

**КОММУНАЛЬНОЕ ДОЧЕРНЕЕ  
ПРОИЗВОДСТВЕННОЕ УНИТАРНОЕ  
ПРЕДПРИЯТИЕ «МИНРАЙТЕПЛОСЕТЬ»  
(Государственное предприятие «Минрайтеплосеть»)**

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**2016-2019 г.г.**

**Принят на профсоюзной  
конференции 23 июня 2016 г.**

**протокол № 2**

**г. Заславль**

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

**1.1.** Настоящий Коллективный договор (в дальнейшем - **Договор**) заключен между работниками Коммунального дочернего производственного унитарного предприятия «Минрайтеплосеть» (далее Государственное предприятие «Минрайтеплосеть»), от имени которых выступает профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации (в дальнейшем - **Профком**), представляющий интересы работников - членов профсоюза в лице председателя профсоюзного комитета Старовойтовой Людмилы Ивановны и Государственное предприятие «Минрайтеплосеть» (в дальнейшем - **Наниматель**) в лице уполномоченного должностного лица Нанимателя директора предприятия Лопыра Олега Тадеушевича.

**1.2.** Настоящий Договор является локальным нормативным правовым актом, регулирующим трудовые и социально-экономические отношения между Нанимателем и работниками.

**1.3.** Целью Договора является обеспечение устойчивого социально-экономического развития предприятия, продуктивной занятости работников, надлежащего уровня оплаты их труда, соответствующего текущему уровню цен и стоимости жизни, безопасных условий труда, эффективной (прибыльной) работы предприятия, регулирования трудовых и связанных с ними отношений на основе социального партнерства.

**1.4.** Наниматель признает Профком единственным полномочным представителем работников организации в коллективных переговорах по заключению, изменению, и (или) дополнению, соблюдению Договора.

**1.5.** Нормы и положения Генерального тарифного и местного соглашений Минского областного объединения нанимателей и Минского областного объединения организаций отраслевых профсоюзов, Минской городской организацией Белорусского профсоюза работников МП и КБП и Управления жилищно-коммунального хозяйства Миноблисполкома обязательны для исполнения Нанимателем и Профкомом (в дальнейшем – **Стороны**).

**1.6.** Договор вступает в силу с 1 июля 2016 года и действует до заключения нового коллективного договора, но не более трёх лет.

**1.7.** Изменения и (или) дополнения в Договор вносятся по соглашению Сторон, оформляются протоколом и являются неотъемлемой частью настоящего Договора.

**1.8.** Условия настоящего Договора распространяются на Нанимателя, всех работников предприятия - членов профсоюза, от имени которых он заключён, а так же на работников, освобождённых от

Директор

Председатель профкома

работы вследствие избрания на выборные должности в профсоюзном органе.

**1.9.** Действие договора можно распространять на работников, от имени которых он не заключался (вновь принятых), при условии, если они в письменной форме выразили согласие на распространение на них действия Договора и при условии согласия сторон, заключивших данный договор.

**Стороны обязуются:**

**1.10.** При заключении, изменении и (или) дополнении, исполнении Договора руководствоваться основными принципами социального партнёрства:

- 1) равноправие Сторон;
- 2) соблюдение норм законодательства;
- 3) полномочность принятия обязательств;
- 4) добровольность принятия обязательств;
- 5) учёт реальных возможностей принятия реальных обязательств;
- 6) обязательность выполнения договорённостей и ответственность за принятые обязательства;
- 7) отказ от односторонних действий, нарушающих договорённости;
- 8) взаимное информирование Сторон переговоров об изменении ситуации.

**1.11.** Внесение изменений и дополнений в Договор производить совместным решением профкома и администрации, утверждённым на конференции трудового коллектива. Такой же порядок контроля над выполнением Договора.

**1.12.** Не прекращать в одностороннем порядке коллективные переговоры.

**1.13.** Не прекращать действие настоящего Договора при изменении названия Сторон. В случае реорганизации предприятия или профсоюзной организации в период действия данного Договора его выполнение гарантируют правопреемники.

**1.14.** В течение трёх месяцев с момента окончания реорганизации предприятия заключить новый коллективный договор, обеспечивающий сохранение социально-экономических прав и гарантий на уровне, не ниже достигнутого (закрепленного) в Договоре.

**1.15.** Стороны обязуются зарегистрировать подписанный Договор, а также внесённые в него изменения и (или) дополнения в течение двух недель со дня подписания в местном исполнительном или распорядительном органе по месту нахождения (регистрации) Нанимателя.

Директор

Председатель профкома

## **2. ПРОИЗВОДСТВЕННО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПРЕДПРИЯТИЯ**

Признавая, что развитие и укрепление экономического положения предприятия является основой повышения благосостояния его работников и отвечает интересам всего общества, Стороны будут добиваться укрепления экономического и финансового состояния, увеличения объёмов реализации продукции (работ, услуг) и повышения их качества, роста производительности труда, укрепления трудовой и исполнительской дисциплины, экономии и эффективного использования материальных, энергетических и трудовых ресурсов.

### **Наниматель обязуется:**

**2.1.** Осуществлять систематические исследования рынка услуг, принимать необходимые меры по сохранению и укреплению своих позиций на рынке.

**2.2.** Заключать договора на поставку продукции в объёмах, обеспечивающих намеченный доход, добиваться их своевременного выполнения.

**2.3.** Своевременно и в полном объёме обеспечивать производство сырьём, материалами, комплектующими изделиями, инструментами.

**2.4.** Совершенствовать структуру управления, организацию производства, обеспечивать рациональное и эффективное использование кадров в целях получения плановой прибыли и на этой основе дальнейшего развития производства, повышения благосостояния всех работников предприятия.

**2.5.** Ежеквартально информировать профком о финансовом положении предприятия.

**2.6.** Обеспечивать материальную и моральную заинтересованность изобретателей и рационализаторов, выплачивать вознаграждение за внедрённое предложение.

### **Стороны обязуются:**

**2.7.** Наниматель обязуется проводить работу по экономии всех видов энергии, сырья, материалов и трудовых ресурсов, внедрению энергосберегающих технологий, освоению новых видов продукции, товаров и услуг с более низким уровнем энергопотребления и энергоёмкости.

**2.8.** Профком обязуется способствовать реализации мероприятий по экономии и рациональному использованию материальных, топливно-энергетических и трудовых ресурсов предприятия, вносит предложения по их реализации.

Директор

Председатель профкома

**2.9.** В случае массового длительного простоя работников из-за отсутствия сырья, материалов, комплектующих изделий, топливно-энергетических ресурсов, Наниматель и Профком принимают отдельное решение, определяющее пути выхода из сложившихся ситуаций.

**2.10.** Руководителю предприятия, его заместителям, главному бухгалтеру, а также лицам, связанным со снабженческо-сбытовой деятельностью запрещается работать в других организациях, где задействованы основные фонды и финансовые средства предприятия.

**2.11.** Наниматель и Профком организуют проведение конкурсов профессионального мастерства, семинаров, иных учебных и информационно-разъяснительных мероприятий для работников, в т.ч. по изучению и применению норм Трудового Кодекса Республики Беларусь и других актов законодательства о труде.

**Работники обязуются:**

**2.12.** Соблюдать производственную, трудовую и исполнительскую дисциплину.

**2.13.** Бережно относиться к имуществу Нанимателя.

**2.14.** Строго соблюдать правила охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности и промышленной санитарии.

**Работники трудового коллектива имеют право:**

**2.15.** На получение премий, вознаграждений, доплат и надбавок в соответствии с действующими положениями.

### **3. ОПЛАТА ТРУДА И ЕЁ РЕГУЛИРОВАНИЕ**

**Наниматель обязуется:**

**3.1.** Вопросы установления и изменения форм, систем и размеров оплаты труда, материального стимулирования, выплаты вознаграждений, материальной помощи, индексации заработной платы производить по согласованию с Профкомом.

**3.2.** Применять установленную Советом Министров Республики Беларусь минимальную заработную плату как государственный минимальный социальный стандарт в области оплаты труда за работу в нормальных условиях при выполнении установленной (месячной или часовой) нормы труда.

**3.3.** Тарифные ставки и оклады, определённые по тарифным коэффициентам Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь и тарифной ставкой первого разряда, устанавливаемой Правительством Республики Беларусь, признаются минимальными гарантиями оплаты труда.

**3.4.** Оплату труда работников производить в соответствии с Трудовым Кодексом Республики Беларусь, иными законодательными

Директор

Председатель профкома

актами, а так же утверждёнными Нанимателем и согласованными с Профкомом локальными нормативными правовыми актами:

- 1) Положением об оплате труда работников (Приложение №1).
- 2) Положением о премировании рабочих за основные результаты производственно-хозяйственной деятельности (Приложение № 2).
- 3) Положением о порядке выплаты работникам предприятия надбавок за стаж работы в системе Министерства жилищно-коммунального хозяйства Республики Беларусь (Приложение №3).
- 4) Положением о порядке выплаты работникам надбавки за высокие достижения в труде, за напряженность и сложность работы (Приложение №4).
- 5) Положением о бригадной форме организации и оплаты труда на предприятии (Приложение №5).
- 6) Положением о выплате единовременных (разовых) премий (поощрений) (Приложение №6).
- 7) Положением о Почётной грамоте (Приложение №7).
- 8) Положение о Благодарности (Приложение №8).
- 9) Положение о Доске Почёта (Приложение №9).
- 10) Положение о Перечне рабочих мест по профессиям и должностям на которых работающим по результатам аттестации установлен дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (Приложение №10).
- 11) Положение о Продолжительности дополнительного поощрительного отпуска в разрезе должностей (профессий) работников (Приложение №11).
- 12) Положение о Плана мероприятий по охране труда на 2016-2019 г.г. (Приложение №12).
- 13) Положение о Перечне рабочих мест по профессиям и должностям на которых работающим по результатам аттестации установлены доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (Приложение №13).
- 14) Положение о Норме выдачи средств индивидуальной защиты работникам (Приложение №14).
- 15) Положение о Перечне профессий работников с вредными условиями труда, имеющих право на бесплатное получение молока (Приложение №15).
- 16) Положение о Перечне профессий рабочих и должностей, имеющих право на бесплатное получение мыла (Приложение №16).
- 17) Положение о Проведении конкурса профессионального мастерства среди рабочих за присвоение звания «Лучший по профессии» (Приложение №17).

Директор

Председатель профкома

18) Положение о Выплате единовременного вознаграждения в связи с профессиональным праздником «Днём работников бытового обслуживания населения и жилищно-коммунального хозяйства» работникам (Приложение №18).

**3.5.** Индексацию заработной платы в связи с инфляцией, а также при несвоевременной её выплате осуществлять в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством (статья 58 Трудового кодекса Республики Беларусь).

**3.6.** В случае задержки выплаты заработной платы на один календарный месяц и более по сравнению со сроком, установленным в Договоре, производить индексацию несвоевременно выплаченных её сумм (индексируются в соответствии с индексом потребительских цен, публикуемым Министерством статистики и анализа Республики Беларусь (пункт 3 Указа Президента РБ от 30.08.1996 г. №344 «О своевременной выплате заработной платы, пенсий, стипендий и пособий»).

**3.7.** Оплату труда директора предприятия производить на основании контракта, заключенного с нанимателем.

**3.8.** Устанавливать нормы труда, обеспечивать их замену и пересмотр с участием Профсоюза.

Для однородных работ разрабатывать и утверждать в установленном порядке межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда.

Об установлении, замене и пересмотре норм труда извещать работников не позднее, чем за один месяц.

Ошибочно установленные нормы труда, выявленные в ходе их применения, пересматривать по согласованию с профкомом по мере их выявления.

**3.9.** Выплату заработной платы производить в денежной форме. Замена денежной оплаты натуральной, полностью или частично может осуществляться только с согласия работника.

**3.10.** Выплата заработной платы работникам, работающим по контракту, производится 24 числа месяца следующего за отчетным (ч1. п.4 Декрета №29). Выплата заработной платы работникам, работающим по трудовому договору, производится два раза в месяц 18, 24 числа месяца следующего за отчетным (ч.1. ст.73 Трудового кодекса Республики Беларусь).

Производить оплату простоя по независящим от работника причинам в размере не менее 2/3 тарифной ставки (оклада) (статья 71 Трудового кодекса Республики Беларусь).

При увольнении работника все причитающиеся выплаты производить в день увольнения. При невыплате по вине Нанимателя

Директор

Председатель профкома

причитающихся работнику сумм за каждый день их задержки выплачивается средний заработок, а в случае невыплаты части суммы пропорционально невыплаченным при расчете денежным суммам (статьи 77,78 Трудового кодекса Республики Беларусь).

**3.11.** Выплату среднего заработка, сохраняемого за период трудового отпуска, производить не позднее, чем за два дня до начала отпуска.

**3.12.** Наниматель обязан уведомить работника о времени начала трудового отпуска не позднее, чем за 15 календарных дней до начала трудового отпуска.

**3.13.** Выдавать каждому работнику расчётный листок не позднее, чем за один день до установленного срока выплаты заработной платы.

**3.14.** Установить, что условия контрактов работников, касающиеся оплаты труда, не могут быть хуже соответствующих условий, установленных Договором.

**3.15.** При наличии средств, остающихся в распоряжении предприятия, предоставлять следующую льготу: «Работникам, награждённым нагрудным знаком «Ганаровы работнік жыллёва-камунальнай гаспадаркі» установить надбавки к заработной платы из прибыли, остающейся в распоряжении предприятия, в следующих размерах от должностного оклада:

- при стаже работы в организации от 10 до 15 лет – 10%;
- при стаже работы в организации от 15 до 20 лет – 15%;
- при стаже работы в организации 20 лет и более – 20%.

**Профком обязуется:**

**3.16.** Осуществлять общественный контроль над правильностью применения форм и систем оплаты труда, других видов доходов работников, установленных на предприятии, сроками выплаты заработной платы, гарантиями занятости.

**3.17.** Вносить предложения Нанимателю о привлечении к дисциплинарной ответственности должностных лиц, виновных в несвоевременной выплате заработной платы.

**3.18.** Участвовать в рассмотрении трудовых споров между работниками и Нанимателем.

#### **4. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ**

**Наниматель обязуется устанавливать для работников (кроме совместителей) за счет собственных средств, следующие вознаграждения и единовременные выплаты:**

Директор

Председатель профкома



**4.1.1.** На заготовку и приобретение овощей и картофеля в осенний период по согласованию с профкомом заменить единовременную выплату на выдачу овощей, фруктов работникам предприятия.

**4.1.2.** Работникам организационно - кадровой и правовой работы, бухгалтерии, экономистам, отделу охраны труда и промышленной безопасности, заведующему хозяйством и другим специалистам, имеющим производственную необходимость посещать организации и учреждения г.Минска и Минской области, добирающихся на общественном транспорте, производить компенсацию затрат за проезд при предоставлении в бухгалтерию предприятия проездных документов.

**4.1.3.** В соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь, работникам проработавшим на предприятии 11 месяцев, при предоставлении трудового отпуска производить выплату материальной помощи на оздоровление в размере 50% тарифного оклада (тарифной ставки) в соответствии с действующим штатным расписанием; директору предприятия – в размере согласно заключённого с ним контракта. Работникам, привлечённым к дисциплинарной ответственности за прогул (в том числе отсутствие на работе более трех часов в течение рабочего дня) без уважительных причин, – не оказывать материальную помощь на оздоровление за рабочий год, в котором работник был привлечён к дисциплинарной ответственности, материальная помощь не оказывается внешним совместителям.

**4.1.4.** По заявлению работника, на усмотрение директора предприятия, выдавать аванс.

**4.1.5.** По заявлению работника один раз в год выделять автотранспортную технику для собственных нужд (в пределах Республики Беларусь) с оплатой 50 % от стоимости услуги.

По заявлению работника предприятия два раза в год оказывать услуги по шиномонтажу с оплатой 50% от стоимости услуг.

**4.1.6.** На усмотрение руководителя направлять хорошо зарекомендовавших себя работников по рабочим специальностям, на обучение по другим специальностям, в которых нуждается предприятие, с сохранением заработной платы и оплатой за проезд (при предоставлении проездных билетов в бухгалтерию), с обязательной отработкой на предприятии в течение 1 года. В случае, когда работник не отработывает установленный срок, то он обязан внести сумму, затраченную предприятием на его обучение.

**4.1.7.** Производить единовременные выплаты ко Дню защитников Отечества, к Международному женскому дню, Дню работников бытового обслуживания населения и жилищно-

Директор

Председатель профкома

коммунального хозяйства (в соответствии с Положением о выплате единовременных (разовых) премий (поощрений) работникам Государственного предприятия «Минрайтеплосеть», Положением о Благодарности, Положением о Почётной Грамоте, Положением о Доске Почёта и т.д.)

**4.1.8.** Производить выплату материальной помощи:

1) Юбилеям (40, 50, 60 лет и последующие десятилетия) – дифференцированно стажу работы на предприятии в размере базовых величин, установленных Советом Министров Республики Беларусь соответственно:

- до 1 года – 1 базовая величина;
- свыше 1 года до 2 лет (включительно) – 1 базовой величины;
- свыше 2 лет до 3 лет (включительно) – 1,5 базовой величины;
- свыше 3 лет до 4 лет (включительно) – 2 базовых величин;
- свыше 4 лет до 5 лет (включительно) – 3 базовых величин;
- свыше 5 лет до 8 лет (включительно) – 4 базовых величин;
- свыше 8 лет до 10 лет (включительно) – 5 базовых величин;
- свыше 10 лет – 6 базовых величин.

Работникам, достигшим пенсионного возраста – дифференцированно стажу работы в системе Министерства жилищно-коммунального хозяйства в размере базовых величин, установленных Советом Министров Республики Беларусь, соответственно:

- до 1 года – 1 базовая величина;
- свыше 1 года до 2 лет (включительно) – 2 базовой величины;
- свыше 2 лет до 3 лет (включительно) – 3 базовой величины;
- свыше 3 лет до 4 лет (включительно) – 4 базовых величин;
- свыше 4 лет до 5 лет (включительно) – 5 базовых величин;
- свыше 5 лет до 8 лет (включительно) – 6 базовых величин;
- свыше 8 лет до 10 лет (включительно) – 7 базовых величин;
- свыше 10 – 10 базовых величин.

**4.1.9.** При наличии возможности производить выплату в натуральном выражении каждому работнику состоящему в списочном составе предприятия на дату выплаты, и на иные государственные праздники на усмотрение нанимателя.

**4.1.10.** При рождении у работника ребёнка оказывать материальную помощь в размере 10-ти базовых величин, установленных Советом Министров Республики Беларусь, на каждого ребёнка.

**4.1.11.** Оказывать помощь родным в организации процесса похорон умершего работника Государственного предприятия «Минрайтеплосеть» в размере 10-ти базовых величин, установленных Советом Министров Республики Беларусь, и обеспечении ритуальными

Директор

Председатель профкома

принадлежностями (гроб, тумба, катафалк, 2 венка до 20 базовых величин. При необходимости выделять нужный транспорт, людей.

**4.1.12.** В случае смерти близких родственников (родителей, супруги, супруга, детей) работников предприятия, оказывать единовременную помощь в размере 10-ти базовых величин, установленных Советом Министров Республики Беларусь.

**4.1.13.** По заявлению работника предприятия, (согласно решения комиссии) оказывать материальную помощь 1 раз в год в размере до 5-ти базовых величин (включительно), установленных Советом Министров Республики Беларусь: в связи длительной болезнью (более одного месяца), приобретением дорогостоящих лекарств свыше 5-ти базовых величин (при предоставлении подтверждающих финансовых документов и больничного листа) в связи с тяжелым материальным положением, если совокупный доход на каждого члена семьи меньше бюджета прожиточного минимума (при предоставлении в комиссию документов о совокупном доходе семьи).

В отдельных случаях, связанных со стихийным бедствием, пожаром, увечьем и другими семейными обстоятельствами, работникам оказывать материальную помощь по их заявлению при наличии акта комиссии при профкоме, характеризующего материальное положение работника.

**4.2.** В связи со значительной территориальной разбросанностью объектов Государственного предприятия «Минрайтеплосеть» по Минскому району (далее объектов), для оперативного решения производственных вопросов, связанных с эксплуатацией и обслуживанием объектов, закрепить служебный автомобиль за директором предприятия. Руководитель имеет право пользоваться служебным автомобилем или использовать личный автомобиль в служебных целях, учитывая непрерывный характер производства в выходные и праздничные дни. Автомобиль может быть оборудован средствами связи, личный автомобиль может быть обеспечен местом хранения за счет предприятия.

**4.3.** В связи с производственной необходимостью, связанной с обеспечением бесперебойного функционирования объектов, принятием экстренных мер по устранению неожиданных обстоятельств, которые могут нарушить функционирование теплоснабжения и др. ситуаций, закрепить служебные автомобили за главным инженером предприятия, заместителем директора по общим вопросам, заместителем директора по идеологической работе, начальником ремонтно-строительного управления, начальником отдела строительства и ремонта, начальником эксплуатационного управления. Учитывая непрерывный характер

Директор

Председатель профкома

производства дать право пользоваться служебным автомобилем в выходные и праздничные дни.

**4.4.** В случае необходимости по решению руководителя предусматривать возможность доставки работников предприятия до места работы и обратно по маршрутам.

**4.5.** Победителям финальных конкурсов, проводимых на предприятии «Лучший по профессии», занявшим 1, 2, 3 места производить единовременную выплату в размере, установленных Советом Министров Республики Беларусь, соответственно:

- за первое место – 5 (пять) базовых величин;
- за второе место – 3 (три) базовые величины;
- за третье место - 2 (две) базовые величины.

**Профком обязуется за счет своих средств, предоставлять дополнительные льготы:**

**4.7.** Членам профсоюза оказывать материальную помощь в случае смерти близких родственников (родителей, супруги, супруга, детей), родным в случае смерти работника предприятия (члена профсоюза) в размере 3 (трех) базовых величин, установленных Советом Министров Республики Беларусь.

**4.8.** Членам профсоюза производить выплаты в связи с юбилейными датами предприятия, победителям смотров-конкурсов и т.д. по решению заседания профкома.

## **5. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ ЖЕНЩИНАМ И РАБОТНИКАМ, ИМЕЮЩИМ СЕМЕЙНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ**

**Наниматель обязуется за счёт собственных средств, женщинам и работникам, имеющим семейные обязанности, работающим на предприятии, предоставлять следующие льготы и компенсации:**

**5.1.** Матери (мачехе), отцу (отчиму) опекуну, попечителю, воспитывающей (воспитывающему) ребёнку-инвалида в возрасте до 18 лет, по ее (его) заявлению ежемесячно предоставлять один дополнительный свободный от работы день с оплатой в размере среднего дневного заработка за счёт средств государственного социального страхования в соответствии с законодательством.

**5.2.** Матери (мачехе), отцу (отчиму), опекуну, попечителю, воспитывающей (воспитывающему) троих и более детей в возрасте до 16 лет (ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет), по ее (его) письменному заявлению предоставлять один дополнительный свободный от работы день в неделю с оплатой в размере среднего дневного заработка в

Директор

Председатель профкома

порядке и на условиях, определяемых Правительством Республики Беларусь. Право на предоставление дополнительных свободных дней может быть использовано матерью (отцом, опекуном, попечителем) либо разделено указанными лицами между собой по их усмотрению.

**5.3.** Матери (мачехе), отцу (отчиму, опекуну, попечителю), воспитывающей (воспитывающему) двоих детей до 16 лет по ее (его) заявлению предоставлять ежемесячно один дополнительный свободный от работы день без сохранения заработной платы.

**5.4.** Матери (мачехе), отцу (отчиму) воспитывающей (воспитывающему) трёх и более детей в возрасте до 16 лет, по ее (его) заявлению предоставлять ежемесячно один дополнительный свободный от работы день с оплатой в размере среднего дневного заработка при стаже работы на предприятии соответственно:

- до 1 года – без сохранения;
- от 1 года до 5 лет – 25%;
- от 5 лет и более – 50%.

**5.5.** Дополнительный свободный от работы день в неделю, предусмотренный п.п.5.1. настоящей главы, не предоставляется в ту неделю в которую работнику предоставляется дополнительный свободный от работы день в месяц, предусмотренный п.п.5.2. и п.п.5.3. настоящей главы.

**5.6.** Работающим отцам, воспитывающим детей без матери (в связи с её смертью, лишением родительских прав, длительным – более месяца – пребыванием в лечебном учреждении и другими причинами), а также опекунам (попечителям) детей соответствующего возраста предоставлять такие же гарантии, как и работающим женщинам-матерям.

**5.7.** Матерям, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет или ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет, по их желанию предоставлять трудовой отпуск в удобное для них время, а так же предоставлять кратковременный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней в течение календарного года в согласованный ими период по их заявлению.

**5.8.** Предоставлять беременным женщинам отпуска (без сохранения заработной платы) перед отпуском по беременности и родам на срок до 30 дней (включительно) в соответствии с рекомендациями врача или личным заявлением.

**5.9.** Ко Дню Матери 14 октября оказывать единовременную помощь женщинам, не лишенным родительских прав, работающим на предприятии – в размере 1 базовой величины, установленной Советом Министров Республики Беларусь;

Директор

Председатель профкома

**5.10.** Выделять бесплатные путевки в детские оздоровительные лагеря для работников, имеющих троих и более детей в возрасте до 16 лет, а также для одиноких матерей.

**5.11.** Предоставлять женщинам, по их заявлению, один свободный от работы день в год с сохранением средней заработной платы для прохождения медицинского профилактического осмотра детей в возрасте до 14 лет.

**Профком обязуется:**

**5.12.** Установить общественный контроль за соблюдением законодательства в вопросах труда женщин, лиц имеющих семейные обязанности, гарантий и льгот семьям, имеющим детей.

## **6. ЛЬГОТЫ МОЛОДЁЖИ**

В целях социальной защиты молодёжи, создания необходимых правовых, экономических, бытовых и организационных условий и гарантий для профессионального становления молодых работников, содействия их духовному, культурному и физическому развитию.

**Наниматель обязуется за счёт собственных средств предоставлять следующие льготы и компенсации:**

**6.1.** Предоставлять первое рабочее место выпускникам учреждений, обеспечивающим получение высшего, среднего специального и профессионально-технического образования, направленным на работу в соответствии с заключенными с указанными учебными заведениями договорами (заявками).

**6.2.** Предоставлять рабочее место учащимся соответствующих профильных учреждений, обеспечивающих получение профессионально-технического образования для прохождения производственного обучения (практики).

**6.3.** Заработную плату работникам моложе восемнадцати лет при сокращённой продолжительности ежедневной работы выплачивать в таком же размере, как и работникам соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

**6.4.** Установить работающим учащимся вечерних школ, студентам-заочникам техникумов, институтов и других учебных заведений режим рабочего времени, позволяющий регулярно посещать занятия. Без их согласия не привлекать к сверхурочным работам, не направлять в командировки в учебное время. Запрещено привлекать работников моложе восемнадцати лет к ночным и сверхурочным работам, работам в государственные праздники, праздничные и выходные дни.

Директор

Председатель профкома

**6.5.** Оказывать единовременную материальную помощь молодым рабочим и служащим, возвратившимся после окончания срока службы в Вооружённых Силах Республики Беларусь на прежнее место работы, в размере 3-х базовых величин, установленных Советом Министров Республики Беларусь.

**6.6.** При вступлении работника в брак, оказывать материальную помощь в размере 5-ти базовых величин, установленных Советом Министров Республики Беларусь.

**6.7.** Создать необходимые условия для духовного, культурного, физического развития и оздоровления молодёжи.

**6.8.** Оказывать один раз в год материальную помощь детям-сиротам (до 18-ти лет), работающим на предприятии, в размере 5 базовых величин, установленных Советом Министров Республики Беларусь.

#### **Профком обязуется:**

**6.9.** Осуществлять контроль за соблюдением законодательства, регулирующего труд молодёжи.

**6.10.** Способствовать улучшению жилищных условий молодёжи.

**6.11.** Способствовать организации отдыха и оздоровления молодежи.

**6.12.** Поздравлять с 25-ти и 30-тилетием работников предприятия с вручением денежных вознаграждений – в размере 1 базовой величины или подарков, цветов.

## **7. ЛЬГОТЫ ВЕТЕРАНАМ И ПЕНСИОНЕРАМ**

**Стороны договорились при наличии средств, остающихся в распоряжении предприятия, предоставлять следующие льготы и компенсации:**

**7.1.** Организовывать ежегодное чествование ветеранов ВОВ и приравненных к ним лиц, работающих на предприятии, а так же уволенных в связи с выходом на пенсию и нигде не работающих, с праздничными, юбилейными датами, Днём Победы, Днём памяти воинов-интернационалистов и др. с вручением денежных вознаграждений, подарков, цветов.

**7.2.** Ежегодно, ко Дню пожилых людей проводить встречу администрации и профкома с ветеранами Государственного предприятия «Минрайтеплосеть», находящимися на заслуженном отдыхе. За счёт средств профкома ранее работающим, (состоящим на учёте в первичной профсоюзной организации и прекратившим трудовые отношения в связи с выходом на пенсию) профсоюзным активистам оказывать материальную помощь – в размере 2-х базовых величин,

Директор

Председатель профкома

установленных Советом Министров Республики Беларусь. Оказывать один раз в год единовременную материальную помощь работникам, состоящим на учёте в Профкоме, прекратившим трудовые отношения с Нанимателем в силу полученных в организации производственной травмы или профессионального заболевания, а так же уволенных с предприятия вследствие состояния здоровья препятствующего продолжению данной работы, в размере до 3 базовых величин (включительно), установленных Советом Министров Республики Беларусь.

**7.3.** Оказывать помощь родным в организации процесса похорон умершего работника Государственного предприятия «Минрайтеплосеть», уволенного в связи с выходом на пенсию и нигде не работающего до дня смерти, материальную помощь в размере 15 базовых величин, установленных Советом Министров Республики Беларусь. При необходимости выделять транспорт, людей.

## **8. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ**

**Наниматель обязуется:**

**8.1.** Приём на работу осуществлять в соответствии с Законодательством о труде.

**8.2.** Уведомлять Профком не позднее, чем за три месяца о ликвидации, реорганизации или смене собственности организации, полной или частичной приостановке производства, если это влечёт сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда. Реализацию этих мер осуществлять только после проведения переговоров с Профкомом и выработки согласованной программы по соблюдению прав и интересов работников.

**8.3.** Не допускать экономически и социально необоснованного сокращения работников и рабочих мест. В случае неизбежного сокращения объёмов производства или его остановки осуществлять следующие упреждающие меры:

1) использовать естественное сокращение рабочих мест (ликвидация вакансий, увольнение по собственному желанию (соглашению сторон), выход на пенсию, увольнение совместителей и др.);

2) не принимать новых работников;

3) провести внутрипроизводственные переводы намеченных к увольнению работников;

4) проводить временное, с согласия работников, распределение имеющегося объема работ между всеми работниками, даже с неполной загрузкой и заработной платой;

Директор

Председатель профкома



5) использовать как крайнюю меру – установление работникам неполного рабочего времени;

6) предоставлять работникам с их согласия отпуска без сохранения или с частичным сохранением заработной платы;

7) сократить административно-управленческие расходы;

8) ограничить или полностью запретить совмещение профессий, сверхурочные работы;

**8.4.** Учитывая цикличность производства (сезонная остановка работы тепловых участков в межтопительный период и др.), предоставлять работникам тепловых участков с их письменного согласия отпуска без сохранения заработной платы на период до 5-ти календарных месяцев с сохранением стажа работы.

**8.5.** Расторжение трудового договора по инициативе Нанимателя по основаниям, указанным в п. 1, 3 статьи 42 Трудового Кодекса Республики Беларусь, производить с предварительного согласия Профкома не позднее чем за две недели.

**8.6.** При сокращении численности или штата работников, на ряду с определёнными в статье 45 Трудового кодекса РБ категориям работников, предоставить право преимущественного оставления на работе следующим категориям:

- работникам, в семье которых нет других трудоспособных членов семьи;

- работникам в неполных семьях, воспитывающим несовершеннолетних детей;

- работникам, получившим на данном предприятии травму (трудовое увечье) или профзаболевание на производстве;

- работникам, которым до получения права на пенсию по возрасту осталось 3 года;

- участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС;

- заболевшим и перенесшим лучевую болезнь, вызванную последствиями катастрофы на Чернобыльской АЭС, других радиационных аварий;

- работникам предприятия находящихся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им 3- лет;

- женщинам, мужья которых призваны на действительную военную службу.

- инвалиды

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

Директор

Председатель профкома

**8.8.** После письменного уведомления о предстоящем высвобождении в связи с сокращением работникам по их заявлению предоставлять один свободный от работы день в неделю с сохранением среднего заработка для поиска работы, в течение всего срока уведомления. Если работник желает прекратить трудовые отношения до истечения срока уведомления, Наниматель не вправе ему препятствовать.

**Профком обязуется:**

**8.9.** Осуществлять контроль над выполнением нанимателем законодательства о занятости, предоставления льгот и компенсаций потерявшим работу.

**8.10.** Содействовать переобучению кадров, трудоустройству высвобождённых работников.

**8.11.** Не давать согласие на увольнение работников по инициативе нанимателя в связи с сокращением численности (штата) работников, прежде чем Наниматель не предложит этим работникам вакантные должности или предоставит возможность переобучения.

**8.12.** Оставлять на профсоюзном учёте высвобождаемых работников по их желанию, до трудоустройства на другое предприятие, с тем, чтобы они могли пользоваться правами для членов профсоюза Установленных в Государственном предприятии «Минрайтеплосеть».

## **9. ПРИМЕНЕНИЕ КОНТРАКТНОЙ ФОРМЫ НАЙМА**

**9.1.** Стороны определили, что контрактная форма найма применяется в целях наиболее рационального использования труда работников, индивидуализации и совершенствования форм материального стимулирования за результаты работы.

**9.2.** Проект контракта вручается одновременно с уведомлением о намерении заключить контракт с работником, работающим на основе заключенного с ним трудового договора на неопределённый срок.

**9.3.** Не позднее, чем за один месяц до истечения срока действия контракта Стороны контракта (Работник и Наниматель) письменно предупреждают друг друга о решении продолжить или прекратить трудовые отношения на условиях контракта либо трудового договора на неопределённый срок (при соблюдении требований, установленных законодательством).

**9.4.** Наниматель в праве определять срок действия контракта, заключаемого с работником, трудовой договор с которым был заключен на неопределённый срок, и срок продления контракта по истечении срока его действия работникам, добросовестно работающим и не допускающим нарушений трудовой и исполнительской дисциплины:

Директор

Председатель профкома

- имеющим длительный стаж работы (5 и более лет) на предприятии – продолжительностью до 3-х лет;
- имеющим длительный стаж работы (5 и более лет) на предприятии, высокий профессиональный уровень и квалификацию – продолжительностью до 5-ти лет;
- избранным в профсоюзные органы – на срок их полномочий в этих органах;
- с работником, которому до достижения общеустановленного пенсионного возраста осталось три и менее лет, не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, наниматель обязан, с согласия работника, продлить (заключить) контракт на срок не менее чем до достижения им пенсионного возраста;

**9.5.** Определить перечень причин, по которым работник имеет право досрочно расторгнуть контракт по его требованию:

- беременность женщины, необходимость ухода за больным членом семьи (по медицинскому заключению),
- перевод супруга (военнослужащего) на новое место службы,
- перевод супруга (супруги) на работу в другую местность,
- в связи с наличием у женщины детей до 7 лет,
- в связи с зачислением в учебное заведение,
- по состоянию здоровья на основании медицинского заключения,
- избрание на выборную должность.

**9.6.** Определять с участием Профкома перечни, категории работников, на которые может быть распространена контрактная форма найма.

**9.7.** Согласовать с профкомом содержание контракта, предлагаемого работнику – члену профсоюза.

**9.8.** В случаях истечения срока контракта в период беременности, отпуска по беременности и родам, а также отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3 (трех) лет, Наниматель обязан продлить срок контракта с согласия работника, до достижения ребёнком возраста 5 лет, а одиноким матерям (отцам, опекуну) до достижения ребёнком возраста 8 лет, (ребёнка-инвалида - до восемнадцати лет).

Заключение нового контракта с матерью (отцом), воспитывающим ребёнка вместо матери в связи с ее смертью, лишением родительских прав, длительным – более месяца – пребыванием в лечебном учреждении и другими причинами, опекуном. Ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет или двоих и более детей в возрасте до 16

лет не допускающей (им) нарушений трудовой и исполнительской дисциплины на максимальный срок с её (его) согласия.

**9.9.** Если срок действия контракта истекает в период временной нетрудоспособности работника, то наниматель обязан по письменному заявлению работника продлить действие контракта на период болезни.

**9.10.** Заключать (продлевать) контракт с добросовестно работающими и не допускающими в течение года нарушений трудовой и исполнительской дисциплины работниками предпенсионного возраста, на срок не менее чем до достижения ими общеустановленного пенсионного возраста и получения ими право на пенсию по возрасту.

**9.11.** Контракты не могут заключаться со следующими работниками без их согласия:

- с работниками, получившими профессиональное заболевание или иное повреждение здоровья, связанное с исполнением ими своих трудовых обязанностей;

- с женщинами, имеющими детей в возрасте до пяти лет (детей-инвалидов – до восемнадцати лет).

**9.12.** Расторжение трудового договора (контракта) с работниками по инициативе нанимателя, кроме пунктов 2 и 7 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, производят с предварительного уведомления профсоюзного комитета» (статья 46 Трудового кодекса Республики Беларусь).

**9.13.** Расторжение трудового договора (контракта) с работниками по истечению срока его действия по инициативе Нанимателя с инвалидами, работниками, заболевшими и перенесшими лучевую болезнь, принимавшими участие в 1986-1989 годах в ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС, других радиационных аварий, работавшим в зоне эвакуации, получившим на данном производстве травму, приведшую к снижению трудоспособности, одинокими матерями (отцами), имеющим детей в возрасте до 16 лет (детей инвалидов - до 18 лет) может производиться только с предварительного согласия соответствующего профсоюзного комитета.

## **10. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА**

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

**Наниматель обязуется:**

**10.1.** Установить на предприятии полную норму продолжительности рабочего времени в неделю продолжительностью 40 часов для работников с нормальными условиями труда.

Директор

Председатель профкома

**10.2.** Установить сокращённую рабочую неделю или сокращённую продолжительность ежедневной работы для следующих категорий работников:

- инвалидам I и II групп, III группы по заключению МРЭК – не более 35 часов;
- временно направленным или командированным в зоны с повышенным радиоактивным загрязнением территории – не более 35 часов.

**10.3.** Наниматель обязуется предоставлять работникам следующие виды отпусков:

**10.3.1.** Трудовые отпуска, в том числе:

- основной отпуск – продолжительностью не менее 24 календарных дней.

**10.3.2.** Дополнительные отпуска за счёт собственных средств Нанимателя:

- за продолжительный стаж работы на предприятии соответственно:
  - до 3-х лет не устанавливать;
  - от 3-х до 5 лет – 1 календарный день;
  - от 5 до 10 лет – 2 календарных дня;
  - свыше 10 лет – 3 календарных дня.

В стаж работы на предприятии включаются так же периоды работы на следующих предприятиях: Минское районное производственное объединение жилищно-коммунального хозяйства, Гатовское производственное предприятие жилищно-коммунального хозяйства, Боровлянское производственное предприятие жилищно-коммунального хозяйства, Ждановичское производственное предприятие жилищно-коммунального хозяйства, Производственное объединение жилищно-коммунального хозяйства «Коммунальник», Минское районное унитарное предприятие «ЖКХ-Коммунальник», производственное предприятие водопроводно-канализационного хозяйства Минского района, Районное коммунальное унитарное предприятие «Минский водоканал», Минское районное производственное унитарное предприятие «Гатовское ЖКХ», Производственное коммунальное унитарное предприятие «ЖКХ-Боровляны», Производственное коммунальное унитарное предприятие «ЖКХ-Ждановичи», Городское коммунальное унитарное предприятие «Заславское ЖКХ», Городское унитарное предприятие «Заславльводоканал», Коммунальное Унитарное Предприятие «ЖКХ Минского района».

За прогул без уважительной причины наниматель вправе уменьшить работнику продолжительность трудового отпуска на количество дней прогула. При этом продолжительность трудового отпуска не может быть меньше основного отпуска

**10.3.3.** Дополнительные отпуска, относимые на затраты, включаемые в себестоимость продукции (работ, услуг):

- дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемый на основании аттестации рабочего места по условиям труда в соответствии с Приложением № 10;
- дополнительный поощрительный отпуск в соответствии с Приложением №11.

**10.3.4.** Социальные отпуска, в том числе:

- по беременности и родам (ст. 184 ТК РБ);
- по уходу за детьми (ст. 185 ТК РБ);
- в связи с обучением (ст. 208, 211, 212, 214, 216, 219 ТК РБ);
- в связи с катастрофой на Чернобыльской АЭС (ст. 326 ТК);
- по уважительным причинам личного и семейного характера (ст. 189, 190 ТК РБ).

В исключительных случаях в соответствии с законодательством отпуск без сохранения заработной платы по семейно-бытовым и другим уважительным причинам по решению нанимателя может быть предоставлен работнику продолжительностью более 30 календарных дней.

**10.3.5.** Работникам, заболевшим и перенёсшим лучевую болезнь, вызванную последствиями катастрофы на Чернобыльской АЭС, инвалидам, в отношении которых установлена причинная связь наступившей инвалидности с чернобыльской катастрофой, а также лицам, принимавшим участие в 1986-1987 годах в работах по ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС в зоне эвакуации (отчуждения) или занятым в этот период на эксплуатации или других работах на указанной станции (в том числе временно направленным или командированным), включая военнослужащих и военнообязанных, призванных на специальные сборы и привлечённых к выполнению работ связанных с ликвидацией последствий данной катастрофы; ветеранам ВОВ и ветеранам боевых действий на территории других государств, предоставляется социальный отпуск продолжительностью 14 календарных дней в году, без сохранения заработной платы.

**10.3.6.** Работникам, обучающимся в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального, высшего и послевузовского образования, в вечерней или заочной форме получения

образования, по согласованию с нанимателем предоставляются отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью, указанной в справке-вызове. При этом время нахождения работника в указанном отпуске включается в рабочий год, за который предоставляется трудовой отпуск.

**10.4.** Работники предприятия имеют право получить кратковременный социальный отпуск по семейно-бытовым и другим обстоятельствам с сохранением средней заработной платы для удовлетворения следующих нужд работников:

- при вступлении работника в брак – 1 календарный день;
- при рождении ребёнка отцу – 1 календарный день;
- предоставлять одному из родителей, имеющим детей школьного возраста (1-5 классы), 1 сентября выходной день с сохранением средней заработной платы;
- при организации процесса похорон близких родственников (родителей, супруги, супруга, детей) работников предприятия – 3 календарных дня.

По просьбе работника разделять трудовой отпуск на две части. При этом одна часть должна быть не менее 14 календарных дней. По просьбе работника и согласия нанимателя производить замену части трудового отпуска (основного и дополнительного), превышающей 21 календарный день, денежной компенсацией. При этом замена денежной компенсацией отпусков, предоставляемых авансом, беременным женщинам, работникам, признанным инвалидами, работникам моложе восемнадцати лет работникам за работу в зонах радиоактивного загрязнения в результате катастрофы на Чернобыльской АЭС, а также дополнительных отпусков за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за особый характер работы не допускается.

**10.5.** При отзыве работника с его согласия из трудового отпуска неиспользованная в связи с этим часть (части) отпуска по желанию работника предоставляется в течение текущего рабочего года либо присоединяется к отпуску за следующий рабочий год, либо компенсируется в денежной форме по договорённости между работником и нанимателем.

**10.6.** Продолжительность трудового отпуска работников предприятия может превышать 35 календарных дней с учётом стажа работы, и с учётом дополнительного поощрительного отпуска, установленного при заключении контракта.

**10.7.** Графики трудовых отпусков составлять и утверждать в установленном порядке на каждый календарный год не позднее 1 – го февраля текущего года по согласованию с профсоюзом.

Директор

Председатель профкома

## 11. ОХРАНА ТРУДА.

### Наниматель обязуется:

**11.1.** Выделять на мероприятия по профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний, улучшению условий труда, санитарно-бытовому обеспечению, медицинскому обслуживанию работников финансирование в размере не менее 3% от фонда оплаты труда.

- Обеспечить здоровые и безопасные условия труда на рабочих местах и производственных участках. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию потерпевшим первой помощи.

- Осуществлять ведомственный контроль за состоянием условий и охраны труда в организации, улучшать организационно-техническое и нормативное обеспечение охраны труда. Создавать необходимые условия для проведения общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда.

- Обеспечить регулярное участие общественных инспекторов по охране труда в осуществлении (ежедневно, ежемесячно) контроля за соблюдением законодательства об охране труда, проведении Дней охраны труда в соответствии со статьями 34 и 42 Закона Республики Беларусь «Об охране труда», Типовой инструкцией о проведении контроля за соблюдением законодательства об охране труда в организации, утверждённой постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 26.12.2003 № 159 и Типового положения по осуществлению общественного контроля по соблюдению законодательства об охране труда в организациях системы жилищно-коммунального хозяйства Республики Беларусь, утверждённого совместным постановлением коллегии Министерства жилищно-коммунального хозяйства Республики Беларусь от 18.07.2007 № 8 и Президиума республиканского комитета профсоюза от 07.07.2007 №14.

- Совместно с профсоюзным комитетом рассматривать состояние условий и охраны труда на производстве, осуществлять меры по улучшению положения в этих вопросах. Принимать активное участие в смотре конкурсе на лучшую организацию общественного контроля по охране труда.

- Проводить аттестацию руководящих кадров организации по вопросам охраны труда, вновь назначенных на должность, не прошедших аттестацию в установленные сроки и периодически, в соответствии с требованиями нормативных правовых актов, но не реже одного раза в три года.

Директор

Председатель профкома



- Оказывать содействие в обеспечении, разработке и утверждении нормативной, информационной и технической документации по охране труда, в том числе стандартов безопасности труда, инструкций по охране труда для работников по профессиям и видам работ и другие документы.

- Обеспечить выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, представлений (рекомендаций) технических инспекторов обкома профсоюзов и рассмотрение рекомендаций органов общественного контроля в установленные сроки.

- Осуществлять постоянный контроль за соответствием поступающей для работников специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты стандартам, ТУ и другой нормативно-технической документации.

- При письменном отказе работника от выполнения порученной работы в случаях непосредственной опасности для жизни и здоровья его и окружающих, не предоставления необходимых средств индивидуальной защиты, непосредственно обеспечивающих безопасность труда, приостановления запрещения проведения работ специально уполномоченными органами надзора и контроля, а также технической инспекцией труда профсоюза предоставлять работнику до устранения нарушений (до создания надлежащих условий на рабочем месте) другую работу, соответствующую его квалификации, либо с его согласия – работу с оплатой не ниже среднего заработка по прежней работе на срок до одного месяца. При необходимости за счёт собственных средств обеспечить обучение работника новой профессии (специальности) с сохранением ему на период переподготовки среднего заработка.

- Для обеспечения безопасности труда и предупреждения профессиональных заболеваний, а также в целях охраны здоровья, организовать и обеспечить проведение предварительных (при приеме на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) в рабочее время медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда или на работах, где в соответствии с законодательством есть необходимость в профессиональном отборе, а также во внеочередном медицинском осмотре при ухудшении здоровья работника. На время прохождения периодических медицинских осмотров за работником сохраняется его место работы (должность) и средний заработок.

- Принимать меры по ремонту, оснащению и обеспечению функционирования санитарно-бытовых помещений, в том числе

Директор

Председатель профкома

гардеробных, умывальных, душевых, туалетов, комнат гигиены женщин, помещений для приема пищи, обогрева, отдыха и других

**11.2.** Обеспечить выполнение в установленные сроки Плана мероприятий по охране труда.

**11.3.** Организовать уголки по охране труда во всех структурных подразделениях предприятия.

**11.4.** При отказе работника от выполнения порученной работы в случаях непосредственной опасности для жизни и здоровья его и окружающих, не предоставления необходимых средств индивидуальной защиты, непосредственно обеспечивающих безопасность труда, в случаях приостановления или запрещения проведения работ специально уполномоченными государственными органами надзора и контроля, а также технической инспекцией труда профсоюза предоставлять работнику до устранения нарушений (до создания надлежащих условий на рабочем месте) другую работу, соответствующей его квалификации, либо с его согласия – работу с оплатой не ниже среднего заработка по прежней работе на срок до одного месяца.

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

**11.5.** Провести аттестацию рабочих мест по условиям труда. Каждому работнику при приёме на работу и в период работы давать полную информацию о состоянии и изменении условий труда на его рабочем месте, о полагающихся средствах индивидуальной защиты, компенсациях установленных законодательством и Договором.

**11.6.** По результатам аттестации рабочих мест по условиям труда устанавливается доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в размере от 0,10 до 0,14% от тарифной ставки первого разряда, действующей на предприятии, за каждый час работы в этих условиях с учетом специфики труда, степени тяжести и вредности труда. Перечень рабочих мест по профессиям и должностям и размеры доплат устанавливаются в соответствии с Приложением.

**11.7.** Обеспечивать работников средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами и в установленные сроки. (Приложение №12)

**11.8.** Предусмотреть дополнительное обеспечение отдельных категорий работников (сверх типовых норм) средствами индивидуальной защиты за счет средств предприятия.

**11.9.** Организовать бесплатную выдачу работникам молока или других равноценных пищевых продуктов на основе перечня химических веществ, при работе с которыми в профилактических целях

Директор

Председатель профкома

рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов. (Приложение №13)

**11.10.** Работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением или осуществляемых неблагоприятных температурных условиях, обеспечиваются бесплатно не менее 400 граммов в месяц мылом из расчета на одного работника согласно. (Приложение №14)

**11.11.** В случае гибели работника на производстве по вине Нанимателя в результате несчастного случая производить единовременную выплату компенсации его семье в размере не менее ста двадцати среднемесячных заработных плат погибшего, без учета возмещения ущерба, установленного законодательством о труде, единовременно или частями в сроки согласованные с потерпевшей стороной.

**11.12.** Работникам, получившим увечье по вине Нанимателя или профессиональное заболевание, выплачивать единовременную компенсацию в размере среднемесячного заработка за каждый процент потери трудоспособности соразмерно установленной вины работника либо Нанимателя. Работники предприятия, находящиеся в момент получения травмы в состоянии алкогольного опьянения или под воздействием наркотических или психотропных веществ, не имеют право на вышеуказанную выплату.

**11.13.** В случае ухудшения состояния здоровья работника, обусловленного условиями труда, утраты профессиональной трудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием предоставить работнику с его согласия работу в соответствии с медицинским заключением или обеспечить за счет средств, предусмотренных на осуществление обязательного страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, обучение работника новой профессии (специальности) с сохранением ему на период переподготовки среднего заработка, а при необходимости – его реабилитацию (ст. 223 Трудового кодекса Республики Беларусь).

**11.14.** Работникам, получившим трудовое увечье на производстве или профессиональное заболевание, при расторжении трудового договора по инициативе Нанимателя (по любым основаниям), за исключением случаев, обусловленных виновными действиями работников, выплачивать выходное пособие в размере не менее трех среднемесячных заработных плат.

**11.15.** Регулярно производить перерасчет размера возмещения вреда, причиненного повреждением здоровья, увечьем или гибелью работника на производстве, с учетом роста заработной платы.

Директор

Председатель профкома

**11.16.** Оказывать содействие профсоюзному комитету в организации обучения общественных инспекторов по охране труда в учебных комбинатах, на курсах МИТСО, в организации с учетом специфики и вида выполняемых работ по программе (не менее 36 часов), утверждённой постановлением Президиума Совета Федерации профсоюза Беларуси от 31.07.2008 № 158 и выделять финансовые средства на их обучение, а также создавать условия для их эффективной работы и производить выплаты материального поощрения.

**Стороны обязуются:**

- Ежегодно включать в коллективные договоры конкретный План мероприятий по охране труда.

- Обеспечивать выполнение целевых программ улучшения условий и охраны труда.

- Не допускать сокращения и ликвидации службы охраны труда в организации, обеспечивать условия для ее эффективной деятельности.

- Поощрять общественных инспекторов, членов комиссии по охране труда в зависимости от их участия в осуществлении общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда производственно-технологической, исполнительной и трудовой дисциплины.

В случае выполнения нормы статьи 19 Закона Республики Беларусь от 23.06.2008 «Об охране труда» по оказанию работником содействия и сотрудничеству с Нанимателем в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда, немедленному извещению своего непосредственного руководителя или иного уполномоченного должностного лица нанимателя о неисправности оборудования, инструмента, приспособлений, транспортных средств, средств защиты, об ухудшении состояния своего здоровья - премировать работника в размере 15 процентов от должностного оклада (тарифной ставки).

- В требуемые сроки в соответствии с Правилами расследования и учёта несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, утверждёнными постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 15.01.2004 № 30 (в ред. от 31.07.2015) информировать обком профсоюза о произошедших несчастных случаях: со смертельным исходом и о групповых несчастных случаях – немедленно, с тяжёлым исходом – после получения заключения организации здравоохранения о тяжести травмы потерпевшего.

**11.17.** Обеспечить питание работников путём оборудования на производственных участках комнат (мест) приёма пищи.

**11.18.** Своевременно подготовить здания, помещения, дворы и территории к работе в осенне-зимних условиях.

Директор

Председатель профкома

**11.19.** Организовать проведение обязательных медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда или на работах, где в соответствии с законодательством есть необходимость в профессиональном отборе.

**Стороны обязуются:**

Осуществлять постоянный административно-общественный контроль по состоянию условий и охраны труда.

**11.20.** Разработать экономический механизм заинтересованности в создании здоровых и безопасных условий труда, в соблюдении требований охраны труда.

**11.21.** Оказывать различные виды социальной помощи семьям погибших на производстве, инвалидам труда.

**Профком обязуется:**

**11.22.** Осуществлять постоянный общественный контроль за состоянием охраны труда на производстве, соблюдением трудового законодательства.

В целях обеспечения успешной работы общественных инспекторов по охране труда профсоюзная организация организует их обучение по вопросам охраны труда, обеспечивает инструкциями и нормативными документами, относящимися к предмету контроля, содействует реализации внесенных ими предложений по улучшению условий охраны труда на предприятии, обобщает положительный опыт работы общественных инспекторов по охране труда и обеспечивает его распространение, предусматривает меры морального и материального поощрения общественных инспекторов по охране труда за активную и добросовестную работу.

**11.23.** Проводить в установленные сроки выборы общественных инспекторов по охране труда, утвердить составы общественных комиссий по охране труда и соблюдению трудового законодательства, провести обучение актива за счёт средств профсоюза.

**11.24.** Один раз в квартал на заседании Профкома с участием представителей Нанимателя рассматривать вопрос о состоянии охраны труда и заболеваемости на предприятии.

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

**11.26.** Оказывать правовую помощь пострадавшим работникам при возникновении разногласий по вопросам расследования, оформления и учёта несчастных случаев на производстве, возмещения

Директор

Председатель профкома

вреда, дополнительно понесённых расходов в связи с повреждением здоровья.

**11.27.** Совместно с Нанимателем проводить смотр-конкурс на лучшую организацию работы по охране труда в структурных подразделениях.

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

## **12. КУЛЬТУРНО-МАССОВАЯ, ФИЗКУЛЬТУРНО - ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ, СПОРТИВНАЯ РАБОТА И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ**

**Наниматель обязуется:**

**12.1.** Отчислять денежные средства (паевой взнос) профсоюзной организации для проведения культурно-массовых и спортивных мероприятий, новогодних елок и удешевления стоимости детских новогодних подарков, пропаганды здорового образа жизни и возрождение национальной культуры и на иные социально значимые цели в размере не менее 0,20% фонда оплаты платы.

- Выдавать детские новогодние подарки работникам предприятия воспитывающим детей возрастом до 14 лет включительно.

**12.2.** Выделять бесплатно транспорт для выездов участников культурных, спортивных и других досуговых поездок согласно разработанным Профкомом планов.

**12.3.** Предоставлять в бесплатное пользование помещения для занятий работников в коллективах художественной самодеятельности, любительских объединениях и клубах по интересам, спортивных секциях и кружках.

**12.4.** Выделять средства на аренду зданий, помещений и сооружений, необходимых для проведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы, организации досуга и отдыха работников и членов их семей.

**12.5.** Финансировать приобретение спортивного инвентаря, музыкальных инструментов и аппаратуры, сценической и спортивной одежды, обуви и др.

**12.6.** Оздоровление работников предприятия в санаториях-профилакториях производить по путёвкам, приобретённым

Директор

Председатель профкома

Нанимателем, с оплатой согласно Положения о порядке направления населения на санаторно-курортное лечение и оздоровление.

**12.7.** Наниматель обязуется осуществлять полную (в соответствии с п.5.11.Договора) или частичную компенсацию стоимости путёвок в детские оздоровительные лагеря.

**12.8.** Работники предприятия при выделении путёвки в детские оздоровительные летние лагеря компенсируют в размере 10% от полной стоимости путёвки.

**Наниматель и профком обязуются:**

**12.9.** Распределение путёвок на лечение производить в соответствии с заключением лечащих врачей, предоставляя их в первую очередь работающим ветеранам предприятия и участникам ВОВ, бывшим воинам-интернационалистам, участникам ликвидации аварии на ЧАЭС, занятым на работах с тяжелыми условиями труда.

**12.10.** Организовывать оздоровление и санаторно-курортное лечение работников, создав для этого комиссию по оздоровлению и санаторно-курортному лечению.

**12.11.** Поощрять работников участвующих в культурно-массовых и спортивных мероприятиях и занявших призовые места в размерах:

1 место – до 5 базовых величин;

2 место - до 4 базовых величин;

3 место – до 3 базовых величин.

### **13. ПОСТАНОВКА НА УЧЁТ И РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ЖИЛЬЯ**

**Наниматель и профком обязуются:**

**13.1.** Постановка на учёт нуждающихся в улучшении жилищных условий и предоставление жилых помещений, в том числе мест в общежитиях, производится на основании совместного решения Нанимателя и Профсоюзного комитета в соответствии с Положением об учёте граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, и о порядке предоставления жилых помещений государственного жилого фонда, утвержденным Указом Президента Республики Беларусь от 16 декабря 2013г. «О некоторых вопросах правового регулирования жилищных отношений».

**13.2.** Списки лиц, нуждающихся в улучшении жилищных условий и лиц, которым предоставляется жилые помещения, доводятся до сведения работников предприятия. При наличии более 15м<sup>2</sup> общей площади в Минском районе (в г. Минске более 10м<sup>2</sup>) одного члена семьи в списки нуждающихся в улучшении жилищных условий не включать.

Директор

Председатель профкома

**13.3.** Комиссия на предприятии создается по совместному решению администрации и профсоюзного комитета. В состав комиссии входят представители профсоюза и трудового коллектива. Комиссия в своей деятельности руководствуется жилищным законодательством Республики Беларусь, положением о данной Комиссии, иными актами законодательства Республики Беларусь.

**13.4.** Предоставлять профкому право осуществлять контроль за состоянием учёта граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, участвовать в распределении жилья и других жилищных вопросах.

**13.5.** Работник может быть включен в список работников, желающих получить жилое помещение в общежитии (служебном жилом помещении) с момента трудоустройства. Жилые помещения государственного жилищного фонда в общежитиях могут быть предоставлены работникам предприятия в первоочередном порядке в случаях, предусмотренных законодательными актами.

**13.6.** Наниматель имеет право осуществлять контроль над формированием списков, включением (исключением) в состав застройщиков всех Жилищно-Строительных Потребительских Кооперативов созданных на предприятии.

## **14. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВОВЫХ ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА**

**Наниматель обязуется:**

**14.1.** Рассматривать и принимать меры по обоснованным требованиям, критическим замечаниям и предложениям, касающимся трудовых отношений, высказанных работниками.

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

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

**14.4.** Предоставлять Профкому для использования в профсоюзной деятельности имеющуюся в организации информационную базу.

**14.5.** Предоставлять в безвозмездное пользование Профкому необходимые для осуществления его деятельности помещения (без оплаты коммунальных услуг), оборудование, транспортные средства,

Директор

Председатель профкома



оргтехнику и средства связи, а так же создавать иные необходимые для деятельности профсоюза условия в соответствии с законодательством и условиями соглашений.

**14.6.** Обеспечить ежемесячное централизованное удержание членских взносов из заработной платы работников – членов профсоюза по их письменным заявлениям и перечисление на счета профсоюзных органов (70 % на расчётный счёт профкома и 30 % на расчётный счёт Минской областной организации Белорусского профсоюза работников МП и КБП) одновременно с выплатой заработной платы, в том числе по кредитам банка, полученным на ее выплату.

**14.7.** Освободить от уплаты ежемесячных членских взносов в размере 0,1% пособий, установленных в Республике Беларусь, женщин временно прекративших работу в связи с воспитанием детей до достижения ими возраста 3-х лет.

**14.8.** Согласовывать с Профкомом проект нового Устава предприятия или предложения по внесению изменений действующего.

**14.9.** Своевременно информировать Профком по следующим вопросам:

- назначение, смена руководителя предприятия;
- назначение, смена руководителей структурных единиц и подразделений;
- относительно планов производства на год и ближайшую перспективу;
- важных технологических изменений в структуре предприятия.

**14.10.** По требованию Профкома предоставлять экономическую и коммерческую информацию, необходимую для реализации его прав по защите трудовых и социально-экономических интересов трудящихся.

**14.11.** Освобождать от основной работы представителей и не освобождённых лиц профорганизаций для участия в работе конференций, съездов и иных мероприятий на любых уровнях, а также на время краткосрочной Профсоюзной учёбы с оплатой за счёт предприятия среднего заработка.

**14.12.** Наниматель признает профком единственным полномочным представителем всех работников предприятия в коллективных переговорах при решении вопросов, затрагивающих жизненные интересы членов профсоюза.

**14.13.** Представитель профкома в лице председателя профкома или его заместителя, включается в состав общественных органов и формирований, действующих на предприятии.

**Профсоюзному активу предоставляются следующие гарантии:**

**14.14.** С работниками, избранными в профсоюзные органы и не освобождёнными от основной работы, срок контракта не может быть

Директор

Председатель профкома

меньше срока полномочий профсоюзного органа, членами которого они являются. Расторжение трудового договора по инициативе Нанимателя (за исключением случаев, вызванных виновными действиями работника) допускается лишь с предварительного согласия (не позднее, чем за два месяца) профсоюзного органа, членами которого они избраны, а с работниками, избранными руководителями профсоюзных органов и не освобождёнными от работы, допускается только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

**14.15.** Привлечение к дисциплинарной ответственности работников, уполномоченных на осуществление общественного контроля за соблюдением законодательства о труде, в том числе об охране труда, на участие в создаваемых на предприятии комиссиях по коллективным переговорам, рассмотрению трудовых споров, примирительных комиссиях, допускается только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого указанные работники являются.

**14.16.** Предоставлять возможность в рабочее время, не освобождённым от производственной работы членам профсоюзных органов, общественным инспекторам по охране труда участвовать в профсоюзной деятельности, а также в профсоюзной учёбе с оплатой среднего заработка.

**14.17.** Включать в состав комиссии по проверке знаний, по вопросам охраны труда уполномоченных представителей профсоюзного комитета.

Предоставлять возможность (время членам профсоюзов почувствовать в работе профсоюзных органов в качестве делегатов на конференциях, Пленумах, съездах, в профсоюзной учёбе с сохранением среднего заработка.

## **15. ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ**

### **Стороны договорились:**

**15.1.** За противоправное, виновное, ненадлежащее исполнение или неисполнение работником своих трудовых обязанностей (дисциплинарный проступок) устанавливается дисциплинарная ответственность.

**15.2.** За совершение дисциплинарного проступка к работнику применяются следующие меры дисциплинарного взыскания:

- 1. замечание;**
- 2. выговор;**
- 3. увольнение.**

**15.3.** Независимо от применения мер дисциплинарного взыскания применяется также лишение работника выплат

Директор

Председатель профкома

стимулирующего характера (премии, надбавки за высокие достижения в труде, надбавки за сложность и напряжённость работы, надбавки за высокое профессиональное мастерство, классность и др.).

#### **15.4. Наниматель имеет право:**

- применять к работникам, нарушившим производственно-технологическую, исполнительскую или трудовую дисциплину, в качестве меры дисциплинарного взыскания лишение полностью или частично дополнительных выплат стимулирующего характера на срок до 12 месяцев;

- незамедлительно отстранять работника от работы при выявлении допущенных им нарушений производственно-технологической, исполнительской или трудовой дисциплины, повлекших или способных повлечь причинение предприятию ущерба;

- расторгать трудовой договор (контракт) с работником, допустившим нарушение производственно-технологической, исполнительской или трудовой дисциплины, повлекшее причинение предприятию ущерба в размере, превышающем три начисленные среднемесячные заработные платы работников Республики Беларусь. При этом указанное действие (бездействие) работника признается грубым нарушением трудовых обязанностей, а увольнение по данному основанию производится с одновременным уведомлением (в день увольнения) соответствующего профсоюза;

- удерживать из заработной платы работника по распоряжению нанимателя ущерб, причинённый нанимателю по вине работника, в размере до трех его среднемесячных заработных плат. При этом при каждой выплате заработной платы размер такого удержания (при взыскании сумм, в том числе по исполнительным документам, общий размер всех удержаний) не может превышать 50 процентов заработной платы, причитающейся к выплате работнику, если возможность большего размера удержания (общего размера всех удержаний) не установлена законодательными актами.

**15.5.** Наниматель имеет право снять дисциплинарное взыскание досрочно до истечения года по собственной инициативе, ходатайству непосредственного руководителя, профсоюза или иного представительного органа (представителя) работников.

**15.6.** Трудовые договоры (контракты) до истечения срока их действия могут быть расторгнуты нанимателем по следующим основаниям, признаваемым дискредитирующими обстоятельствами увольнения (далее - дискредитирующие обстоятельства):

- 1) неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей работником, имеющим неснятое (непогашенное) дисциплинарное взыскание;

Директор

Председатель профкома

2) однократное грубое нарушение работником своих трудовых обязанностей:

- прогул (в том числе отсутствие на работе более трех часов в течение рабочего дня) без уважительных причин;

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

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

- нарушение требований по охране труда, повлекшее увечье или смерть других работников;

- иное грубое нарушение работником трудовых обязанностей, признаваемое таковым в соответствии Декретом Президента Республики Беларусь № 5 от 15 декабря 2014 года «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организации» и иными законодательными актами.

3) вступление в законную силу приговора суда, которым работник осужден к наказанию, исключающему продолжение работы, или судебного постановления о трудоустройстве работника, обязанного возмещать расходы, затраченные государством на содержание детей, находящихся на государственном обеспечении;

4) совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные и материальные ценности, если эти действия являются основанием для утраты доверия к нему со стороны нанимателя;

5) совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

6) направление работника по постановлению суда в лечебно-трудовой профилакторий;

7) разглашение коммерческой тайны работником, имеющим к ней доступ;

8) причинение в связи с исполнением трудовых обязанностей государству, юридическим и (или) физическим лицам имущественного ущерба, установленного вступившим в законную силу решением суда.

## **16. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

**16.1.** Стороны несут ответственность за неисполнение (нарушение) условий Договора.

Директор

Председатель профкома

**16.2.** Если в течение четырёх месяцев до окончания действия Договора ни одна из Сторон не внесла предложений о заключении нового Коллективного Договора, действие его продолжается до заключения нового Договора (но не более чем на три года).

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

**16.4.** Должностные лица за невыполнение обязательств Договора несут ответственность в виде:

- лишения выплат стимулирующего характера (надбавок к должностным окладам, премий и других персональных выплат);
- привлечения к дисциплинарной ответственности в соответствии с действующим законодательством о труде.

**16.5.** Профком обязуется содействовать эффективной работе предприятия присущими профсоюзам методами и средствами. При выдвижении требований к Нанимателю не прибегать к забастовкам и другим коллективным акциям в период действия Договора при условии его выполнения.