае временной приостановки производства по причинам производственного или экономического характера руководитель организации информирует профсоюзный комитет о принятом решении не позднее 3-х дней до начала ее реализации, кроме случаев, когда эти решения принимаются вследствие экстренной остановки производства.

В случае производственной необходимости наниматель вправе с согласия профсоюзного комитета и работников вводить неполное рабочее время на срок не более 4 месяцев в течение календарного года и не менее 20 рабочих часов в неделю.

4.8. В случае установления работникам по инициативе нанимателя в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами неполного рабочего времени, а также предоставления отпуска по инициативе нанимателя (ст. 191 ТК РБ), оплату за неотработанное в связи с этим время производить в размере не менее 2/3 часовой ставки (оклада) за весь период.

Работникам, работающим по инициативе нанимателя в условиях неполного рабочего времени, либо находящимся в отпуске по инициативе нанимателя, на основании коллективного договора производить доплату до уровня размера минимальной заработной платы, установленной в Республике Беларусь;

4.9. Предоставлять работникам, успешно обучающимся в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального или первого высшего образования по вечерней или заочной форме обучения, обучающимся по направлению Нанимателя в соответствии с заключенными с ними договорами, в качестве минимальных гарантий, гарантии предусмотренные статьями 215-216, 220 ТК Республики Беларусь;

Наниматель
Генеральный директор

Г.В.Коротченко

Профком
Председатель профкома

А.Н.Кузьмина

4.10. Работникам предприятия, обучающимся в учреждениях, обеспечивающих получение первого высшего образования по вечерней или заочной форме обучения без направления Нанимателя, по специальностям соответствующим профилю деятельности предприятия и которые по окончании учебного заведения могут быть востребованы на производстве, предоставляются при успешной учебе отпуска в связи с обучением с сохранением заработной платы (ст.216 ТК РБ);

Сохранять среднемесячную заработную плату работнику в случае направления на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации в очной (дневной) форме обучения по профессии, необходимой для организации.

4.11. Отпуск за ненормированный рабочий день устанавливается для перечня работников, указанных в Приложении № 19.

Дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляется на основании аттестации рабочего места по условиям труда (ст. 157 ТК РБ, постановление Совета Министров Республики Беларусь от 19.01.2008 № 73), причем: до проведения аттестации, предоставляется на условиях, действовавших до ее проведения (по результатам предыдущей аттестации), за остальное время рабочего года – по результатам вновь проведенной аттестации. Если работник, в течение рабочего года, работал в разных производствах, цехах, профессиях и должностях, за работу в которых предоставляются дополнительные отпуска разной продолжительности, то подсчет времени, отработанного с вредными и (или) опасными условиями труда производится отдельно по каждой работе, согласно справки руководителя структурного подразделения об учете занятости работника во вредных и (или) опасных условиях труда;

Дополнительный отпуск за продолжительный стаж работы в закрытом акционерном обществе «Добрушский фарфоровый завод» предоставляется: при стаже работы от 5 лет до 10 лет – 1 день, от 10 лет до 15 лет – 2 дня и от 15 лет и выше – 3 дня. Продолжительным стажем работы на предприятии считать все время непрерывной работы на предприятии, в том числе время нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

Дополнительный поощрительный отпуск предоставляется членам добровольной дружины за активное участие в охране общественного правопорядка продолжительностью один календарный день за каждые 3 выхода на дежурство.

4.12. Предусмотреть помимо перечисленных в пунктах 1-4¹ статьи 164 ТК РБ периодов, которые приравниваются к фактически отработанному времени и включаются в рабочий год, за который предоставляется трудовой отпуск период отпуска без сохранения или частичным сохранением заработной платы, предоставляемый по инициативе Нанимателя (ст.191 ТК РБ);

4.13. Разделять по просьбе работника трудовой отпуск на 2 и более части. При этом одна из частей не может быть менее 14 календарных дней и должна быть использована до конца текущего рабочего года работника.

4.14. Трудовой отпуск работника может быть прерван по предложению Нанимателя и с согласия работника (отзыв из трудового отпуска), ст. 174 ТК РБ, для предотвращения катастрофы, производственной аварии, несчастных случаев, простоя, уничтожения, гибели или порчи имущества Нанимателя, либо иного имущества и в других исключительных случаях, а также для замещения отсутствующего работника.

4.15. В случае приостановки работы на всем предприятии или в отдельных структурных подразделениях, Наниматель по согласованию с Профкомом имеет право переносить время предоставления трудовых отпусков (их части), всем работникам или некоторым группам работников одновременно, с отступлением от утвержденных графиками сроков (ст. 172 ТК РБ).

Наниматель
Генеральный директор

Г.В.Коротченко

Профком
Председатель профкома

А.Н.Кузьмина

4.16. Предоставление и использование отгулов производится в течение 2 месяцев с момента возникновения права на их получение.

4.17. Наниматель обязуется выдать вновь принятому работнику постоянный пропуск за счет средств предприятия. При повреждении пропуска, при пользовании им более пяти лет, замена пропуска производится за счет средств Нанимателя. При повреждении пропуска по вине работника, при пользовании им до пяти лет, выдача нового производится по заявлению и уплате работником за пропуск по действующей цене пропуска. При утере постоянного пропуска независимо от времени пользования им, выдача нового производится по заявлению и уплате работником за пропуск по действующей цене пропуска.

4.18. Наниматель обязуется в порядке, определяемом Правительством Республики Беларусь, предоставлять матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, по ее (его) заявлению, один дополнительный свободный от работы день в неделю или сокращение продолжительности работы на один час, независимо от отработанной нормы рабочего времени с оплатой его в размере среднего дневного заработка за счет средств предприятия.

4.19. Профком обязуется:

4.19.1. осуществлять контроль за соблюдением Сторонами установленных режимов труда и отдыха;

4.19.2. организовывать проведение правовых всеобучей для работников по вопросам правового регулирования труда и отдыха, прав и обязанностей в сфере трудовых правоотношений.

Раздел 5. Дисциплина труда. Поощрения и взыскания

5.1. В целях дальнейшего укрепления трудовой, производственной дисциплины, Наниматель и Профком обязуется обеспечить гласность в вопросах поощрения и наложения взысканий на работников.

5.2. В целях предотвращения и ликвидации фактов хищения и недостач сырья, готовой продукции и других материальных ценностей, повышения ответственности за их сохранность, ввести полную индивидуальную материальную ответственность и коллективную (бригадную) материальную ответственность на участках (в цехах), где невозможно разграничить материальную ответственность каждого работника. Перечень профессий, работ, должностей замещаемых или выполняемых работниками, с которыми нанимателем заключаются договора о полной индивидуальной и коллективной (бригадной) материальной ответственности, приведен в Приложении № 2. Работники, причинившие ущерб предприятию, несут материальную ответственность в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

5.3. К выплатам стимулирующего характера стороны относят: премии по итогам работы за месяц, надбавку за продолжительность непрерывной работы на предприятии, надбавки (доплаты) к тарифным ставкам и должностным окладам за профессиональное мастерство, классность, за сложность и напряженность работы, надбавка за интенсивность работы, премии к юбилейным датам. Конкретные выплаты и срок, для применения указанной меры дисциплинарного взыскания, Наниматель определяет единолично с учетом мнения непосредственного руководителя работника, в зависимости от тяжести дисциплинарного проступка и обстоятельств, при которых он совершен.

При применении оговоренной в данном пункте меры дисциплинарной ответственности Наниматель обязан соблюдать установленный Трудовым Кодексом

Наниматель
Генеральный директор

Г.В.Коротченко

Профком
Председатель профкома

А.Н.Кузьмина

Республики Беларусь порядок применения мер дисциплинарного взыскания (статьи 198-204 Трудового кодекса Республики Беларусь).

5.4. При расторжении трудового договора с работником по инициативе Нанимателя, по основаниям указанным в п. 1,4, абз. второго и четвертого п. 7, п. 5 ст. 42 ТК РБ., Наниматель обязан получить предварительное согласие Профкома. Если работником, начиная со дня принятия настоящего коллективного договора, в пределах всего срока работы у Нанимателя повторно допущено нарушение, за которое предусмотрена дисциплинарная ответственность в виде увольнения по основаниям, оговоренным в абз. четвертом п. 7 ст.42 ТК Республики Беларусь, согласие Профкома на увольнение не требуется, увольнение производится с уведомлением Профкома. Если работником, начиная с момента принятия настоящего коллективного договора, в пределах трех лет, три и более раз, допущено нарушение, за которое предусмотрена дисциплинарная ответственность в виде увольнения по основаниям, оговоренным в абз. втором п. 7 ст.42 ТК Республики Беларусь, согласие Профкома на увольнение не требуется, увольнение производится с уведомлением Профкома не позднее, чем за 2 недели.

5.5. Наниматель обязуется за высокопроизводительный труд, повышение качества работ, культуры производства и другие высокие достижения, к работникам применять меры поощрения в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1) и действующими положениями о премировании.

5.6. Профсоюзный комитет обязуется:

- активно содействовать развитию в профсоюзной организации обстановки высокой организованности и дисциплины, взаимной справедливости и требовательности между руководителями и работниками;
- принципиально оценивать деятельность членов профсоюза;
- строго следить за соблюдением законности при применении к работникам мер дисциплинарного воздействия;
- вносить предложения о поощрении за высокие достижения в труде и активную общественную работу лучших работников предприятия;
- не реже одного раза в полугодие на заседании профкома рассматривать вопросы состояния трудовой дисциплины и соблюдения правил внутреннего трудового распорядка на предприятии.

Раздел 6. Охрана труда

При заключении Договора Стороны исходят из признания и обеспечения приоритета жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности предприятия. Ответственность за состояние условий и охраны труда работников несет Наниматель.

6.1. Наниматель обязуется обеспечить:

6.1.1. выделение средств на мероприятия по улучшению условий и охраны труда, профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний, санитарно-бытовому обеспечению, медицинскому и лечебно-профилактическому обслуживанию. Разработка мероприятий производится ежегодно, по согласованию с профсоюзным комитетом.

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, экологической обстановки в организации осуществляет наниматель в размере не менее 5 % от фонда оплаты труда.

Наниматель
Генеральный директор

Г.В.Коротченко

Профком
Председатель профкома

А.Н.Кузьмина

6.1.2. условия труда на каждом рабочем месте соответствующие требованиям охраны труда;

6.1.3. приобретение за счет собственных средств и выдачу по установленным нормам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты согласно Приложения № 21;

6.1.4. обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

6.1.5. в случае ухудшения состояния здоровья работника, обусловленного условиями труда, потерей трудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием предоставлять работнику, с его согласия, работу в соответствии с медицинским заключением, или обеспечить за счет собственных средств, обучение работника новой профессии с сохранением ему на период переподготовки среднего заработка, а при необходимости – его реабилитацию;

6.1.6. работников, занятых на работах с вредными веществами, бесплатно молоком или равноценными пищевыми продуктами, согласно Приложению № 22;

6.1.7. работников, занятых на работах с загрязнениями бесплатно мылом и защитным кремом, согласно Приложениям № 23, 24;

6.1.8. выдачу работникам стирального порошка для стирки спецодежды, из расчета 40 гр. в месяц на одного работника;

6.1.9. соблюдение норм по охране труда женщин, молодежи, инвалидов, беременных женщин в соответствии с медицинским заключением, переводить на другую более легкую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе (Приложение № 4);

6.1.10. выдачу дополнительно спецодежды и спец. обуви в случае их преждевременного износа по независящим от работника причинам при наличии акта списания;

6.1.11. аттестация рабочих мест по условиям труда проводится нанимателем в соответствии с действующим законодательством с обязательным включением в состав аттестационной комиссии председателя профсоюзной организации.

Наниматель информирует вновь принимаемых на работу работников, а также предоставляет достоверную информацию об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих рисках повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, необходимых средствах индивидуальной защиты.

6.1.12. расследование в установленном законодательством порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

6.1.13. обязательное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

6.1.14. оплату стоимости медосмотров при переподготовке и переквалификации работников;

6.1.15. работникам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание, при прекращении трудового договора (контракта) по основаниям, предусмотренным пунктами 3 и 5 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь и при условии отсутствия виновных действий (бездействия) работника, повлекших за собой возникновение обстоятельств, приведших к расторжению трудового договора по вышеуказанным основаниям, Наниматель выплачивает выходное пособие в размере не менее одного среднемесячного заработка.

6.1.16. предоставлять с сохранением средней заработной платы общественным инспекторам по охране труда, осуществляющим общественный контроль над условиями и

Наниматель
Генеральный директор

Г.В.Коротченко

Профком
Председатель профкома

А.Н.Кузьмина

состоянием охраны труда, свободное от работы время для исполнения возложенных на них функций продолжительностью не более 10 часов в месяц.

6.1.17. по представлению профкома, согласованному со службой охраны труда, ежеквартально поощряет общественных инспекторов по охране труда за добросовестное исполнение своих общественных обязанностей по осуществлению контроля состояния и условиями труда (наниматель осуществляет доплату общественным инспекторам по охране труда в размере, установленном Положением об общественном инспекторе).

6.1.18. выплату из собственных средств единовременную материальную помощь семье работника, погибшего на производстве в размере 10 годовых заработков погибшего, исчисленных по заработку за год от месяца, предшествующего настоящему случаю. Выплату производить частями, в течение 12 месяцев.

6.2. Наниматель имеет право привлекать к дисциплинарной ответственности виновных лиц, вплоть до расторжения трудового договора, по согласованию с Профкомом, в случае систематического невыполнения ими мероприятий по улучшению условий и охраны труда или не обеспечивающих выполнение правил по охране труда в соответствии с трудовым законодательством.

6.3. Работники обязуются:

6.3.1. соблюдать требования по охране труда, а так же правила поведения на территории предприятия, в производственных, вспомогательных и бытовых помещениях;

6.3.2. использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

6.3.3. проходить в установленном законодательством порядке медицинские осмотры, подготовку (обучение), переподготовку, стажировку, инструктаж, повышение квалификации и проверку знаний по вопросам охраны труда;

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

6.3.5. немедленно сообщать о любой ситуации, угрожающей жизни или здоровью работников и окружающих, несчастном случае, произошедшем на производстве;

6.3.6. содействовать нанимателю в принятии мер по оказанию необходимой помощи потерпевшим в доставке их в организацию здравоохранения.

6.4. Наниматель и Профком обязуются осуществлять надлежащий контроль соблюдения законодательства об охране труда, трудового законодательства.

6.5. Профком обязуется:

6.5.1. периодически 1 раз в квартал на заседании Профкома с участием представителей Нанимателя рассматривать вопрос о состоянии охраны труда и заболеваемости на предприятии;

6.5.2. участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве, выявлении причин, приведших к травмам работающих, добиваться принятия срочных мер по их устранению, оказывать материальную помощь пострадавшим.

Раздел 7. Охрана здоровья, медицинское обслуживание

7.1. Наниматель и Профком, будучи убежденными в том, что здоровье является главным фундаментом высокопроизводительного труда и благополучия каждого работника, его семьи, будут координировать усилия по организации и проведению мероприятий по оздоровлению работников.

Наниматель
Генеральный директор

Г.В.Коротченко

Профком
Председатель профкома

А.Н.Кузьмина

7.2. Наниматель обязуется:

7.2.1. ежегодно (до 1 февраля текущего года) совместно с бюро по охране труда, финансовым и плановым отделом, с участием профкома предприятия, разрабатывать и утверждать план мероприятий, направленных на снижение заболеваемости, сокращение влияния неблагоприятных производственных факторов и условий труда на здоровье работников, профилактику и снижение производственного травматизма с указанием необходимых затрат на реализацию;

7.2.2. организовывать проведение обязательных медицинских осмотров работников соответствующих профессий. Работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и (или) на работах, где в соответствии с законодательством есть необходимость в профессиональном отборе, проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу), и периодические медицинские осмотры (обследования) для определения пригодности этих работников для выполнения получаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний. При ухудшении состояния здоровья, выявлении признаков заболевания, препятствующих безопасному выполнению работ, работники проходят внеочередные медицинские осмотры (обследования) до наступления срока очередного медицинского осмотра.

Обязательные периодические, внеочередные медицинские осмотры работников осуществляются за счет средств нанимателя.

Стоимость предварительного (при поступлении на работу) медицинского осмотра возмещается работнику за счет средств нанимателя при условии предоставления документа, подтверждающего оплату медицинского осмотра.

Наниматель обязуется заключать договора с областными медицинскими учреждениями, районной поликлиникой на проведение профилактических осмотров, оказание дополнительных платных медицинских услуг. Использовать результаты обследования при перспективном и текущем планировании оздоровительных мероприятий;

7.2.3. Два раза в год, совместно с бюро по охране труда и Профкомом, проводить анализ заболеваемости работников, потерь рабочего времени по временной нетрудоспособности и выработать конкретные меры по их снижению, а так же разрабатывать, утверждать и реализовывать планы мероприятий направленных на снижение заболеваемости и травматизма;

7.2.4. Обеспечивать все цеха и подразделения аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи.

Обеспечивать укомплектованными универсальными медицинскими аптечками работников предприятия, принимающих участие в массовых мероприятиях.

7.2.5. выделять путевки в порядке и на условиях определенных и утвержденных администрацией по согласованию с Профкомом и «Положением о порядке направления населения на санаторно-курортное лечение и оздоровление», согласно Указу Президента Республики Беларусь № 542 от 28.08.2006 года;

7.2.6. своевременно подготавливать здания, помещения, территорию к работе в осенне-зимних условиях, обеспечив тем самым снижение трудопотерь, вызванных временной нетрудоспособностью работников.

7.2.7. обеспечивать условия для питания работников путем организации работы объекта общественного питания и (или) создавать необходимые условия для приема пищи;

7.2.8. компенсировать 10 % стоимости путевки, приобретаемой работником, а также действующим членом наблюдательного совета общества из числа бывших работников за счет собственных средств, в санатории Республики Беларусь.

Наниматель
Генеральный директор

Г.В.Коротченко

Профком
Председатель профкома

А.Н.Кузьмина

7.2.9. принимать меры по удешевлению питания Работникам.

7.3. Наниматель, совместно с Профкомом обязуются, осуществлять контроль над организацией и качеством питания в столовой предприятия.

7.4. Положение настоящего раздела распространяются также на работников, находящихся в отпуске по беременности и родам и по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет.

Раздел 8. Дополнительные компенсации, гарантии и льготы

8.1. Наниматель обязуется:

8.1.1. Проводить соревнования в соответствии с Условиями внутривзаводского соревнования работников ЗАО «Добрушский фарфоровый завод» в пределах средств, предусмотренных сметой;

8.1.2. Работникам, не имеющим нарушений трудовой и производственной дисциплины и проработавшим на предприятии не менее 5 лет и уволенным с предприятия в связи с уходом на пенсию по возрасту или инвалидности, выплачивать единовременное пособие:

при стаже работы на предприятии от 5 до 10 лет в размере 0,5 средней заработной платы работника, исчисленной за 12 месяцев;

при стаже работы на предприятии свыше 10 лет в размере 1 средней заработной платы работника, исчисленной за 12 месяцев.

8.1.3. оказывать материальную помощь:

в случае смерти работника предприятия в размере 6 (шести) тарифных ставок первого разряда, установленной на предприятии для рабочих;

в случае смерти близких родственников (отца, матери, жены, мужа, детей, опекуна, попечителя) работника предприятия или смерти бывшего работника предприятия, ушедшего на пенсию с предприятия и проработавших на предприятии не менее 10 лет, материальную помощь в размере 3 (трех) тарифных ставок первого разряда, установленной на предприятии для рабочих.

Помощь оказывается одному из родственников, занимающемуся организацией похорон, по одному из указанных выше оснований.

8.1.4. оплачивать стоимость гроба и транспортных услуг для похорон работника предприятия;

8.1.5. предоставлять оплачиваемый отпуск с сохранением часовой ставки (оклада) при:

- заключении брака – 2 смены не позднее 3 месяцев со дня бракосочетания;
- рождении ребенка (отцу ребенка) – 1 смену не позднее 1 месяца со дня рождения ребенка;
- смерти близкого родственника (отца, матери, жены, мужа, детей) – 2 смены;
- матери (отцу) опекуну (попечителю), дети которых идут в школу в первый класс – дополнительный выходной день 1 сентября при предоставлении подтверждающей справки из учреждения образования.

8.1.6. оказывать материальную помощь работникам предприятия (отец, мать) в случае рождения ребенка в размере 1,5 ставки первого разряда, установленной на предприятии для рабочих на момент рождения, на каждого ребенка;

8.1.7. освободить отдельных работников предприятия, а также членов добровольной пожарной дружины и санитарной дружины от основной работы, для участия в проводимых республиканских, областных, районных (городских) конференциях, съездах, смотрах, конкурсах, фестивалях, спартакиадах и других культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятиях с сохранением средней заработной платы.

Наниматель

Генеральный директор

Г.В.Коротченко

Профком

Председатель профкома

А.Н.Кузьмина

8.1.8. выплачивать матерям-одиночкам, воспитывающим детей школьного возраста, пособие к началу учебного года в размере до 3 базовых величин для приобретения учащимся одежды, обуви и учебных принадлежностей при условии, что доход на 1 члена семьи составляет не более 1 бюджета прожиточного минимума в среднем на душу населения по состоянию на 1 августа.

8.1.9. Выплачивать единовременную материальную помощь матерям (отцам, опекунам), после выхода их из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет, не позднее, чем через 2 недели в размере 1 БПМ на дату выхода на работу. В случае досрочного выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет материальная помощь не выплачивается.

8.1.10. повышать тарифные ставки (тарифные оклады) при заключении контрактов с молодыми специалистами с учетом занимаемой должности не менее чем на 15% и предоставлять дополнительный отпуск не менее 2-х календарных дней.

8.1.11. в случае смерти бывшего работника предприятия, ушедшего на пенсию с предприятия и занимавшего должность генерального директора предприятия оплачивать стоимость гроба, транспортных услуг и поминального обеда для его похорон;

8.2. Наниматель, совместно с Профкомом рассматривают заявления работников и пенсионеров предприятия на оказание единовременной материальной помощи в связи со значительным, подтвержденным документально, материальным ущербом от стихийных бедствий, длительной болезни (более месяца) и в других отдельных непредвиденных случаях.

При определении размера материальной помощи учитывается наличие договора страхования имущества, фактический ущерб, материальное положение семьи работника и другие, заслуживающие внимания, обстоятельства.

8.3. При наличии средств в фонде потребления, Наниматель имеет право выдавать работникам предприятия, отработавшим не менее 1-го года и не имеющим в течение календарного года нарушений трудовой дисциплины, единовременную материальную помощь или ценный подарок к праздникам: 8 марта (женщинам), 23 февраля (мужчинам), Новому году, Дню легкой промышленности и юбилейным датам предприятия.

8.4. Наниматель обязуется выплачивать премию работникам в дни исполнения юбилейных дат согласно и на условиях Приложения № 20.

8.5. Наниматель обязуется выплачивать компенсацию расходов по найму жилых помещений иногородним молодым специалистам, направленным на предприятие для обязательной отработки и в пределах этого срока, при предоставлении документов, официально подтверждающих расходы в размере не более 8 базовых величин в месяц.

Раздел 9. Заключение и расторжение трудовых договоров (контрактов)

9.1. Трудовые договоры (контракты) с работниками заключаются и расторгаются Нанимателем в лице генерального директора предприятия в письменной форме, в строгом соответствии с трудовым законодательством Республики Беларусь.

9.2. Заключение контракта с работником, трудовой договор с которым был заключен на неопределенный срок, осуществлять в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами, о чем Наниматель обязан письменно предупреждать работника не позднее чем за один месяц до заключения контракта с вручением проекта контракта одновременно с уведомлением. Обсуждение содержания контракта, работника-члена профсоюза, производится с участием представителя Профкома.

9.3. Наниматель обязуется:

9.3.1. при заключении, продлении, окончании срока действия контракта работника, соблюдать все требования действующего законодательства в части

Наниматель
Генеральный директор

Г.В.Коротченко

Профком
Председатель профкома

А.Н.Кузьмина

соблюдения социальных гарантий и прав работников.

9.3.2. при заключении (продлении) контракта с работником, добросовестно работающим и не имеющим дисциплинарных взысканий, которому осталось три и менее лет до пенсии, с согласия работника, продлить с ним трудовые отношения на срок не менее чем до достижения общеустановленного пенсионного возраста.

Определять срок действия контракта, заключаемого с работником, трудовой договор с которым был заключен на неопределенный срок, и срок продления контракта по истечении срока его действия с работником, добросовестно работающим и не допускающим нарушений трудовой дисциплины, в следующем порядке (по согласованию с работником): имеющим стаж работы в организации не менее 10 лет, а также в других случаях, предусмотренных коллективным договором или контрактом – продолжительностью не менее 3 лет.

9.3.3. расторжение трудового договора по инициативе нанимателя (за исключением случаев, вызванных виновными действиями работника) с работниками, избранными в состав профсоюзного комитета, председателями цеховых комитетов и общественными инспекторами по охране труда – осуществлять с согласия данного профсоюзного органа. При переводе таких работников на контрактную форму найма контракт с ними заключать не менее чем на срок их полномочий.

9.3.4. сохранять трудовые отношения с работниками (с их согласия): достигшими общеустановленного пенсионного возраста, одинокими родителями (мать, отец, не состоящие в браке, воспитывающие несовершеннолетних детей), опекунами (попечителями), добросовестно работающими и не имеющими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, - до достижения совершеннолетнего возраста находящихся на иждивении детей, а также до достижения возраста детьми 23-х лет, обучающимся на дневной форме обучения в учреждениях образования государств – членов Евразийского экономического союза для получения первого высшего или среднего специального образования.

9.3.5. в период действия контрактов не допускать снижения дополнительных мер стимулирования труда, установленных в контрактах работников.

9.3.6. расторжение трудового договора (контракта) с работниками членами Профсоюза «БЕЛПРОФМАШ» по инициативе нанимателя в случаях сокращения численности или штата работников (пункт 1 статьи 42 Трудового кодекса РБ), несоответствия работника занимаемой должности служащего (профессии рабочего) или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, препятствующей продолжению данной работы (пункт 4 статьи 42 Трудового кодекса РБ) и в других случаях, предусмотренных коллективными договорами, производится только с предварительного согласия профсоюзного комитета.

Раздел 10. Обеспечение занятости работающих

10.1. Наниматель и профсоюзный комитет в целях обеспечения полной занятости работающих на предприятии в соответствии с их профессией, квалификацией, заботясь о трудоустройстве работников, высвобождаемых при сокращении численности или штата работников, а также для обеспечения предприятия квалифицированными кадрами принимают на себя следующие обязательства:

10.1.1. в случаях, если экономическая необходимость заставит идти на сокращение, наниматель обязуется принять следующие меры:

использовать естественное сокращение рабочих мест (исключение из штатного расписания вакансий, образующихся при увольнении работников по различным причинам),

сократить административно-управленческие расходы;

Наниматель

Генеральный директор

Г.В.Коротченко

Профком

Председатель профкома

А.Н.Кузьмина

предоставлять, по желанию работников краткосрочные отпуска без сохранения заработной платы;

ограничить или сократить число работников, принятых на временные работы;

с согласия работников производить временное разделение работ, т.е. распределение имеющегося объема работ между всеми работниками, даже с неполной загрузкой и зарплатой;

использовать, как крайнюю меру, перевод предприятия, или отдельных структурных подразделений, или группы работников на режим неполного рабочего времени;

в случаях сокращения численности или штата работников, заблаговременно проводить профессиональную переподготовку кадров, если есть возможности использовать их по другим специальностям. С согласия работников, подлежащих сокращению, при наличии соответствующих возможностей, осуществлять внутривозможностные переводы и перемещения;

предоставлять возможность высвобождаемым работникам получить другую профессию (специальность) или образование за счет предприятия.

при сокращении численности или штата работников предпочтение в оставлении на работе в случае равной производительности труда и квалификации отдается (помимо категорий, указанных в ст. 45 Трудового кодекса РБ):

- лицам, избранным в состав профсоюзных органов;
- родителям, воспитывающим детей-инвалидов, троих и более детей;
- одиноким родителям (мать, отец, не состоящие в браке, воспитывающие несовершеннолетних детей), опекунам (попечителям), не допускающим нарушений трудовой и производственной дисциплины;
- одному из двух работающих в организации родителей, имеющих несовершеннолетних детей;
- работникам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание на производстве.

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

10.2. При невозможности сохранить трудовые отношения с сокращаемыми работниками, предупреждать их о предстоящем увольнении не менее, чем за два месяца и письменно уведомить управление по труду, занятости и социальной защите Добрушского райисполкома о сокращаемых работниках не позднее, чем за два месяца.

10.3. Предоставлять работникам, предупрежденным о предстоящем увольнении по сокращению численности или штата работников, на весь период срока предупреждения один свободный от работы день в неделю с сохранением средней заработной платы, для решения вопросов о самостоятельном трудоустройстве у других нанимателей.

10.4. Ликвидация или реорганизация организации, ее структурных подразделений, полная или частичная приостановка производства по инициативе нанимателя, влекущие сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда, могут осуществляться лишь при условии предварительного уведомления (не позднее чем за три месяца) профсоюзного комитета и проведения с ним переговоров по соблюдению прав и интересов работников.

Раздел 11. Информационно-воспитательная, культурно-массовая и физкультурно-оздоровительная работа

11.1. Стороны признают, что без создания необходимых условий для удовлетворения духовных потребностей работающих и членов их семей, обеспечения

Наниматель
Генеральный директор

Г.В.Коротченко

Профком
Председатель профкома

А.Н.Кузьмина



реальных возможностей для приобщения их к культуре и искусству, физкультуре и спорту невозможны высокая эффективность производства, социальное благополучие коллектива. В этих целях Наниматель обязуется:

11.1.1. выделять денежные средства для проведения культурно-массовых, спортивных мероприятий, развития духовной культуры и утверждения здорового образа жизни. Профинансировать приобретение:

- музыкальных инструментов и аппаратуры;
- спортивного инвентаря;

11.1.2. выделять (оплачивать) автотранспорт для выездов участников художественной самодеятельности, спортсменов, охотников, рыболовов, туристических и других досуговых поездок согласно разработанным и утвержденным администрацией и Профкомом планов;

11.1.3. сохранять за работниками, участвующими в рабочее время в спортивных соревнованиях и туристических слетах, проводимых Профсоюзом и других культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятиях, среднего заработка, выплачивать стоимость проезда участников к месту их проведения и обратно, проживания.

11.1.4. в целях повышения экономической грамотности и правовой культуры работников под методическим и организационным руководством финансового, планового отдела, бухгалтерии и отдела кадров, юридической службы и службы охраны труда, с участием специалистов этих отделов и специалистов других организаций, проводить экономическую и правовую учебу в период с 1 октября по 1 декабря каждого года.

11.1.5. ежегодно до 1 февраля каждого года, совместно с Профкомом, разработать и утвердить план мероприятий по подготовке к празднованию всех планируемых мероприятий, профинансировать из прибыли предприятия затраты на его реализацию;

11.1.6. освобождать от основной работы членов профсоюзного актива предприятия для участия в работе семинаров, конференций, съездов и иных уставных мероприятий на любых уровнях, также на время краткосрочной профсоюзной учебы с оплатой среднего заработка;

11.1.7. организовать чествование бывших работников членов профсоюза, ушедших на пенсию с предприятия и проработавших на предприятии не менее 10 лет, с Днем пожилых людей с вручением подарков (при наличии средств);

11.1.8. создать условия и выделить необходимые средства для организации и проведения культурно-массовой и спортивной работы.

11.1.9. ежемесячно производить отчисления денежных средств первичной профсоюзной организации в размере не менее 0,15 процента от фонда заработной платы, для проведения культурно-массовых и спортивных мероприятий (в том числе приобретение спортивной формы, спортивного инвентаря), новогодних елок и удешевления стоимости детских новогодних подарков, пропаганды здорового образа жизни и возрождения национальной культуры, на организацию экономического и правового обучения работников, на организацию (оплату) приема врачей - специалистов узкого профиля на базе медпункта предприятия, на организацию туристско-экскурсионных поездок, иные социально-значимые цели.

11.2. Наниматель и Профком обязуются:

11.2.1. поощрять активных участников, победителей и призеров областных, городских, районных, отраслевых смотров-конкурсов, соревнований Почетными грамотами, благодарственными письмами предприятия и денежными премиями в размере до пяти базовых величин, установленных в Республике Беларусь,

Наниматель
Генеральный директор

Г.В.Коротченко

Профком
Председатель профкома

А.Н.Кузьмина

11.2.2. поощрять работников, сдавших норматив ГТО в размере до 3 базовых величин;

11.2.2. привлекать к работе в качестве руководителей коллективов художественной самодеятельности сторонних лиц имеющих соответствующее образование и организаторские способности, с оплатой им в месяц, за конкретно отработанное время, на основании табеля и журнала учета работы кружка не свыше одной тарифной ставки 1 разряда, установленной на предприятии;

11.2.3. проводить чествование победителей трудового соревнования, юбиляров, лучших общественников, проводы в армию и на заслуженный отдых, вручение дипломов, окончившим учебное заведение и в других подобных случаях в торжественной обстановке на собраниях коллективов структурных подразделений.

11.2.4. производить безвозмездно передачу (дарение) новогодних подарков детям работников ЗАО «ДФЗ» в соответствии с Положением о порядке выдачи детских новогодних подарков (до 16 лет включительно).

11.3. Выделение (разрешения на использование) средств на цели, предусмотренные настоящим разделом коллективного договора (кроме п.11.1.9), допускается только после предоставления не позднее чем за 20 дней подробной программы проведения мероприятий и сметы затрат профсоюзным комитетом, утвержденной генеральным директором.

11.4. Наниматель вправе производить подписку на государственные периодические издания (районные, областные, республиканские) для бывших работников, ушедших на пенсию с предприятия и проработавших на предприятии не менее 10 лет.

Раздел 12. Обеспечение правовых и социальных гарантий деятельности профкома

12.1. Представитель профсоюза, в лице председателя профкома, включается в состав комиссий, общественных органов и формирований, действующих на предприятии.

12.2. Штатные работники профкома пользуются всеми правами и преимуществами работников предприятия, в том числе и при изменении формы собственности.

12.3. Штатный работник Профкома обязуется:

12.3.1. осуществлять профсоюзную работу в рамках прав, полномочий и обязанностей, закрепленных Законом «О профессиональных союзах», Уставом Федерации профсоюзов Беларуси и Уставом Белорусского профессионального союза работников отраслей промышленности «БЕЛПРОФМАШ»;

12.3.2. с целью координации действий с другими общественными организациями, а также с учетом коренных задач предприятия составлять перспективный план на текущий год и ежеквартально планировать работу на основе перспективных планов.

12.4. Наниматель обязуется:

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

12.4.2. предоставить Профкому право осуществлять контроль над состоянием учета граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий;

12.4.3. рассматривать ходатайства Профкома о привлечении к ответственности должностных лиц, нарушающих законодательство о труде, охране труда, не выполняющих обязательств по Договору, препятствующих выполнению профсоюзными работниками уставных функций.

Наниматель
Генеральный директор

Г.В.Коротченко

Профком
Председатель профкома

А.Н.Кузьмина

12.4.4. предоставлять, по запросу Профкома, информацию, необходимую для реализации его прав по защите трудовых социально-экономических интересов трудящихся;

12.4.5. распространять выплаты и льготы, установленные настоящим Коллективным договором, для работников предприятия так же на освобожденного председателя профкома;

12.4.6. производить выплаты за счет средств организации освобожденному председателю профкома производственной премии, премий по всем Положениям действующим на предприятии, единовременные вознаграждения и пособия, надбавку за продолжительность непрерывной работы на предприятии, единовременное пособие в связи с уходом на пенсию, все льготы, согласно раздела 8, помощи на оздоровление, медицинское и транспортное обслуживание;

12.4.7. производить ежемесячно безвозмездное удержание и безналичное перечисление профсоюзных взносов по личным заявлениям работников членов профсоюза одновременно с выплатой заработной платы на счет первичной профсоюзной организации;

12.4.8. обеспечивать представителям профсоюзных органов возможность посещения предприятия для реализации уставных задач и прав, а также предоставлять доступ к нормативной документации и документации о производственно-хозяйственной деятельности, право участия в собраниях, конференциях и заседаниях, проводимых Нанимателем;

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

12.4.10. работникам, освобожденным от основной работы вследствие избрания их на выборные должности в профсоюзных органах, предоставлять после окончания их полномочий в выборных профсоюзных органах прежнюю работу (должность), а при ее отсутствии, с согласия работника, другую равноценную работу (должность) в той же организации, независимо от формы ее собственности;

12.4.11. не переводить без их согласия работников, избранных в состав профсоюзного комитета, председателей цеховых комитетов и общественных инспекторов по охране на другую работу, за исключением случая, предусмотренного ч.3 ст. 33 ТК РБ, не подвергать их дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного комитета, членами которого они являются;

12.5. Профком предприятия принимает на себя всю полноту ответственности за соблюдение действующего законодательства при проведении по его инициативе митингов, собраний и иных массовых мероприятий.

Раздел 13. Обязательства профсоюзного комитета

13.1. Профком обязуется:

13.1.1. содействовать достижению экономической эффективности работы предприятия, росту уровня заработной платы, производительности труда, экономии сырьевых и энергетических ресурсов, повышению мотивации к труду, укреплению дисциплины, порядка и организованности на предприятии;

13.1.2. проводить работу по защите социально-экономических и профессиональных интересов работников предприятия-членов профсоюза, осуществлять контроль над соблюдением законодательства о труде, охране труда, жилищно-бытовом обслуживании работников.

Наниматель
Генеральный директор
Г.В.Коротченко

Профком
Председатель профкома
А.Н.Кузьмина

13.1.3. осуществлять защиту социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, приема на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством, оказывать бесплатную юридическую помощь при рассмотрении трудовых споров;

13.1.4. принимать участие в организации оздоровления работающих и их детей, бывших работников предприятия, страдающих тяжелыми формами заболеваний;

13.1.5. проводить обучение профсоюзного актива по экономическим, правовым, организационным и другим вопросам и обеспечением их необходимой документацией и литературой;

13.1.6. содействовать дальнейшему развитию культурно-массовой, спортивно-оздоровительной работы и осуществлению других мероприятий, направленных на ведение здорового образа жизни работниками предприятия.

Раздел 14. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров

14.1. Для рассмотрения индивидуальных трудовых споров, в соответствии со ст. 236 Трудового кодекса Республики Беларусь, образовать на предприятии из равного числа представителей Нанимателя и членов профсоюза комиссию по трудовым спорам.

14.1.2. Количество постоянных представителей в КТС определяется соглашением между Нанимателем и Профкомом. Представители Нанимателя назначаются соответствующим приказом Нанимателя, представители Профсоюза избираются профсоюзным комитетом предприятия сроком на один год. В соответствии со ст.240 ТК РБ, членам КТС, представляющим как нанимателя, так и профсоюз, установлены дополнительные гарантии по сравнению с общими положениями трудового законодательства. Обязанности председателя и секретаря КТС на каждом заседании выполняются поочередно представителями сторон. На одном и том же заседании КТС обязанности председателя и секретаря не могут выполнять представители одной стороны.

14.1.3. Полномочия представителей сторон подтверждаются доверенностями, выданными в установленном порядке, т.е. подписанными соответственно председателем профкома и руководителем организации и их подписи должны быть удостоверены печатями соответственно Профкома и Нанимателя.

14.1.4. Представители, сторон постоянно участвуют в работе комиссии в течение одного года. Однако, в заседании комиссии при рассмотрении конкретного трудового спора не требуется участие всех ее членов. Необходимо чтобы в каждом заседании принимало участие равное число представителей от каждой стороны.

14.1.5. Юрисконсульт предприятия назначается лицом, ответственным за организационно - техническое обеспечение деятельности комиссии по трудовым спорам (созыв заседаний комиссии, рассмотрение споров в десятидневный срок, выдача копий решений в трехдневный срок, ведение делопроизводства).

14.1.6. Заявления работников в КТС подлежат регистрации. Регистрация заявлений производится юрисконсультом. Заявления, как правило, подаются в письменном виде. Однако можно обратиться и в устной форме. В таком случае, содержание обращения следует записать в специальном журнале. В заявлении указываются: наименование комиссии, фамилия, имя, отчество работника, выполняемая работа или должность, место жительства, существо спора.

Право на обращение в КТС имеют и уволившиеся (уволенные) работники, если их требования основаны на отношениях, возникших до прекращения трудового договора.

КТС не вправе отказать работнику в приеме заявления из-за неподведомственности спора.

Наниматель
Генеральный директор

Г.В.Коротченко

Профком
Председатель профкома

А.Н.Кузьмина

14.1.7. Правом обращения в КТС пользуется только работник. У нанимателя такого права нет.

14.1.8. О времени рассмотрения спора КТС извещает работника, подавшего заявление, и Нанимателя. Поданное заявление должно быть рассмотрено в десятидневный срок в присутствии работника, подавшего заявление.

Допускается рассмотрение спора в отсутствие работника по его письменному заявлению. На заседании комиссии ведется протокол, который подписывается председателем и секретарем КТС.

Если спор не подлежит рассмотрению в КТС, то комиссия должна вынести решение об отказе в разрешении спора.

14.1.9. Решение КТС принимается по соглашению между представителями Нанимателя и Профкома, а не по большинству голосов, т.е. все члены комиссии, участвующие в рассмотрении конкретного трудового спора, должны прийти к однозначному решению. Если хотя бы один из членов КТС не согласен с мнением остальных, решение считается не принятым, поскольку стороны не пришли к соглашению.

Принятое комиссией решение не нуждается в каком-либо утверждении Нанимателем или Профкомом. Оно имеет обязательную силу и подлежит исполнению. Копии решения КТС должны быть в трехдневный срок, после принятия этого решения, вручены работнику, подавшему заявление и нанимателю.

14.1.10. Работник или наниматель могут обжаловать решение КТС в суд в десятидневный срок со дня вручения им копии решения комиссии либо со дня, когда решение должно быть выдано.

14.2. Для разрешения коллективного трудового спора Наниматель и Профком обязуются в трехдневный срок с момента возникновения коллективного трудового спора создать на равноправной основе примирительную комиссию и в зависимости от масштаба и сложности коллективного трудового спора назначить в ее состав своих представителей (не менее двух человек от каждой стороны).

14.2.1. Назначение представителей сторон спора в состав примирительной комиссии оформляется соответствующим приказом Нанимателя и решением Профкома.

14.2.2. На время участия в работе примирительной комиссии за ее членами сохраняется место работы и средняя заработная плата.

14.2.3. Порядок формирования и работы примирительной комиссии осуществляется в соответствии со статьями 380-381 ТК Республики Беларусь.

14.3. Право на забастовку как крайний способ разрешения коллективного трудового спора реализуется работниками в соответствии с действующим законодательством.

Раздел 15. Заключительные положения

15.1. Ответственность Сторон за неисполнение (нарушение) условий Договора:

15.1.1. Наниматель:

- берет на себя ответственность за своевременное и полное выполнение обязательств и мероприятий, принятых в Договоре;
- знакомит всех работников, в том числе впервые принятых, с содержанием Договора, изменениями и дополнениями, внесенными в него;
- обязуется в недельный срок рассматривать представление Профкома об имеющихся недостатках в выполнении Договора и давать Профкому мотивированный ответ в письменной форме, применять меры дисциплинарной, материальной ответственности к виновным в невыполнении обязательств Договора.

15.1.2. Стороны по Договору несут ответственность за систематическое невыполнение без обоснованных причин обязательств, возложенных на них условиями настоящего Договора.

Наниматель
Генеральный директор

Г.В.Коротченко

Профком
Председатель профкома

А.Н.Кузьмина

15.1.3. Представители Нанимателя, виновные в не представлении информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля за выполнением Договора, несут дисциплинарную ответственность.

15.2.1. Контроль над выполнением Договора осуществляется Профкомом, Нанимателем, постоянной комиссией по разработке и контролю за выполнением Договора.

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

15.2.3. Раз в полугодие рассматривать ход выполнения Договора на расширенных заседаниях Профкома с участием Нанимателя.

Наниматель
Генеральный директор

Г.В.Коротченко



Профком
Председатель профкома

А.Н.Кузьмина



Перечень приложений к коллективному договору ЗАО «ДФЗ» на 2024 – 2027 гг.

- Приложение 1** – Правила внутреннего трудового распорядка.
- Приложение 2** – Перечень должностей, профессий и работ, замещаемых и выполняемых работниками, с которыми нанимателем заключаются письменные договора о полной индивидуальной материальной ответственности и коллективной (бригадной) материальной ответственности.
- Приложение 3** - ЕТС работников ЗАО «Добрушский фарфоровый завод».
- Приложение 4** - Перечень работ и профессий для трудоустройства беременных женщин.
- Приложение 5** - Положение № 1 «Об оплате труда рабочих – сдельщиков цехов».
- Приложение 6** - Положение № 30 «О порядке оплаты труда молодых рабочих».
- Приложение 7** - Положение № 24 «О порядке и условиях выплаты работниками ЗАО «ДФЗ» надбавки к заработной плате за продолжительность непрерывной работы на предприятии».
- Приложение 8** - Положение № 39 «Об оплате труда за выполнение особо важного (срочного) задания (работы)».
- Приложение 9** - Перечень работ с тяжелыми и вредными условиями труда на которые устанавливаются доплаты в зависимости от фактического состояния условий труда на ЗАО «ДФЗ».
- Приложение 10** – Положение № 25 «О порядке выплаты надбавок к тарифным ставкам квалифицированным рабочим, занятым на особо ответственных работах, за высокое профессиональное мастерство».
- Приложение 11** – Доплаты за руководство бригадой.
- Приложение 12** – Перечень особо важных и ответственных работ.
- Приложение 13** – Положение № 22 «О порядке и условиях применения повышенных сдельных расценок и тарифных ставок».
- Приложение 14** – Положение № 28 «О порядке установления доплаты за интенсивность труда к тарифным ставкам рабочим при работе на конвейерах, поточных и автоматических линиях».
- Приложение 15** – Положение № 18 «О порядке выплаты надбавки за высокие достижения в труде, сложность и напряженность труда».

Наниматель
Генеральный директор

Г.В.Коротченко



Профком
Председатель профкома

А.Н.Кузьмина



- Приложение 16** – Положение об оплате труда квалифицированных рабочих, руководителей и специалистов, привлекаемых без освобождения от основной работы для производственного обучения рабочих, руководства практикой учащихся учреждений образования, студентов ВУЗов и лиц направленных на стажировку на предприятие.
- Приложение 17** – Положение № 20 «Об оплате труда учеников при индивидуальном обучении и при обучении их в производственных бригадах».
- Приложение 18** – Список профессий и должностей с вредными условиями труда ЗАО «ДФЗ» работа на которых дает право на дополнительный отпуск.
- Приложение 19** – Перечень должностей и профессий ЗАО «ДФЗ» с ненормированным рабочим днем.
- Приложение 20** – Положение № 17 «О премировании работников предприятия в дни исполнения юбилейных дат».
- Приложение 21** – Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты рабочим и служащим ЗАО «ДФЗ».
- Приложение 22** – Перечень работающих, занятых на работах с вредными химическими веществами, на получение талонов на молоко.
- Приложение 23** – Перечень профессий на получение мыла.
- Приложение 24** – Перечень профессий работающих, на бесплатное обеспечение защитными кремами.

Наниматель
Генеральный директор

Г.В.Коротченко

2024.03.2024

Профком
Председатель профкома

А.Н.Кузьмина



2024.03.2024

ЗАКРЫТОЕ АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО «ДОБРУШСКИЙ
ФАРФОРОВЫЙ ЗАВОД»

**Дополнительное соглашение № 1
от 24.10.2024**

к коллективному договору ЗАО «ДФЗ» на 2024-2027 гг от 22.03.2024

Принято на конференции
работников закрытого
акционерного общества

«Добрушский фарфоровый завод»
24.10.2024
Управление по труду,
занятости
и социальной защите
Добрушского райисполкома



Добруш, 2024

Стороны коллективного договора пришли к соглашению внести следующие изменения в коллективный договор:

1. Пункт 8.1.5 коллективного договора изложить в новой редакции:

«8.1.5. предоставлять оплачиваемый отпуск с сохранением часовой ставки (оклада) при:

- матери (отцу) опекуну (попечителю), дети которых идут в школу в первый класс –

дополнительный выходной день в первый день учебного года (день проведения торжественной линейки) при предоставлении подтверждающей справки из учреждения образования.»

Пункт 8.1.9 коллективного договора изложить в новой редакции: «8.1.9. Выплачивать единовременную материальную помощь матерям (отцам, опекунам), после выхода их из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет, не позднее, чем через 2 недели в размере 1 БПМ на дату выхода на работу. Помощь выплачивается однократно.»

Приложение 19 к коллективному договору изложить в новой редакции:

«Приложение 19
к коллективному договору
закрытого акционерного общества
«Добрушский фарфоровый завод»
на 2024-2027 гг

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей и профессий ЗАО «Добрушский фарфоровый завод», работникам которых предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день

№№ п/п	Наименование должности, профессии	Продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях
1.	Генеральный директор	7
2.	Главный инженер	5
3.	Главный механик	7
4.	Главный энергетик	3

Наниматель
Генеральный директор
Г.В.Коротченко



Первичная
Профком
Председатель профкома
А.Н.Кузьмина



5.	Главный теплотехник	3
6.	Главный метролог	7
7.	Начальник отдела материально-технического снабжения	1
8.	Товаровед отдела материально-технического снабжения, занятый оформлением таможенных документов	1
9.	Начальник производства	5
10.	Начальник массозаготовительного цеха	3
11.	Механик массозаготовительного цеха	7
12.	Начальник литейно-формовочно-обжигового цеха	3
13.	Заместитель начальника литейно-формовочно-обжигового цеха	5
14.	Механик литейно-формовочно-обжигового цеха (участок прессования)	7
15.	Механик литейно-формовочно-обжигового цеха (участок обжига)	3
16.	Начальник сортировочного цеха	3
17.	Начальник живописного цеха	3
18.	Начальник электроцеха, энергоцеха	3
19.	Начальник ремонтно-механического цеха	3
20.	Начальник транспортного цеха	3
21.	Водитель легкового автомобиля «Volkswagen Passat» транспортного цеха	7
22.	Водитель легкового автомобиля ВАЗ 2107 транспортного цеха	3
23.	Начальник информационно-вычислительного центра	5



Наниматель
 Генеральный директор
 Г.В.Коротченко



Профком
 Председатель профкома
 А.Н.Кузьмина

24.	Начальник центральной заводской лаборатории	1
25.	Зам. генерального директора по идеологической работе и быту	5
26.	Начальник отдела охраны	3
27.	Начальник склада готовой продукции	1
28.	Зам.генерального директора по качеству	1

Дополнить коллективный договор приложением 25 следующего содержания:

«Приложение 25
к коллективному договору
закрытого акционерного общества
«Добрушский фарфоровый завод»
на 2024-2027 гг

Положение о наставничестве

1. Настоящее Положение о наставничестве (далее – Положение) разработано в целях организации и проведения профессионального обучения на производстве впервые поступающих в организацию молодых специалистов (рабочих).

2. Положение предназначено для работников организаций, принимающих участие в реализации системы наставничества.

3. В настоящем Положении используются следующие понятия:

наставничество - форма профессионального становления и воспитания молодых специалистов (рабочих) под наблюдением наставника, направленная на совершенствование качества персональной подготовки и практических навыков, надлежащее выполнение профессиональных функций, адаптацию в трудовом коллективе;

наставник - высококвалифицированный сотрудник, проводящий в индивидуальном порядке работу с молодыми специалистами (рабочими) по их адаптации к производственной деятельности, корпоративной культуре и последующему профессиональному развитию, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, практическими знаниями и опытом;

Наниматель
Генеральный директор
Г.В.Коротченко



молодой специалист (рабочий) (далее- молодой специалист) – выпускники учреждений образований, обеспечивающих получение высшего, среднего специального или профессионально-технического образования в течение срока обязательной работы после окончания учреждений образования.

ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ НАСТАВНИЧЕСТВА

4. Цели и задачи:

оказание помощи молодому специалисту в освоении профессии и овладении в полном объеме должностными обязанностями за счет ознакомления с современными методами и приемами труда, передачи наставником личного опыта;

создание условий для становления квалифицированного и технически грамотного работника;

вовлечение молодого специалиста в трудовой процесс и общественную жизнь организации с учетом его индивидуальных склонностей, закрепление его в организации;

адаптация молодого специалиста в трудовом коллективе, освоение им корпоративной культуры, принятие традиций трудового коллектива и правил поведения в организации;

формирование высоких нравственных принципов, чувства долга и ответственности, уважения к профессии и добросовестного отношения к трудовой деятельности;

повышение качества подготовки и квалификации молодых специалистов , постоянное совершенствование форм и методов наставничества;

снижение текучести кадров и мотивация к установлению длительных трудовых отношений с нанимателем;

создание в коллективе благоприятного социально-психологического климата.

МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА

5. Наставничество устанавливается для впервые принятого на работу молодого специалиста.

6. Наставничество организуется не позднее семи дней с момента принятия молодого работника на работу и вводится:

на срок до 6 месяцев - над выпускниками учреждений образования, обеспечивающих получение профессионально-технического образования и среднего специального образования;

на срок до 1 года - над выпускниками учреждений образования, обеспечивающих получение высшего образования;

Наниматель
Генеральный директор
Г.В.Коротченко



7. Наставничество организуется на основании приказа генерального директора ЗАО «ДФЗ». В приказе указываются продолжительность и условия наставничества, должность, фамилия, имя, отчество наставника и молодого специалиста, размер доплаты за наставничество.

8. Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на заместителя генерального директора по идеологической работе и быту.

9. Ответственность за наставничество в структурном подразделении несет руководитель структурного подразделения.

10. Руководитель структурного подразделения:
проводит инструктаж наставников и молодых работников;
создает необходимые условия для совместной работы молодого работника с закрепленным за ним наставником;
осуществляет систематический контроль над ходом обучения;
совместно с другими лицами участвует в аттестации молодого работника.

11. В организации могут применяться формы наставничества:
индивидуальное наставничество - наиболее распространенная форма, при которой за наставником закрепляется один молодой специалист;
групповое наставничество, при котором наставник руководит группой или бригадой молодых специалистов;

коллективно-индивидуальное наставничество, при котором наставничество над одним молодым специалистом осуществляет трудовой коллектив (бригада рабочих или группа специалистов);

коллективно-групповое наставничество, при котором наставничество трудового коллектива (бригада рабочих или группа специалистов) осуществляется над группой молодых специалистов.

12. В течение всего периода обучения наставник обеспечивает качественное и своевременное обучение молодого специалиста.

13. По завершении периода наставничества наставник составляет характеристику на молодого специалиста, указывает достигнутые результаты и представляет ее руководителю структурного подразделения.

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ НАСТАВНИКА

14. Требования к подбору наставника.

Наставником назначается наиболее опытный, высококвалифицированный рабочий, мастер, руководитель структурного подразделения или специалист, который:

знает специфику деятельности организации и ее традиции;
владеет особенностями и спецификой работы по специальности молодого специалиста;

Наниматель
Генеральный директор

Г.В.Коротченко



Профком
Председатель профкома

А.Н.Кузьмина



имеет продолжительный стаж работы по специальности в организации, богатый жизненный опыт, безупречную репутацию.

15. В качестве коллективного наставника может выступать коллектив квалифицированных работников, имеющих опыт работы не менее трех лет и желающих работать с молодыми специалистами.

16. Наставник имеет право:

осуществлять обучение молодого специалиста в оговоренные сроки;

требовать от молодого специалиста выполнения указаний по вопросам, связанным с его производственной деятельностью;

ходатайствовать перед руководством о создании условий, необходимых для нормальной трудовой деятельности своего подопечного;

принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с работой молодого специалиста, вносить предложения соответствующим руководителям о поощрении молодого специалиста, увеличении размера заработной платы, применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;

с согласия руководителя структурного подразделения привлекать для обучения молодого специалиста других сотрудников;

участвовать в обсуждении профессиональной карьеры молодого специалиста;

ходатайствовать перед квалификационной комиссией о присвоении молодому специалисту более высокой квалификации, категории по должности.

17. Наставник обязан:

ознакомить молодого специалиста с целями и задачами деятельности организации, производственными и социально-бытовыми условиями подразделения, основами корпоративной культуры;

ознакомить с требованиями по обучаемой специальности, охране труда и правилами внутреннего трудового распорядка;

проводить необходимое обучение и контролировать выполняемую работу молодого специалиста, оказывать помощь, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

способствовать рациональной организации труда молодого специалиста, эффективному использованию новой техники и оборудования, экономии топливно-энергетических ресурсов, сырья и материалов;

личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять характеристику по итогам обучения, давать заключение о результатах прохождения адаптации с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

18. Ответственность наставника:

Наниматель
Генеральный директор
Г.В.Коротченко



Профком
Председатель профкома
А.Н.Кузьмина



наставник несет персональную ответственность за качество обучения молодого специалиста и за его действия в период прохождения наставничества, связанные с трудовой деятельностью в организации.

19. Показателем оценки эффективности работы наставника является полное освоение профессии молодым специалистом за период обучения.

ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

20. Молодой специалист имеет право:
обращаться за помощью к своему наставнику;
вносить предложения по совершенствованию работы, связанной с обучением;

участвовать в обсуждении результатов наставничества;
выходить с ходатайством к руководителю структурного подразделения и начальнику отдела кадров о смене наставника.

21. Молодой специалист обязан:

знать нормативные акты, определяющие его трудовую деятельность, особенности деятельности структурного подразделения, функциональные обязанности по его специальности, занимаемой должности;

постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками;

исполнять обязанности, возложенные на него трудовым договором и правилами внутреннего трудового распорядка, должностной (рабочей) инструкцией.

СИСТЕМА МОРАЛЬНОГО И МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ НАСТАВНИКОВ

22. В целях материального поощрения наставника с момента издания приказа о его назначении устанавливается доплата в размере, устанавливаемом в соответствии с Положением об оплате труда квалифицированных рабочих, руководителей и специалистов, привлекаемых без освобождения от основной работы для обучения рабочих (служащих) и других категорий персонала, осваивающих содержание образовательных программ для взрослых на производстве.»

2. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с 24.10.2024 г.



ЗАКРЫТОЕ АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО
«ДОБРУШСКИЙ ФАРФОРОВЫЙ ЗАВОД»

Дополнительное соглашение № 2
от 25.03.2025

к коллективному договору ЗАО «ДФЗ» на 2024-2027 гг от 22.03.2024

Принято на конференции
работников закрытого
акционерного общества
«Добрушский фарфоровый завод»

Управление по труду,
занятости
и социальным
Добрушского райисполкома

25.03.2025



*Согласован под № 325
от 2025 г.
зам. управления
Е.А. Яковлев*

Наниматель
Генеральный директор
Г.В.Коротченко



Профком
Председатель профкома
А.Н.Кузьмина



Стороны коллективного договора пришли к соглашению внести следующие изменения в коллективный договор:

1. Пункт 1.7. коллективного договора изложить в новой редакции:

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

2. Пункт 1.8. коллективного договора изложить в новой редакции:

«1.8. Действие иных положений коллективного договора (Раздел 8) распространяется на работников – членов профсоюза, от имени которых он заключался, а на работников, от имени которых он не заключался, либо прекратившим членство в профсоюзе по собственному заявлению – при условии их вступления в члены профсоюза.

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

Условия договора распространяются также на Нанимателя, и на работников, освобожденных от работы вследствие избрания на выборные должности в профсоюзном органе.»

3. Пункт 8.3. коллективного договора изложить в новой редакции:

«8.3. При наличии средств в фонде потребления, Наниматель имеет право выдавать работникам предприятия, отработавшим не менее 1-го года и не имеющим в течение календарного года нарушений трудовой дисциплины, единовременную материальную помощь или ценный подарок к праздникам: 8 марта (женщинам), 23 февраля (мужчинам), Новому году, Дню работников легкой промышленности и юбилейным датам предприятия.»

4. Пункт 10.1.1. коллективного договора изложить в новой редакции:

«10.1.1. в случаях, если экономическая необходимость заставит идти на сокращение, наниматель обязуется принять следующие меры:

использовать естественное сокращение рабочих мест (исключение из штатного расписания вакансий, образующихся при увольнении работников по различным причинам);

Наниматель
Генеральный директор
Г.В.Коротченко



Профком
Председатель профкома
А.Н.Кузьмина



сократить административно-управленческие расходы;

предоставлять, по желанию работников краткосрочные отпуска без сохранения заработной платы;

ограничить или сократить число работников, принятых на временные работы;

с согласия работников производить временное разделение работ, т.е. распределение имеющегося объема работ между всеми работниками, даже с неполной загрузкой и зарплатой;

использовать, как крайнюю меру, перевод предприятия, или отдельных структурных подразделений, или группы работников на режим неполного рабочего времени;

в случаях сокращения численности или штата работников, заблаговременно проводить профессиональную переподготовку кадров, если есть возможности использовать их по другим специальностям. С согласия работников, подлежащих сокращению, при наличии соответствующих возможностей, осуществлять внутрипроизводственные переводы и перемещения;

предоставлять возможность высвобождаемым работникам получить другую профессию (специальность) или образование за счет предприятия;

при сокращении численности или штата работников предпочтение в оставлении на работе в случае равной производительности труда и квалификации отдается (помимо категорий, указанных в ст. 45 Трудового кодекса РБ):

- лицам, избранным в состав профсоюзных органов;
- родителям, воспитывающим детей-инвалидов, троих и более детей;
- одиноким родителям (мать, отец, не состоящие в браке, воспитывающие несовершеннолетних детей), опекунам (попечителям), не допускающим нарушений трудовой и производственной дисциплины;
- одному из двух работающих в организации родителей, воспитывающим несовершеннолетних детей;
- работникам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание на производстве;

Наниматель
Генеральный директор
Г.В.Коротченко



- женщинам, воспитывающим несовершеннолетних детей, супруги которых призваны на срочную военную службу (на период срока службы).».

5. Пункт 11.2.2. коллективного договора изложить в новой редакции:
«11.2.2. поощрять работников, сдавших норматив физкультурно-оздоровительного комплекса ГТО в размере до 3 базовых величин;».

6. Пункт 14.1.6. коллективного договора изложить в новой редакции:
«14.1.6. Заявления работников в КТС подлежат регистрации. Регистрация заявлений производится юристом. Заявления подаются в письменном виде.».

7. Пункт 1. Приложение 20 Положение №17 к коллективному договору изложить в новой редакции:

«Пункт 1. Приложение 20 Положение №17 Премия выплачивается в целях закрепления рабочих кадров на предприятии, повышения эффективности производства и повышения общественной активности работающих.

Юбилейными датами считаются: 30, 35, 40, 45, 50, 55, 60 и 65 лет.».

Наниматель
Генеральный директор
Г.В.Коротченко



Профком
Председатель профкома
А.Н.Кузьмина

