



**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 2012 - 2014 ГОДЫ**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. 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.

Коллективные договоры, соглашения 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.

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.

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

1.4. Тарифное соглашение заключено на 2012-2014 годы, 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.

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

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

1.7. Коллективные договоры и индивидуальные трудовые договоры (контракты) в организациях отрасли, независимо от их организационно - правовых форм и видов собственности, не могут ухудшать социально-экономическое положение работников, гарантированное соглашением.

Заключая Тарифное соглашение на 2012 - 2014 годы, стороны договорились по следующим вопросам:

II. ОПЛАТА ТРУДА

2.1. Обеспечить для работников соответствующих профессионально-квалификационных групп, работающих в организациях всех форм собственности, в качестве минимальных гарантий ставки и оклады, устанавливаемые в соответствии с локальными нормативными правовыми актами организаций.

2.2. Производить индексацию заработной платы работников организаций отрасли в порядке и на условиях не ниже предусмотренных законодательством для бюджетных организаций, или в больших размерах при наличии собственных средств на эти цели в порядке, предусмотренном локальными нормативными правовыми актами организаций.

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

Нанимателям при разработке Положений об оплате труда работников руководствоваться Указом Президента Республики Беларусь от 10 мая 2011 года №181 «О некоторых мерах по совершенствованию государственного регулирования в области оплаты труда» и Рекомендациями по применению гибких систем оплаты труда в коммерческих организациях, утвержденными постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 21 октября 2011 года №104, правовыми актами Министерства архитектуры и строительства Республики Беларусь.

2.4. Производить выплату заработной платы не реже двух раз в месяц,



обеспечив своевременность и полноту выплаты не позднее 25 числа каждого месяца в конкретные даты, 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, выполнению 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.

2.7. В случае применения Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь либо тарифной сетки, утвержденной нанимателем, повышение тарифной ставки первого разряда организациями, у которых размер ее превышает размер ставки, установленной для работников организаций, финансируемых из бюджета, дальнейшее ее повышение 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.

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 собственных 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 № 35.

2.10. При выплате работникам надбавок за продолжительность работы в отрасли (вознаграждений за выслугу лет, стаж работы) стаж работы определять путем суммирования стажа работы в строительной отрасли, отрасли стройматериалов и стройиндустрии. Порядок и условия указанных 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 № 763 на основании перечней профессий, должностей и категорий работников, утвержденных постановлением Минстройархитектуры от 09.10.2000 № 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 № 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 Республики Беларусь от 29.03.2001 № 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.

Ежегодно организовывать республиканское соревнование среди организаций отрасли за высокие показатели по экономии энергоресурсов, сырья и материалов.

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 № 1124 «О стимулировании работников за экономию и рациональное использование топливно-энергетических и материальных ресурсов».

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

2.16. Возмещать работникам, в случае несвоевременных выплат по заработной плате, расчетам при увольнении, суммы выплат в размере среднего заработка за каждый день задержки.

2.17. Не позднее, чем за один день до выплаты заработной платы наниматели обязаны выдавать всем работникам расчетные листки по заработной плате с указанием её конкретных размеров, составных частей и удержаний, а также сумм, учитываемых при начислении пенсий.

2.18. Распространить действие ст.68 ТК Республики Беларусь об оплате труда при временном замеществе, не обусловленном должностными обязанностями работников во всех организациях отрасли, независимо от формы собственности.



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 нормативного 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.

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 за счет собственных средств и продолжительность 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 работником в соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 года № 29, дополнительный поощрительный отпуск не менее 2 дней и повышение тарифной ставки (оклада) не менее 10 процентов.

4.4. При необходимости предоставления работнику 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 коллективным договором, но не ниже 80 % установленной тарифной ставки.

4.5. Нанимателю 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.

4.6. Предоставлять работникам, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет в неполных семьях (одиноким матери, вдовы (вдовцы), разведенные, опекуны), отпуск в летнее или удобное для них время.

4.7. Рекомендовать нанимателю включать в рабочий год время отпуска без сохранения заработной платы до 14 календарных дней в связи с обучением.

V. ОХРАНА ТРУДА

5.1. Проводить в соответствии с законодательством 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 осуществлять мероприятия по охране труда как обязательное приложение к коллективным договорам;

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, но не более, чем предусмотрено в смете, и 0,25 % от общезаводских расходов в промышленности стройматериалов, на проведение номенклатурных мероприятий.

5.4. При приеме на работу ознакомливать работников с правилами внутреннего трудового распорядка, информировать 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 неотапливаемых производственных помещениях.



5.6. Обеспечить организацию горячего питания в столовых непосредственно в организации, в соответствии с Положением о порядке организации общественного питания на производственных организациях, утвержденным постановлением Министерства торговли Республики Беларусь от 5 мая 2007 № 27.

При невозможности организации питания работающих через столовые и буфеты предоставить комнаты приема пищи, укомплектованные соответствующим оборудованием и инвентарем (нагревательными устройствами (электрошкафы, микроволновки, холодильники, посуда, мебель и т.п.).

5.7. Не принимать и не переводить женщин без их согласия на 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 или уполномоченными представителями профсоюза 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 из средств нанимателя единовременную материальную помощь в размере не менее 10 годовых заработков погибшего, исчисленного по заработку за год от месяца, предшествующего несчастному случаю.

5.10.2. при утрате профессиональной трудоспособности в результате несчастного случая по вине нанимателя или профессионального заболевания работника выплачивать единовременную компенсацию в размере одного среднемесячного заработка за каждый процент утраты 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 № 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 организовывать 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 за исполнением 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 увольнения по инициативе администрации общественных инспекторов по охране труда без согласия профсоюзного комитета организации. Предусматривать в коллективных договорах материальное поощрение общественных инспекторов по охране труда.

5.15. Нанимателям незамедлительно 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.

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 техническому кодексу установившейся практики «Административные и бытовые здания. Строительные нормы проектирования» (ТКП45-3.02-209-2010 (02250), утвержденному приказом Министерства архитектуры и строительства от 15.07.2010 № 262.

5.18. Рекомендовать нанимателям, по согласованию с профсоюзом, производить дополнительное страхование работников при наличии средств на эти цели по следующим видам страхования:

- от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- дополнительное пенсионное страхование.

5.19. Рекомендовать нанимателям, для обеспечения безопасности и предупреждения травмирования работников при выполнении ими работ на высоте и во избежание падения предметов на работающих с высоты, продолжить внедрение и применение защитно-улавливающих сеток в качестве дополнительного средства коллективной защиты при строительстве сборно-монолитных и монолитных зданий различного назначения, начиная с третьего этажа и выше.

5.20. Приостанавливать выполнение строительно-монтажных работ на высоте в открытых местах при скорости ветра 15 м/сек и более, при гололедице, грозе и тумане, исключаяющим видимость в пределах фронта работ, а также приостанавливать производство строительно-монтажных




работ, выполняемых при температуре - 25°C. При температуре воздуха выше + 30°C предусматривать мероприятия по исключению пребывания работников на открытом воздухе с учетом проведения корректировки распорядка дня и изменения мест производства работ.

5.21. При отсутствии на объектах и участках работ централизованного водоснабжения обеспечивать работающих бутилированной питьевой водой (среднее количество питьевой воды, необходимое для одного работника определить 1,0 - 1,5 л в зимний период и 3,0 - 3,5 л в летний период). Данные расходы относить на себестоимость работ (услуг).

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. 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 (мужчинам), воспитывающим несовершеннолетних детей.

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 поиска другой работы с сохранением средней заработной платы.

6.8. Устанавливать доплаты бывшим работникам сверх установленных размеров пособий по безработице с учетом возможностей организации на время выплаты пособий по безработице.

6.9. Не допускать увольнений по сокращению штатов и отказа в




заключении (продлении) контракта до достижения пенсионного возраста работников, не имеющих дисциплинарных взысканий, и которым осталось три и менее лет до пенсии, кроме уволенных работников при 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.

6.12. При необходимости временного сокращения объемов работ, неполной занятости работников по причине производственного или экономического характера наниматели могут устанавливать для работников режим неполного рабочего времени или иной частичной занятости на срок не более 3 месяцев.

6.13. Установить порядок применения наставничества за молодыми специалистами.

VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

7.1. Работник должен быть письменно предупрежден о заключении контракта не позднее, чем за один месяц, с одновременным вручением проекта контракта.

7.2. Работник, работающий по контракту, может расторгнуть досрочно контракт по соглашению сторон, предупредив 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 повышение тарифной ставки (должностного оклада) работников не менее чем на 30 процентов и предоставление дополнительного отпуска не менее 3 календарных дней при заключении (перезаключении), продлении контрактов в соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь от 16 июля 1999 № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению исполнительской и трудовой дисциплины».

7.4. Срок действия контракта, заключаемого с работником, трудовой договор с которым был заключен на неопределенный срок, и срок продления контракта по истечении срока его действия работникам, добросовестно работающим и не допускающим нарушений 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.

Наниматель с письменного согласия работника, не имеющего нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, проработавшего у данного нанимателя не менее 5 лет, по окончании срока действия контракта вправе заключить с работником трудовой договор на неопределенный срок.



Вместе с предложением о заключении трудового договора на неопределенный срок работнику вручается проект данного трудового договора.

Условия трудового договора, заключаемого на неопределенный срок с работником - членом профсоюза, согласовываются с профсоюзом.

7.5. Не допускать увольнения по сокращению численности или штата, а также по истечении срока контракта одновременно двух работников из одной семьи, работников, воспитывающих детей в неполных семьях (одиноким матери, вдовы (вдовцы), опекуны), многодетных матерей, за исключением нарушителей трудовой и производственной дисциплины. При продлении (заключении нового) контракта с данной категорией работников, которым осталось три и менее лет до пенсии, продлевать (заключать новый) контракт на срок до достижения ими пенсионного возраста.

7.6. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя с работником, предусмотренное статьей 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, кроме пункта 7, производить с согласия профкома.

7.7. Продлевать по письменному заявлению работника срок контракта в случае его истечения в период временной нетрудоспособности работника на период его временной нетрудоспособности, но не более одного календарного месяца, кроме истечения максимального 5-летнего срока контракта.

7.8. Предусматривать продление контракта (заключение нового) с:

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

- работающей матерью (отцом, опекуном, попечителем), воспитывающих ребенка - студента до 23-х лет, получающего пенсию по потере кормильца.

7.9. Наниматель с согласия матери (отца ребенка вместо матери, опекуна), приступивших к работе до или после окончания отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, обязан продлить (заключить новый) контракт на срок не менее чем до достижения ребенком возраста пяти лет.

7.10. Предусмотреть досрочное расторжение контракта по требованию работника в следующих случаях:

- необходимости ухода за больным членом 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 на дневную форму обучения.

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

7.12. Руководителям организаций совместно с председателями профсоюзных комитетов создать советы коллективов физкультуры с численностью до 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.

7.13. 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 социальными льготами как членам трудового коллектива до нового трудоустройства;

- сохранить социальные гарантии работникам, вышедшим на пенсию;

- организациям, в пределах имеющихся средств, предоставлять своим работникам льготную оплату коммунальных услуг;

- выделять займы и оказывать материальную помощь молодым семьям на основании коллективных договоров;

- оказывать, при наличии средств, материальную помощь работникам, в связи с призывом или приемом на военную службу, а также возвратившимся после 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;

- 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 имеющих совокупный доход на каждого члена семьи менее 1,5 бюджета прожиточного минимума;

- оказывать содействие профессионально-техническим училищам в укреплении их материальной базы, организации производственной практики. Обеспечивать трудоустройство по полученной специальности выпускников вузов, ссузов и ПТУЗов, 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.

7.14. 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 вышестоящим профсоюзом.

7.15. Работающим матерям, (отцам) воспитывающим двоих и более детей в возрасте до 16 лет, по их заявлениям ежемесячно предоставлять один

день, свободный от работы, с оплатой в размере среднего заработка.

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

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

7.18. 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.

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

7.20. Предусматривать в коллективных договорах поощрение работников при награждении государственными наградами, Почетными грамотами, благодарностями Министра, нагрудными знаками Министерства архитектуры и строительства «Ганаровы будаўнік» и Белорусского профсоюза работников строительства и промстройматериалов.

7.21. Нанимателям принять меры по обеспечению работников горячим питанием.

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, принимающим 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

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 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 Указом Президента Республики Беларусь от 6 мая 2010 № 240 «Об осуществлении общественного контроля профессиональными союзами».

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, оргтехнику и 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. Нанимателям производить отчисления финансовых средств в размере от 0,15 до 0,5 процента от фонда оплаты труда на расчетные счета профсоюзных комитетов на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу, а профсоюзам из этой суммы перечислять 10 процентов 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. Наниматели перечисляют на расчетные счета профсоюзных комитетов средства для премирования и выплаты надбавок, доплат штатным работникам профсоюзных комитетов за счет средств предприятия на условиях, определяемых коллективными договорами для данной категории лиц.

10.6. 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 № 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 руководству и работникам Республиканского, областных, Минского городского комитетов профсоюза, профкомов организаций беспрепятственно посещать организации для проведения мероприятий (проверок) по соблюдению нанимателями законодательства о труде и по другим вопросам, касающимся компетенции вышеназванных профсоюзных органов, в соответствии с законодательством.

10.11. Предоставлять Республиканскому, областным, Минскому городскому комитетам профсоюза, профсоюзам организаций необходимую информацию по труду и социальным вопросам, в том числе о размере средней заработной платы работников подведомственных организаций в соответствии со статистической отчетностью.

10.12. Нанимателям заключать (продлевать) контракты с неосвобожденными председателями профсоюзных комитетов на срок, не



менее чем оставшийся до окончания их полномочий.

10.13. Инвестор, собственник, как социальные партнеры не препятствуют деятельности профкома в организации, не вмешиваются в его уставную деятельность, предоставляют профкому бесплатно помещения, коммунальные услуги, транспортные средства, средства связи, оргтехнику и обеспечивают их ремонт, производят на безвозмездной основе удержание профсоюзных взносов и перечисляют их на счета профсоюзных органов, заключают коллективный договор.

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 I квартала; по итогам первого полугодия - не позже августа.

11.3. При обнаружении невыполнения обязательств по настоящему соглашению члены отраслевого Совета 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, профкомы и собственники имущества или уполномоченные ими органы, которые могут обратиться непосредственно к лицам, подписавшим соглашение.

11.4. За невыполнение соглашения и коллективного договора руководитель организации несет ответственность в соответствии с законодательством.

11.5. В течение срока действия настоящего Тарифного 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 работников.

Председатель комитета по
архитектуре и строительству
Гродненского областного
исполнительного комитета



М. А. Петух

2012 г.

Председатель Гродненского
областного комитета Белорусского
профсоюза работников
строительства и
промстройматериалов



С. Ф. Сульжицкий

2012 г.