

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
в Комитете по труду и социальной
защите населения Гродненского
областного исполнительного комитета
07 июля 2005 г. № 6/05

**ОБЛАСТНОЕ ТАРИФНОЕ СОГЛАШЕНИЕ
МЕЖДУ КОМИТЕТОМ ПО СТРОИТЕЛЬСТВУ, ЭНЕРГЕТИКЕ, ТРАНСПОРТУ И
КОММУНИКАЦИЯМ ГРОДНЕНСКОГО ОБЛАСТНОГО ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО
КОМИТЕТА И ГРОДНЕНСКИМ ОБЛАСТНЫМ КОМИТЕТОМ БЕЛОРУССКОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА РАБОТНИКОВ СТРОИТЕЛЬСТВА И
ПРОМЫШЛЕННОСТИ СТРОИТЕЛЬНЫХ МАТЕРИАЛОВ
НА 2005 ГОД**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Тарифное соглашение заключено между Комитетом по строительству, энергетике, транспорту и коммуникациям Гродненского областного исполнительного комитета (далее – Комитет) и Гродненским областным комитетом Белорусского профессионального союза работников строительства и промышленности строительных материалов, выступающим от имени членов профсоюза - работников организаций строительной отрасли Гродненской области с целью регулирования отношений в социально-трудовой сфере и предотвращения трудовых конфликтов.

Настоящее Тарифное соглашение является обязательным документом для всех организаций отрасли независимо от форм собственности при заключении коллективных договоров.

Распространить действие коллективных договоров на работников, от имени которых он не заключался (вновь принятых, не членов профсоюза и др.) по письменным заявлениям этих работников при условии согласия сторон, подписавших данный договор.

Коллективные договоры, соглашения подписываются уполномоченными представителями сторон не позднее двух недель с момента проведения конференции (собрания) по коллективному договору (соглашению).

1.2. Тарифное соглашение в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь является нормативным актом, содержащим обязательства сторон по созданию условий труда, обеспечению занятости, предоставлению социальных гарантий и компенсаций работникам отрасли.

1.3. Настоящее соглашение дополняет действующее законодательство о труде и служит основой для заключения коллективных и индивидуальных договоров.

Условия, определенные настоящим соглашением, являются обязательными при заключении коллективных и трудовых договоров. Наниматели не вправе ухудшать нормы и положения, предусмотренные настоящим соглашением.

1.4. Дополнительные, по сравнению с действующим законодательством, социальные гарантии и компенсации предоставляются организациями в установленном порядке за счет собственных средств.

1.5. Стороны определили состав совместной комиссии для ведения переговоров по заключению Тарифного соглашения и осуществлению контроля за ходом его выполнения.

1.6. Тарифное соглашение заключено на 2005 год, вступает в силу с момента его подписания и действует до заключения нового соглашения.

Решение о продлении срока действия или принятии нового соглашения принимается сторонами за два месяца до окончания действия настоящего соглашения.

Текст соглашения может быть изменен только по взаимному согласию сторон после предварительных переговоров и консультаций. Все изменения и дополнения оформляются протоколом, который является неотъемлемым приложением к соглашению.

1.7. Стороны договорились довести настоящее соглашение до сведения всех организаций и соответствующих комитетов профсоюзов.

1.8. Комитет проводит политику по социальной защите работников отрасли, учитывая решение этих проблем в контрактах с руководителями организаций, разрабатывая мероприятия по вопросам настоящего соглашения.

1.9. Коллективные договоры и индивидуальные трудовые договоры в организациях отрасли, независимо от их организационно-правовых форм и видов собственности, не

могут ухудшать социально-экономическое положение работников, гарантированное Тарифным соглашением.

Заключая Тарифное соглашение на 2005 год, стороны договорились по следующим вопросам:

II. ОПЛАТА ТРУДА

2.1. Считать минимальной гарантией для работников соответствующих профессионально-квалификационных групп, работающих в организациях всех форм собственности, тарифные ставки и оклады, устанавливаемые Единой тарифной сеткой.

2.2. Производить индексацию доходов работников согласно Закону Республики Беларусь «Об индексации доходов населения с учетом инфляции».

2.3. Сохранить договорное регулирование форм, систем и размеров оплаты труда в организациях, находящихся в ведении Комитета, через коллективные договоры, положения об оплате труда и премировании.

2.4. Рекомендовать производить выплату заработной платы не реже двух раз в месяц в сроки, оговоренные коллективными договорами, и сохраняемого среднего заработка за время отпуска не позднее, чем за два дня до начала отпуска.

2.5. В случае ликвидации организаций, либо их банкротства обеспечивать первоочередное возмещение расходов, идущих на выплату заработной платы и компенсаций, предусмотренных тарифным соглашением и коллективными договорами.

2.6. Осуществить меры по совершенствованию системы оплаты труда, перевыполнению параметров прогноза по росту объемов производства продукции (работ, услуг), ее реализации, увеличению прибыли, рентабельности, снижению себестоимости продукции, сокращению непроизводительных расходов; на этой основе обеспечить повышение среднемесячной заработной платы работников организаций и к декабрю 2005 довести ее уровень года до размера 558,2 тыс. руб., установленного Решением Гродненского облисполкома от 14.01.2005 г. № 11, «О мерах по выполнению доведенных заданий по росту заработной платы на 2005 год».

2.7. Повышение тарифной ставки первого разряда, заработной платы производить в зависимости от роста объемов производства и реализации продукции, снижения себестоимости продукции (работ, услуг), повышения эффективности хозяйствования и финансового состояния.

Обеспечить индексацию заработной платы в случае задержки ее выплаты на один календарный месяц и более по сравнению со сроками, установленными коллективными договорами.

2.8. Доплаты за работу в ночное время и за многосменный режим работы, предусмотренные статьей 70 Трудового кодекса Республики Беларусь, устанавливать в коллективных договорах в соответствии с действующим законодательством. При наличии средств может быть установлена повышенная оплата труда за каждый час работы в ночное время и за многосменный режим работы.

2.9. Доплаты за вредные и тяжелые условия труда производить по результатам аттестации рабочих мест в процентах к тарифной ставке первого разряда, действующей в организации, за каждый час работы в особых условиях. Размеры минимально гарантированных доплат устанавливать в соответствии с новой редакцией Методики проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 26.05.2000 г. № 80.

2.10. При выплате работникам надбавок за продолжительность непрерывной работы (вознаграждений за выслугу лет, стаж работы) в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 16.06.1998 г. № 937 стаж работы определять путем суммирования стажа работы в системе министерства: строительной отрасли, отрасли стройматериалов и стройиндустрии. Порядок и условия выплат устанавливать в коллективных договорах.

2.11. Надбавки за разъездной характер работы и производство работ вахтовым методом в строительстве, выполнение геологоразведочных и топографо-геодезических работ вне постоянного места жительства (с выплатой полевого довольствия), выплачивать в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 26.05.2000 г. № 763 на основании перечней профессий, должностей и категорий работников, утвержденных постановлением Минстройархитектуры от 09.10.2000 г. № 15.

2.12. Создать в организациях резервные фонды заработной платы в соответствии со статьей 76 Трудового кодекса Республики Беларусь и постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 28.04.2000 г. № 605.

2.13. Тарификацию работ и присвоение разрядов рабочим осуществлять в соответствии с требованиями Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, нормирование труда проводить с учетом Рекомендаций Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 29.03.2001 г. №33.

2.14. Выделять из прибыли организаций денежные средства на организацию соревнования в трудовых коллективах, для выплаты премий победителям соревнования. Предусмотреть в коллективных договорах поощрение работников за разработку и внедрение прогрессивных норм труда, достижение высокого уровня выработки и освоение новых приемов труда.

2.15. Обеспечить пересмотр состава заработной платы работников подведомственных организаций и на этой основе повысить долю оплаты по тарифным ставкам и окладам в среднемесячной заработной плате работников не менее 65 процентов.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ТРУДОВАЯ ДИСЦИПЛИНА

3.1. При вахтовом методе организации строительных работ устанавливать суммированный учет рабочего времени рабочим и линейным руководителям. В период работы на вахте вести специальный учет рабочего времени и времени отдыха каждого работника. Продолжительность учетного периода устанавливать по согласованию с профсоюзным комитетом. При этом продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов, установленных законодательством. Продолжительность ежедневной работы (смены) не должна превышать 12 часов.

3.2. При производственной необходимости и с учетом экономической целесообразности устанавливать суммированный учет рабочего времени рабочим строительно-монтажных организаций. Перечень объектов, видов работ, профессий рабочих с суммированным учетом рабочего времени, определение продолжительности учетного периода устанавливать по согласованию с профсоюзным комитетом. При этом нормы продолжительности рабочего времени, установленные законодательством для различных режимов работы и отдельных категорий работников, должны соблюдаться в среднем за учетный период. Продолжительность ежедневной работы (смены) не должна превышать 10 часов.

3.3. Установить и вести учет фактической занятости работников в условиях труда, предусмотренных Списками № 1 и № 2, в соответствии с требованиями пенсионного законодательства.

3.4. Принять меры по снижению потерь рабочего времени. Обеспечить постоянную профилактическую работу общественных комиссий по борьбе с пьянством на производстве. Предусмотреть в коллективных договорах дополнительные меры воздействия, применяемые к работникам за нарушение трудовой дисциплины.

3.5. В случае нарушения работниками организаций отрасли общественного порядка, не влияющего на результаты работы и совершенного вне работы, к ним применяются меры ответственности, предусмотренные действующим законодательством Республики Беларусь за указанное правонарушение и не могут применяться меры, предусмотренные трудовым законодательством.

IV. ТРУДОВЫЕ ОТПУСКА

4.1. Работникам государственных организаций за работу сверх нормальной продолжительности рабочего времени дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день предоставляется на основании Перечня работников с ненормированным рабочим днем в строительной отрасли, утвержденного постановлением Минстройархитектуры от 10.04.2000 г. № 6.

Работникам организаций (их структурных подразделений), относящихся к строительной отрасли, должности которых имеют другую отраслевую принадлежность, продолжительность отпуска за ненормированный рабочий день может устанавливаться по соответствующим перечням отраслевых министерств Республики Беларусь с учетом такой принадлежности.

В негосударственных организациях конкретная продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день определяется коллективным договором в соответствии с перечнем категорий (групп) работников с ненормированным рабочим днем, утвержденным постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 27.07.2000 г. № 1154 (с изменениями и дополнениями) и не может быть уменьшена более чем на 30 % по сравнению с Перечнем Минстройархитектуры от 10.04.2000 г. № 6.

4.2. Работникам, занятым в основной и не основной деятельности организаций строительства и промышленности строительных материалов, дополнительный отпуск за продолжительный стаж работы предоставляется с учетом условий, предусмотренных в постановлении Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 14.04.2000 г. № 61 (с изменением от 29.11.2000г. № 1450).

Перечни рабочих, непосредственно занятых в промышленности стройматериалов и на строительно-монтажных работах, могут быть дополнены в организации рабочими других профессий на основании коллективного договора при их фактической занятости не менее половины рабочего времени в условиях основного производства.

4.3. Предусматривать в контрактах, заключаемых между нанимателем и работниками в соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 г. № 29, дополнительный поощрительный отпуск не менее 2 календарных дней и повышение тарифной ставки (оклада) не менее чем на 20 процентов.

4.4. Рекомендовать нанимателям устанавливать дополнительные поощрительные отпуска, предусмотренные статьей 160 Трудового кодекса Республики Беларусь, сверх предусмотренных законодательством за счет прибыли.

4.5. При нарушении трудовой и производственной дисциплины работники лишаются частично или полностью отпусков, предоставляемых за счет средств нанимателя.

V. ОХРАНА ТРУДА

5.1. Проводить в соответствии с законодательством (постановлениями министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 19.04.2000 г. № 65 и № 136 от 23.10.2000 г.) работу, направленную на обеспечение требований безопасности и гигиены труда, предупреждение производственного травматизма, профилактику профессиональных заболеваний, улучшение условий труда. В этих целях в каждой организации:

разрабатывать и принимать мероприятия по охране труда как обязательное приложение к коллективным договорам на период 2005 года;

разрабатывать и утверждать по согласованию с профсоюзным комитетом перечень средств индивидуальной и коллективной защиты, непосредственно обеспечивающих безопасность труда работников.

5.2. Продолжить разработку мероприятий по механизации работ, связанных с подъемом и перемещением тяжестей вручную, на которых заняты женщины и несовершеннолетние работники.

5.3. Организациям включать в коллективные договоры следующие обязательства:

5.3.1. Рекомендовать выделять на осуществление работ по улучшению охраны труда необходимых средств из всех источников финансирования, в том числе не менее 0,4% от прямых затрат в строительстве и 0,25% от общезаводских расходов в промышленности стройматериалов, на выполнение номенклатурных мероприятий.

5.3.2. Информировать работников при приеме на работу о правилах внутреннего трудового распорядка, о вредных и тяжелых условиях труда, гарантированных компенсациях в связи с особыми условиями труда.

5.3.3. Обеспечить работающих спецодеждой, спецобувью и другими средствами защиты не ниже Типовых отраслевых норм, а также выполнение профилактического ухода за ними.

Предусматривать выдачу утепленной спецодежды работникам при работе в неотопливаемых производственных помещениях.

5.3.4. Обеспечить организацию горячего питания в столовых непосредственно в организации, на строительной площадке или вблизи от них в соответствии с Положением по организации общественного питания на производственных предприятиях, утвержденным Министром торговли Республики Беларусь 27 октября 1997 года.

При невозможности организации питания работающих через столовые и буфеты предоставить комнаты приема пищи, укомплектованные соответствующим

оборудованием и инвентарем (плиты, холодильники, посуда, мебель, горячая и холодная вода и т.п.).

5.3.5. Не принимать и не переводить женщин без их согласия в производства и на работы с тяжелыми и вредными условиями труда.

5.3.6. Гарантировать женщинам перевод с тяжелых и вредных работ с момента установления беременности с сохранением средней заработной платы.

5.3.7. В случае остановки или запрещения проведения работ государственными органами надзора и контроля предоставлять работникам другую работу с сохранением средней заработной платы.

5.4. Рекомендовать включать в коллективные договоры:

5.4.1. Организовать обязательное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с требованиями Декрета Президента Республики Беларусь от 30 июля 2003 года №18.

5.4.2. Организовать учебу и повышение квалификации специалистов всех уровней за счет нанимателя, уделив особое внимание обучению вопросам охраны труда и трудового законодательства.

5.4.3. Организовать и проводить смотры-конкурсы по охране труда.

5.5. При гибели работника по вине нанимателя выплачивать семье погибшего единовременную компенсацию в размере 10 годовых заработков погибшего, исчисленного по зарплате за год от месяца, предшествующего несчастному случаю, но не менее 1800 базовых величин, действующих на момент выплаты.

5.6. При стойкой утрате трудоспособности в результате несчастного случая по вине нанимателя или профессионального заболевания работника выплачивать единовременную компенсацию в размере одного среднемесячного заработка за каждый процент потери трудоспособности. При временной утрате трудоспособности по указанным выше основаниям лечение этих лиц осуществлять за счет средств нанимателя.

5.7. Сохранять среднюю заработную плату профсоюзному активу, осуществляющему общественный контроль за состоянием охраны труда на производстве в рабочее время, за время их работы по расследованию несчастных случаев на производстве (профессиональных заболеваний), на время краткосрочной профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов на съездах, конференциях, пленумах, заседаниях, созываемых профсоюзом, а также уполномоченным вести переговоры по заключению, изменению и контролю коллективных договоров, на весь период переговоров, если по соглашению сторон переговоры ведутся в рабочее время. Предоставлять председателям профсоюзных комитетов, не освобожденным от основной работы до трех дней в месяц с сохранением среднего заработка для проведения профсоюзной работы на предприятиях и участия в семинарах, проводимых соответствующим вышестоящим профсоюзом.

5.8. Сообщать в вышестоящие органы профсоюза о несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях, происшедших с работниками организаций. Предоставлять копии документов по итогам специальных расследований в Республиканский комитет профсоюза.

VI. ЗАНЯТОСТЬ РАБОТНИКОВ

6.1. Принимать меры по созданию новых рабочих мест, обеспечению занятости работников.

6.2. Уведомлять профсоюзные комитеты о предстоящем массовом (более 3% от численности) сокращении рабочих мест, высвобождении работников не менее чем за три месяца. Предусматривать меры социальной поддержки работников, подлежащих увольнению. Не допускать сокращения работников, получивших в данной организации травму или профессиональное заболевание.

6.3. При необходимости в связи с изменением структуры работ, осуществлять переподготовку работников по смежным специальностям и подготовку по новым профессиям, в том числе с отрывом от производства, сохраняя за работниками среднюю заработную плату на весь срок обучения.

6.4. Гарантировать приоритетное предоставление работы лицам, уволенным из организации в связи с сокращением численности или штата работников, в случае возникновения вакансии в данной организации.

6.5. Производить повышение должностных окладов работникам, подлежащим увольнению в связи с сокращением, на тех же условиях, как и остальным работникам.

6.6. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 3 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, производить только с предварительного согласия соответствующего профсоюза.

6.7. При сокращении численности преимущественное право оставления на работе при равной производительности труда и квалификации предоставлять:

- работникам, имеющих двух и более иждивенцев;
- женщинам, мужа которых призваны на срочную военную службу;
- работникам, проработавшим в организации 10 лет и более;
- работникам, повышающим свою квалификацию по основной работе без отрыва от производства в высших и средних специальных учебных заведениях.

6.8. В течение срока предупреждения об увольнении работнику предоставляется право на определенное в коллективном договоре, но не менее 1 дня в неделю, свободное время для поисков другой работы с сохранением средней заработной платы.

6.9. Устанавливать доплаты работникам сверх установленных размеров пособий по безработице с учетом возможностей организации.

6.10. Не допускать увольнения по сокращению штатов и отказа в заключении контракта до достижения пенсионного возраста тех работников, которым осталось три и менее лет до пенсии, кроме уволенных работников при ликвидации организации.

6.11. При увольнении работника за невиновные действия по инициативе нанимателя устанавливать дополнительное единовременное пособие в зависимости от стажа работы. Причины увольнения, срок стажа и размер единовременного пособия определяются в коллективном договоре.

VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

7.1. Перевод работников, трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, на контрактную форму найма, осуществляется в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами. Работник должен быть письменно предупрежден о таком переводе не позднее, чем за один месяц до заключения контракта.

7.2. Расторгать досрочно контракт по соглашению сторон с работником, предупредившим об этом нанимателя письменным заявлением за один месяц. С согласия сторон контракт может быть расторгнут до истечения срока предупреждения.

При досрочном расторжении контракта с работником по инициативе нанимателя, последний уведомляет профсоюзный комитет за один месяц до его расторжения.

7.3. Рекомендовать включать в коллективные договоры:

Письменное предупреждение работников о решении нанимателя по продолжению или прекращению с ними трудовых отношений за месяц до истечения срока действия контракта.

Продление срока трудового договора (контракта) до достижения ребенком трех лет в случаях истечения срока трудового договора (контракта) в период беременности женщины, отпуска по беременности и родам, а также во время отпуска по уходу за ребенком до трех лет.

Недопущение увольнения по сокращению численности или штата одиноких матерей, имеющих несовершеннолетних детей, за исключением нарушителей трудовой и производственной дисциплины, а при переводе на контрактную форму найма работников, которым осталось три и менее лет до пенсии, заключать с ними контракт на срок до достижения ими пенсионного возраста.

Контракты с беременными женщинами, трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, не заключаются, если они не дали согласие на заключение таких контрактов.

7.4. Предусмотреть досрочное расторжение контракта по инициативе работника в следующих случаях:

- необходимости ухода за больными членами семьи;
- перевода мужа или жены на работу в другую местность, направления одного из них на работу либо для прохождения службы в другую местность;
- избрания на выборную должность;
- зачисления на учебу в учебное заведение.

7.5. Рекомендовать:

- производить частичную или полную компенсацию стоимости питания в производственных столовых, а также другие компенсационные выплаты для системы общепита;

предоставить возможность работникам, уволенным в связи с сокращением численности, пользоваться всеми социальными льготами, как членам трудового коллектива, до нового трудоустройства;

- сохранить все социальные гарантии работникам, вышедшим на пенсию;
- организациям, в пределах имеющихся средств, предоставлять своим работникам льготную оплату коммунальных услуг;
- выделять беспроцентные займы и оказывать материальную помощь молодым семьям на основании коллективных договоров;
- оказывать, при наличии средств, материальную помощь молодым работникам, уходящим в ряды Вооруженных Сил Республики Беларусь, а также возвратившимся вновь после срочной военной службы;
- выдавать, при наличии средств, займы работникам на строительство (реконструкцию) или приобретение жилых помещений;
- производить частичную компенсацию стоимости путевок на оздоровление работников и в детские оздоровительные лагеря;
- обеспечить оказание материальной помощи работникам, семьи которых по объективным причинам оказались в категории малоимущих граждан;
- оказывать содействие профессионально-техническим училищам а укреплении их материальной базы, производственной практики. Обеспечивать трудоустройство по полученной специальности выпускников ВУЗов, техникумов (колледжей) и ПТУ, прибывающих для работы в организации по договорам и заявкам;
- принять меры по введению в штат организации с количеством работающих 300 и более человек штатных работников по физкультурно- оздоровительной и спортивно-массовой работе.

7.6. В организациях, где из-за низкой численности членов профсоюза не создан профсоюзный комитет, постановка на учет нуждающихся в улучшении жилищных условий, а также предоставление жилых помещений работникам осуществляется на основании решения администрации, согласованного с соответствующим профсоюзом.

7.7. Работающим матерям, воспитывающим двоих и более детей в возрасте до 16 лет, по их заявлениям ежемесячно предоставлять один день, свободный от работы, с оплатой в размере их среднего заработка.

7.8. При заключении и продлении контрактов считать продолжительным трудовой стаж 5 и более лет.

VIII. РАЗГОСУДАРСТВЛЕНИЕ И ПРИВАТИЗАЦИЯ

8.1. Рекомендовать при разгосударствлении и приватизации сохранять технологическую целостность организаций, а при необходимости проведения реорганизации предоставлять технико-экономическое обоснование ее проведения.

8.2. Включать представителей профсоюза в лице председателей профкомов или их заместителей в состав комиссий по преобразованию организаций в процессе разгосударствления и приватизации.

8.3. Передача объектов социальной инфраструктуры (жилых домов, детских дошкольных учреждений, профилакториев, стадионов и др.), находящихся на балансе приватизируемых организаций, в безвозмездное пользование новому собственнику производится с условием их сохранения и целевого использования.

8.4. Предоставление членам трудового коллектива, принимающих участие в приватизации своей организации, льгот в виде продажи акций по цене на 20% ниже номинальной стоимости в соответствии с законодательством.

8.5. Соблюдать все положения ранее заключенного коллективного договора и трудовых соглашений, обеспечивающих права как членам трудового коллектива, так и новым работникам, принятым по трудовому договору, до принятия нового коллективного договора.

8.6. При переходе организации к новому собственнику между ним и профсоюзом в течение трех месяцев с момента оформления права собственности заключается новый коллективный договор.

8.7. В процессе разгосударствления и приватизации организаций, а также в других случаях изменения формы собственности, считать освобожденных профсоюзных

работников членами трудового коллектива, распространив на них все гарантии, которые предусмотрены для членов трудовых коллективов приватизируемых организаций.

IX. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА, ПРАВА ПРОФСОЮЗА И ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА

Гродненский областной комитет Белорусского профессионального союза работников строительства и промышленности строительных материалов:

9.1. Принимает меры по активному участию членов профсоюза в управлении организацией и укреплению трудовой дисциплины; содействует повышению эффективности производства и росту производительности труда, экономии сырьевых и топливно-энергетических ресурсов, повышению мотивации к труду в организациях отрасли.

9.2. Проводит работу по защите правовых, экономических и социальных интересов членов профсоюза на основе действующего законодательства и в соответствии с данным соглашением.

9.3. Осуществляет в необходимых случаях защиту трудовых и социально-экономических прав своих членов в судебных органах.

9.4. В установленном порядке вносит в органы государственного управления предложения о принятии, изменении или отмене актов законодательства по трудовым и социально-экономическим вопросам.

9.5. Вносит предложения в органы государственного управления по вопросам повышения эффективности деятельности строительного комплекса.

9.6. Участвует в разработке и согласовании норм и правил по охране труда, принимает участие в разработке программ и мероприятий по охране труда.

9.7. Осуществляет общественный контроль за соблюдением законодательства о труде и состоянием охраны труда в организациях через технические и правовые инспекции труда, руководствуясь постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 23.10.2000 г. № 1630

При установленных нарушениях правил и норм по охране труда выдает представление нанимателю об их устранении.

X. СОЗДАНИЕ УСЛОВИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ КОМИТЕТОВ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

10.1. Предоставлять профсоюзным органам, действующим в организации, бесплатно помещения, коммунальные услуги, оборудование, транспортные средства и средства связи, канцелярские принадлежности, оргтехнику и осуществлять их ремонт.

10.2. Своевременно перечислять на расчетные счета профкомов денежные средства из поощрительных фондов организаций по итогам хозяйственной деятельности для поощрения работников профсоюзных комитетов на условиях, предусмотренных для всех работников организации.

10.3. Рекомендовать включать в коллективные договоры:

10.3.1. отчислять профсоюзным комитетам финансовые средства на культурно-массовую и физкультурную работу в размере не менее 0,15% фонда оплаты труда.

10.3.2. предоставлять не освобожденным от производственной работы профсоюзным работникам время для участия в работе съездов, пленумов, семинаров профсоюзного актива с сохранением средней заработной платы.

10.4. Производить удержание из заработной платы работников по их письменному заявлению на безвозмездной основе профсоюзных взносов и перечислять их на соответствующие счета профсоюзных комитетов одновременно с выплатой заработной платы (постановление Совета Министров Республики Беларусь от 18.09.2002 г. № 1282), в том числе выплачиваемой за счет ссуд и кредитов банков. Рассматривать членские профсоюзные взносы, удержанные из заработной платы членов профсоюза как часть оплаты труда и ежемесячно в первоочередном порядке перечислять их на соответствующие счета профсоюзных организаций пропорционально сумме выплаченной заработной платы.

10.5. По решению трудовых коллективов отчислять областному комитету профсоюза 0,1% прибыли, остающейся в распоряжении организаций, на образование и развитие фонда социальной защиты, а областной комитет профсоюза перечисляет

Республиканскому комитету отраслевого профсоюза 1% средств фонда на реализацию мер социальной поддержки работников отрасли.

10.6. Предоставлять не освобожденному от производственной деятельности профсоюзному активу свободное время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей, на период краткосрочной учебы, участия в работе профсоюзных органов.

10.7. Увольнение не освобожденных от производственной деятельности председателей профсоюзных комитетов и профсоюзных организаторов по инициативе нанимателей допускается только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

10.8. Предоставить возможность руководству и работникам Республиканского, областного комитетов профсоюза, профкомов предприятий и организаций беспрепятственно посещать организации, где работают члены профсоюза (пункт 4.2. постановления Совета Министров Республики Беларусь от 19.12.2002 г. № 1777).

10.9. Предоставлять Республиканскому, областному комитетам профсоюза, профсоюзам организаций необходимую информацию по труду и социальным вопросам в соответствии со статистической отчетностью.

XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ

11.1. Контроль за выполнением настоящего соглашения осуществляется совместной комиссией сторон.

11.2. Подведение итогов выполнения Тарифного соглашения и коллективных договоров проводится не реже двух раз в год: по итогам первого полугодия - не позже августа, по итогам 2005 года - в течение первого квартала 2006 года на общем собрании (конференции) трудового коллектива.

11.3. При обнаружении невыполнения обязательств по настоящему соглашению члены совместной комиссии направляют представления лицам, подписавшим соглашение. В этом случае стороны обязаны в двухнедельный срок провести взаимные консультации по сути представленных вопросов и принять решение в письменной форме, которое следует рассматривать как дополнение к соглашению.

Кроме того, за выполнением соглашения осуществляют контроль трудовые коллективы организаций и собственники имущества или уполномоченные ими органы, которые могут обратиться в комиссию или непосредственно к лицам, подписавшим соглашение.

11.4. За невыполнение Тарифного соглашения и коллективного договора с руководителем организации может быть расторгнут контракт в порядке, установленном законодательством.

11.5. В течение срока действия настоящего Тарифного соглашения, при условии его выполнения, включая срок, на который оно может быть продлено: Гродненский областной комитет Белорусского профсоюз работников строительства и промышленности строительных материалов воздерживается от объявления, одобрения и поддержки забастовок и акций протеста, вовлечения в них членов профсоюза по вопросам настоящего соглашения, а организации, находящиеся в ведении Комитета, не допускают массовых увольнений.

Председатель комитета по
строительству, энергетике, транспорту и
коммуникациям Гродненского
областного исполнительного комитета



М. А. Петух

Председатель Гродненского областного
комитета Белорусского профсоюза
работников строительства и
промышленности строительных
материалов



С. Ф. Сульжицкий