



**ОБЛАСТНОЕ ТАРИФНОЕ СОГЛАШЕНИЕ
МЕЖДУ КОМИТЕТОМ ПО АРХИТЕКТУРЕ И СТРОИТЕЛЬСТВУ
ГРОДНЕНСКОГО ОБЛАСТНОГО ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО КОМИТЕТА И
ГРОДНЕНСКИМ ОБЛАСТНЫМ КОМИТЕТОМ БЕЛОРУССКОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА РАБОТНИКОВ СТРОИТЕЛЬСТВА И
ПРОМЫШЛЕННОСТИ СТРОИТЕЛЬНЫХ МАТЕРИАЛОВ
НА 2009 - 2011 ГОДЫ**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Соглашение заключено между Комитетом по архитектуре и строительству Гродненского областного исполнительного комитета (далее – Комитет) и Гродненским областным комитетом Белорусского профессионального союза работников строительства и промышленности строительных материалов (далее – Профсоюз), выступающим от имени работников организаций отрасли, являющихся членами профсоюза с целью регулирования отношений в социально-трудовой сфере и предоставления трудящимся дополнительных гарантий.

Настоящее Соглашение является обязательным для применения всеми организациями отрасли независимо от организационно-правовых форм, находящимися в коммунальной собственности Гродненской области, а также доли в имуществе которых (акции) принадлежат Гродненской области, в которых работают члены Белорусского профессионального союза работников строительства и промышленности строительных материалов.

Действие коллективных договоров может быть распространено на работников, от имени которых они не заключались (не членов профсоюза и др.) по письменным заявлениям этих работников при условии согласия сторон, подписавших данный договор.

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

1.2. Соглашение дополняет действующее законодательство о труде, является локальным нормативным правовым актом, содержащим обязательства сторон по созданию условий труда, обеспечению занятости, предоставлению социальных гарантий и компенсаций работникам отрасли.

1.3. Наниматели обязуются включать в коллективные договоры обязательства, предусмотренные в «социальном пакете», разработанном Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь.

Условия, определенные настоящим Соглашением, являются обязательными при заключении коллективных и трудовых договоров и контрактов. 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 обязуются не допускать отказа от ведения переговоров по заключению Соглашения и осуществлению контроля за ходом его выполнения.

1.6. Соглашение заключено на 2009 – 2011 годы, вступает в силу с момента его подписания и действует до заключения нового соглашения, но не более трех лет.

Текст Соглашения может быть изменен только по взаимному согласию сторон после предварительных переговоров и консультаций. Все изменения и дополнения оформляются письменно.

1.7. Стороны договорились довести настоящее Соглашение до сведения всех организаций, на которые оно распространяется, и соответствующих комитетов профсоюзов.

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

1.9. Коллективные договоры и индивидуальные трудовые договоры (контракты), не могут ухудшать социально экономическое положение работников, гарантированное Соглашением.

Заклячая Соглашение на 2009 – 2011 годы, стороны договорились по следующим вопросам:

II. ОПЛАТА ТРУДА.

2.1. Считать минимальной гарантией по оплате труда для работников, тарифные ставки и оклады, устанавливаемые Единой тарифной сеткой, рассчитанных исходя из тарифной ставки 1 разряда, действующей в организациях.

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

2.3. Сохранить в организациях договорное регулирование форм, систем и размеров оплаты труда через коллективные договоры, положения об оплате труда и премировании, согласовывая эти положения с профсоюзными комитетами.

2.4. 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 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 довести ее уровень к концу 2009 года в целом по министерству в эквиваленте 750 долларов США.

2.7. Повышение тарифной ставки первого разряда организациями, у которых размер ее превышает размер этой ставки, установленной для работников организаций, финансируемых из бюджета, осуществлять в зависимости от темпов роста производительности труда, объемов производства (работ, услуг) в сопоставимых ценах к соответствующему периоду предыдущего года или других экономических показателей, устанавливаемых собственником имущества, либо органом, уполномоченным управлять имуществом организации или осуществлять владельческий надзор.

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

Месячные тарифные ставки (оклады), устанавливаемые в организациях, не могут быть ниже уровня минимальной заработной платы действующей на момент их установления.

2.8. Доплаты за работу в ночное время или в ночную смену при сменном режиме работы, устанавливать в коллективных договорах, но не ниже 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада) работника. При наличии средств может быть

установлена повышенная оплата труда за каждый час работы в ночное время и при сменном режиме 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 приложением № 8 Инструкции по оценке условий труда при аттестации рабочих мест по условиям труда и предоставлению компенсаций по ее результатам, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 22.02.2008 г. № 35. и перечня видов работ с вредными и (или) опасными условиями, утвержденного Министерством труда и соцзащиты республики Беларусь от 29 марта 2006 года № 38.

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 строительной отрасли, отрасли стройматериалов и стройиндустрии. Порядок и условия выплат устанавливать в коллективных договорах.

В стаж работы в отрасли засчитываются периоды работы в строительной отрасли, отрасли стройматериалов и стройиндустрии в том числе за пределами Республики Беларусь, в органах государственного управления и в качестве штатных (освобожденных) профсоюзных работников в указанных отраслях республики.

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. Не допускать присвоения различных разрядов по оплате труда для работников, имеющих одинаковые профессии (должности), квалификацию и производительность труда.

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.

Производить премирование работников за экономию и рациональное использование топливно-энергетических и материальных ресурсов по итогам работы за квартал в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 31 августа 2007 г. № 1124 «О мерах по реализации Директивы Президента республики Беларусь от 13 июня 2007 г. № 3».

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

2.16. Выплачивать работникам, в случае несвоевременных выплат заработной платы, расчета при увольнении, средний заработок за каждый день задержки.

2.17. Наниматели обязаны выдавать всем работникам расчетные листки по заработной плате с указанием конкретных размеров, ее составных частей и удержаний, а также сумм, учитываемых при начислении пенсий.

2.18. Оплату труда при временном замеществе во всех организациях отрасли, независимо от формы собственности производить по нормам абзацев 1 и 2 ст.68 ТК Республики Беларусь

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 ежедневного рабочего времени в среднем 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 в коллективном договоре или 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.

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 организаций с ненормированным рабочим днем наниматель за счет собственных средств устанавливает дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день продолжительностью до 7 календарных дней.

Перечень работников, порядок и условия предоставления и продолжительности этого отпуска определяются коллективными договорами.

4.2. Работникам, имеющим продолжительный стаж работы в одной организации, строительной отрасли, отрасли стройматериалов и стройиндустрии, наниматель за счет собственных средств устанавливает дополнительный отпуск за продолжительный стаж работы до 3 календарных дней.

Перечень работников, порядок и условия предоставления за счет собственных средств дополнительного отпуска за продолжительный стаж работы в организации (отрасли) определяются коллективным договором.

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 до 5 календарных дней и повышение тарифной ставки (оклада) до 50 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 необходимости предоставления работникам отпуска без сохранения или частичным сохранением заработной платы по инициативе нанимателя, ввиду уменьшения или отсутствия объемов работ, условия предоставления и размер сохраняемой заработной платы определяются коллективными договорами, но не ниже двух третей установленной ему тарифной ставки (оклада).

4.6. Нанимателям при предоставлении трудового отпуска (а при разделении его на части – при предоставлении наибольшей части отпуска) производить работнику единовременную выплату на оздоровление в размере, определяемом коллективными договорами.

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 2009-2011 годы;

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. Выделять на осуществление работ по улучшению охраны труда необходимые средства 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.

5.4. 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.

5.5. 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.

5.6. 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.).

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

5.8. Гарантировать беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением, перевод с тяжелых и вредных работ на более легкую и исключаящую воздействие вредных и (или) опасных производственных факторов с момента установления беременности с сохранением средней заработной платы.

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

5.10 Наниматели обязуются:

5.10.1. при гибели работника по вине нанимателя выплачивать семье погибшего единовременную материальную помощь в размере 10 годовых заработков погибшего, исчисленного по заработку за год от месяца, предшествующего несчастному случаю.

В случае нахождения погибшего работника в состоянии алкогольного, токсического или наркотического опьянения вышеуказанная выплата семье не производится. По решению нанимателя и профсоюзного комитета такая выплата может производиться лицам, у которых на иждивении находятся несовершеннолетние дети.

5.10.2 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.

5.11. Организовать обязательное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с требованиями Указа Президента Республики Беларусь от 25 августа 2006 года № 530.

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

5.13. Ежегодно организовать и проводить смотры-конкурсы по охране труда.

5.14. 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 в организациях и участия в семинарах.

Не допускать увольнений по инициативе нанимателя общественных инспекторов по охране труда без согласия профсоюзного комитета организации. Предусматривать в коллективных договорах материальное поощрение общественных инспекторов по охране труда.

5.15. Незамедлительно сообщать в вышестоящие органы профсоюза о несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях, происшедших с работниками организаций.

5.16. Наниматели обеспечивают своевременное (не реже 1 раза в 5 лет) проведение аттестации рабочих мест по условиям труда, в порядке, утвержденном Правительством Республики Беларусь. По ее результатам устанавливается доплата работникам, а также предоставляется дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

По итогам аттестации может быть назначена пенсия на льготных условиях за работу, не предусмотренную Списками № 1 и № 2, но по характеру имеющую

вредные условия труда – мужчинам, достигшим 55 лет и женщинам, достигшим 50 лет, за счет средств организаций, предназначенных на оплату труда в соответствии со статьей 12 закона Республики Беларусь «О пенсионном обеспечении».

5.17. Генеральному подрядчику на время строительства объектов организовывать работу здравпунктов согласно СНБ 3.02.03 «Административные и бытовые здания».

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 увечье 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 тарифных ставок (должностных окладов) работникам, подлежащим увольнению в связи с сокращением, на тех же условиях, как и остальным работникам.

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

- работникам, имеющих двух и более иждивенцев;
- женщинам, мужья 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;
- одиноким женщинам воспитывающих несовершеннолетних детей;
- лицам получившим увечье на производстве или профессиональное заболевание.

6.7. В течение срока предупреждения об увольнении работнику предоставляется право на определенное в коллективном договоре, но не менее 4 часов в неделю, свободное время для поисков другой работы с сохранением средней заработной платы.

Рекомендовать нанимателям оказывать материальную помощь к 1 сентября в размере не менее одной минимальной заработной платы в Республике Беларусь на каждого ребенка семьям, воспитывающим детей школьного возраста и имеющим совокупный доход на каждого члена семьи менее 1,5 бюджета прожиточного минимума.

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

6.9. Не допускать увольнений по сокращению штатов и отказа в заключении контракта до достижения пенсионного возраста тех работников, которым осталось три и менее лет до пенсии, кроме случаев ликвидации организации.

6.10. 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.

6.11. Согласовывать содержание контракта работника – члена профсоюза с представителем соответствующего профсоюза.

VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ.

7.1. Заключение контрактов с работниками, трудовые договоры с которыми заключены на неопределенный срок, осуществляется в связи с обоснованными производственными, организационными и экономическими причинами. Работник должен быть письменно предупрежден о заключении контракта не позднее, чем за один месяц с одновременным вручением проекта контракта.

7.2., Наниматели обязуются досрочно расторгнуть 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.

7.3. Рекомендовать включать в коллективные договоры:

7.3.1. Повышение тарифной ставки (должностного оклада) работников, с которыми заключены контракты, не менее чем на 30 процентов и предоставление дополнительного отпуска не менее 3 календарных дней в соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь от 16 июля 1999 года № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению исполнительской и трудовой дисциплины».

7.3.2. Срок действия контракта, заключаемого с работником, трудовой договор с которым был заключен на неопределенный срок, и срок продления (перезаключения) контракта с работником, добросовестно работающим и не допускающим нарушения трудовой и исполнительской дисциплины, определять:

имеющим длительный стаж работы в организации – продолжительностью не менее трех лет;

имеющим высокий профессиональный уровень и квалификацию, - продолжительностью не менее пяти лет;

которым осталось три и менее лет до пенсии - до достижения ими пенсионного возраста.

7.3.3. Недопущение увольнения по сокращению численности или штата одиноких матерей, имеющих несовершеннолетних детей, за исключением нарушителей трудовой и производственной дисциплины.

7.3.4. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя по основаниям, предусмотренным статьей 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, кроме пункта 7, производить с согласия профкома.

7.3.5 Продление (перезаключение) с согласия работника контракта в случае его истечения в период временной нетрудоспособности работника на период временной нетрудоспособности работника.

7.4. Предусматривать продление (перезаключение) контракта с:

- работающей женщиной, находящейся в отпуске по беременности и родам, матерью (отцом ребенка вместо матери, опекуном), находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, на срок не менее чем до окончания указанных отпусков;

- мать (отцом ребенка вместо матери, опекуном), приступившей к работе до или после окончания отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, на срок не менее чем до достижения ребенком возраста пяти лет.

7.5. Предусмотреть досрочное расторжение контракта по требованию 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.

7.6. Контракты с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до 3 лет (детей инвалидов – до 18 лет), трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, не заключаются, если они не дали согласие на заключение таких контрактов.

7.7. Руководителям организаций совместно с председателями профсоюзных комитетов создать советы коллективов физкультуры с численностью 1500 человек работающих, а физкультурно-спортивные клубы – с численностью работающих свыше 1500 человек, ввести в штаты организаций с численностью 500 и более человек работников по физкультурно-оздоровительной работе.

7.8. Рекомендовать:

- ввести в штаты организаций с численностью от 300 до 500 человек штатных работников по физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работе.

- 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;

- предусматривать выделение денежных средств для приобретения путевок на санаторно-курортное лечение в оздоровительных учреждениях организаций министерства, республики, в детских оздоровительных лагерях;

- обеспечить оказание материальной помощи работникам, семьи которых по объективным причинам оказались в категории малоимущих граждан;

- оказывать содействие профессионально-техническим училищам в 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;

- сохранять за работниками, переведенными по состоянию здоровья на более легкую нижеоплачиваемую работу, средний заработок в течение не менее одного месяца со дня перевода.

7.8. 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.

7.9. Работающим матерям, воспитывающим двоих и более детей в возрасте до 16 лет, по их заявлениям ежемесячно предоставлять один день, свободный от работы, с оплатой не менее 50 процентов их среднего заработка.

7.10. Содействовать развитию и совершенствованию системы социального страхования, а также схем добровольного страхования дополнительных пенсий и медицинских расходов.

7.11. Наниматель предупреждает письменно работника за один месяц до истечения срока контракта о своем решении по поводу продолжения или прекращения трудовых отношений с работником.

7.13. В целях социальной защиты молодежи включать в коллективные договоры разделы и положения, направленные на повышение уровня социально-

экономических гарантий для молодежи с определением конкретных мер по реализации республиканской программы «Молодежь Беларуси».

7.14. Предоставлять оплачиваемый отпуск для сдачи зачетов и экзаменов студентам, обучающимся в вечерних и заочных высших и средних специальных учебных заведениях по направлению нанимателя.

7.15. Предусматривать в коллективных договорах поощрение работников, награжденных государственными наградами, Почетными грамотами, нагрудными знаками Министерства архитектуры и строительства «Ганаровы будауник», наградами Белорусского профсоюза работников строительства и промстройматериалов и Федерации профсоюзов Беларуси.

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 и в состав Наблюдательного совета акционерного общества.

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 штатных 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.

Профсоюз:

9.1. Принимает меры по активному участию членов профсоюза в управлении организациями 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 и государственных 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, согласовывает проекты нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые и связанные с ними экономические интересы работников и нанимателей.

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.

Х. СОЗДАНИЕ УСЛОВИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ КОМИТЕТОВ И ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА.

Наниматели обязуются:

10.1. Предоставлять профсоюзным органам, действующим в организации, бесплатно помещения, коммунальные услуги, оборудование, транспортные средства, средства и услуги связи, оргтехнику и ее 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. Производить отчисления финансовых средств в размере от 0,15 до 0,5 процентов от фонда оплаты труда на расчетные счета профсоюзных комитетов на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу, в том числе 10 процентов от вышеуказанных средств перечислять на соответствующий расчетный счет для обеспечения деятельности Республиканского отраслевого физкультурно-спортивного клуба (ФСК «Будаўнік»):

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

10.5. Осуществлять на основании коллективного договора премирование и выплату надбавок и доплат штатным работникам профсоюзных комитетов за счет средств предприятия в порядке и на условиях, установленных для руководителей, специалистов и служащих предприятия.

10.6. Производить удержание из заработной платы работников по их письменному заявлению на безвозмездной основе профсоюзных взносов и перечислять их на соответствующие счета профсоюзных органов 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.

10.7. 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.

10.8. Работникам, избранным на выборные должности в профсоюзной организации, сохранять после окончания их полномочий, прежнюю или равноценную работу (должность).

10.9. Увольнение не освобожденных от производственной деятельности председателей профсоюзных комитетов и членов выборных профсоюзных органов, досрочное расторжение контракта допускается только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

10.10. Предоставить возможность представителям профсоюза, профкомов организаций беспрепятственно посещать организации для проведения проверок соблюдения нанимателями законодательства о труде и по другим вопросам, касающимся компетенции профсоюзных органов (Указ Президента Республики Беларусь «О дополнительных мерах по защите трудовых, социально-экономических прав и интересов работников» №327 от 19.07.2005 г.)

10.12. Предоставлять Профсоюзу, профсоюзам организаций необходимую информацию по труду и социальным вопросам в соответствии со статистической отчетностью.

10.13. Заключать (перезаключать, продлевать) контракты с неосвобожденными председателями профсоюзных комитетов на срок не менее чем оставшийся до окончания их полномочий.

XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ.

11.1. Контроль за выполнением настоящего Соглашения осуществляется сторонами.

11.2. Подведение итогов выполнения Соглашения и коллективных договоров проводится не реже двух раз в год: по итогам года – в течение первого квартала; по итогам первого полугодия – не позже августа.

11.3. При обнаружении невыполнения обязательств по настоящему Соглашению стороны направляют представления лицам, допустившим невыполнение.

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

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

11.5. В течение срока действия настоящего Соглашения, при условии его выполнения, включая срок, на который оно может быть продлено: Профсоюз воздерживается от объявления, одобрения и поддержки забастовок и акций протеста, вовлечения в них членов профсоюза по вопросам настоящего Соглашения, а наниматели не допускают массовых увольнений.

Председатель комитета по архитектуре и строительству Гродненского областного исполнительного комитета



М. А. Петух

« 20 _____ 2009 г.

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



С. Ф. Сульжицкий

« 20 _____ 2009 г.