

СОГЛАШЕНИЕ

**между главным управлением жилищно-коммунального хозяйства
Витебского областного исполнительного комитета и Витебской
областной организацией Белорусского профессионального союза
работников местной промышленности и коммунально-бытовых
предприятий на 2021-2023 годы**

ГЛАВА 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Стороны настоящего Соглашения:

- с одной стороны – главное управление жилищно-коммунального хозяйства Витебского областного исполнительного комитета (далее – ГУ ЖКХ), которое является структурным подразделением Витебского областного исполнительного комитета (далее – облисполком), осуществляющим государственно-властные полномочия в сфере жилищно-коммунального хозяйства на территории Витебской области и входит в систему Министерства жилищно-коммунального хозяйства Республики Беларусь (далее – МЖКХ). ГУ ЖКХ подчиняется облисполкому и МЖКХ.

ГУ ЖКХ в своей деятельности руководствуется законодательством Республики Беларусь и представляет интересы Нанимателей в соответствии с Решением Витебского облисполкома от 31.05.2018 г. № 325 «Об утверждении Положения о главном управлении жилищно-коммунального хозяйства Витебского областного исполнительного комитета» (далее - Положение).

В систему ГУ ЖКХ входят организации сферы жилищно-коммунального хозяйства (далее – Организации), указанные в Положении.

- с другой стороны – Витебская областная организация Белорусского профессионального союза работников местной промышленности и коммунально-бытовых предприятий (далее – Обком профсоюза), которая в соответствии с действующим законодательством Республики Беларусь, Уставом (зарегистрирован Министерством юстиции Республики Беларусь 17.04.2020, свидетельство о регистрации № 095), выражает, представляет и защищает законные права и интересы членов профсоюза;

2. Соглашение является локальным правовым актом, устанавливающим обязательные отраслевые принципы трудовых, социально-экономических и связанных с ними отношений. Соглашение устанавливает трудовые и социальные гарантии работникам, членам профсоюза Организаций.

_____ Ю.А. Дядёло

_____ А.В. Юсиков

3. Соглашение содержит обязательства Сторон в вопросах:
- создания условий для качественной, производительной работы организаций отрасли жилищно-коммунального хозяйства, обеспечения их устойчивого экономического и финансового состояния;
 - повышения объемов, качества, конкурентоспособности выпускаемой продукции, товаров, производимых работ, снижения их энергоемкости, своевременного и полного предоставления потребителям необходимого комплекса жилищно-коммунальных услуг;
 - принятия мер по повышению уровня заработной платы, и своевременности ее выплаты;
 - создания здоровых и безопасных условий труда и быта на производстве, профилактики и предупреждения травматизма;
 - проведения единой государственной политики в жилищно-коммунальном хозяйстве;
 - соблюдения прав работников - членов профсоюза в сфере трудовых и связанных с ними отношений;
 - осуществления мер, направленных на обеспечение полной занятости работающих, эффективное использование имеющихся и создание новых рабочих мест;
 - создания в трудовых коллективах здорового морально-психологического климата и нормальной рабочей обстановки;
 - организации на должном уровне культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы, пропаганды здорового образа жизни;
 - формирования условий для эффективной работы органов профсоюза всех уровней, профсоюзных работников и активистов.
4. Соглашение заключается на основании Конституции Республики Беларусь, Трудового кодекса Республики Беларусь, других нормативных правовых актов Республики Беларусь, международных документов, в том числе конвенций Международной организации труда, ратифицированных Республикой Беларусь и Генерального соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов, Тарифного соглашения между Министерством жилищно-коммунального хозяйства Республики Беларусь и Белорусским профсоюзом работников местной промышленности и коммунально-бытовых предприятий (далее Профсоюз) на 2021-2023 годы, а также в соответствии с Положением о ГУ ЖКХ и Уставом профсоюза;
5. Соглашение служит основой при заключении коллективных договоров, а также трудовых договоров (контрактов) с работниками Организаций. Его положения и гарантии применяются при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

6. Положения и гарантии, включенные в настоящее Соглашение, являются минимальными и обязательными для включения в коллективные договоры, они не могут быть изменены в сторону снижения социальной, правовой и экономической защищенности работников.

7. Комитеты отраслевого профсоюза являются единственными полномочными представителями работников-членов профсоюза в коллективных переговорах с руководителями Организаций (далее – Нанимателями) при заключении коллективных договоров.

8. Действие настоящего Соглашения распространяется на все Организации, входящие в систему ГУ ЖКХ и находящиеся на профсоюзном учете Обкома профсоюза, на Нанимателей, работников, членов профсоюза.

9. Соглашение заключено на 2021-2023 г.г. вступает в силу с момента его подписания Сторонами и действует до принятия нового, но не более трех лет.

Ни одна из Сторон не может в одностороннем порядке изменить содержание и срок исполнения принятых на себя обязательств.

До окончания срока действия Соглашения оно может быть изменено или дополнено только по согласованию Сторон.

10. В целях обеспечения выполнения принятых Сторонами обязательств, организации контроля за применением установленных Соглашением норм, гарантий и льгот Стороны создают Совет по трудовым и социальным вопросам, который по предложению одной из Сторон в 2-х недельный срок рассматривает возникающие вопросы по Соглашению.

11. Стороны признают необходимым обязательное заключение коллективных договоров в Организациях и обязуются оказывать в этом Сторонам социального партнерства необходимую помощь и всестороннее содействие.

12. Стороны установили, что:

12.1. коллективные договоры в Организациях, заключаются между Нанимателем (или уполномоченным им представителем) и работниками Организации, являющимися членами профсоюза, от имени которых выступает профсоюзный комитет соответствующей первичной профсоюзной организации профсоюза. Указанные органы организационных структур профсоюза, согласно Уставу, не вправе при заключении коллективного договора представлять интересы работников, не являющихся членами профсоюза.

Независимо от выражения согласия (заявлений) работников, в том числе в заключенных трудовых договорах (контрактах), действие коллективных договоров (их положений, условий, обязательств) распространяется в следующем порядке:

положения коллективного договора о рабочем времени и времени отдыха, регулировании внутреннего трудового распорядка, нормах труда, формах, системах, размерах оплаты труда, сроках выплаты и порядке индексации заработной платы, охране труда, гарантиях и компенсациях, предоставляемых в соответствии с законодательством, применяются в отношении всех работников Организации;

положения коллективного договора, установленные сверх законодательства (улучшающие положение работников в сравнении с законодательством), в том числе о выплатах всех видов материальной помощи, выходных пособий, доплат, а также об условии по ограниченной материальной ответственности и иных льготах, компенсациях, подарках, выплатах, предусмотренных коллективным договором, применяются только для членов профсоюза, если иные порядок и условия распространения действия таких положений коллективного договора на указанных работников не определены коллективным договором Организации.

Работники Организации, не являющиеся членами профсоюза, не вправе претендовать на гарантии и льготы, защиту прав и интересов, а также выплаты из профсоюзного бюджета, предоставляемые профсоюзной организацией по обязательствам, взятым на себя коллективным договором.

12.2. Наниматели обеспечивают регистрацию подписанного коллективного договора, а также вносимых в него изменений и дополнений в местном исполнительном или распорядительном органе по месту нахождения (регистрации) Организации в течении месяца с момента его принятия или подписания;

12.3. вновь принятые работники должны быть ознакомлены с коллективным договором, Соглашением, внесенными в них изменениями и дополнениями под роспись в день принятия на работу.

12.4. На период процедуры экономической несостоятельности (банкротства) Организации сохраняется действие коллективного договора.

13. В развитие Соглашения и для обеспечения его реализации Стороны на основе взаимных консультаций готовят в установленном порядке в адрес Правительства Республики Беларусь, других государственных органов власти и управления предложения, добиваются их реализации, контролируют ход выполнения.

14. Подготовка проектов областных нормативных правовых актов, по вопросам оплаты труда, занятости, модернизации производства и другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые и экономические права и гарантии работников Организаций, осуществляется при участии областной организации профсоюза.

ГЛАВА 2

ОБЕСПЕЧЕНИЕ СТАБИЛЬНОЙ РАБОТЫ ОРГАНИЗАЦИЙ

15. ГУ ЖКХ:

15.1. принимает меры по обеспечению выполнения актов законодательства и соглашений, принятых на уровне Президента и Правительства Республики Беларусь, затрагивающих интересы Организаций системы;

15.2. проводит экономическую и научно-техническую политику в целях создания необходимых условий для эффективной работы Организаций;

15.3. осуществляет реализацию главных направлений социально-экономического развития жилищно-коммунального хозяйства и Организаций в целом;

15.4. осуществляет необходимые меры, обеспечивающие выполнение основных прогнозных показателей социально-экономического развития Организаций и программных документов, утвержденных на 2021 и последующие годы в установленном порядке;

15.5. принимает меры по созданию новых рабочих мест, согласно утвержденным показателям;

15.6. принимает меры по совершенствованию хозяйственного механизма деятельности жилищно-коммунального хозяйства и структуры ее управления, усилению воздействия экономических рычагов и стимулов в целях улучшения работы Организаций и повышения культуры обслуживания населения.

16. Обком профсоюза:

16.1. содействует мобилизации членов профсоюза на успешную реализацию поставленных перед отраслью жилищно-коммунального хозяйства задач по обеспечению устойчивой работы Организаций системы, а также совместно намеченных мер по повышению эффективности и развитию производства;

16.2. оказывает методическую и практическую помощь Организациям по заключению коллективных договоров и контролирует их выполнение;

16.3. осуществляет общественный контроль за обеспечением законных трудовых прав и социально-экономических интересов работников-членов профсоюза при применении норм и положений Декрета Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций»;

16.4. осуществляет общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, об охране труда и при необходимости вносит в соответствующие местные исполнительные и распорядительные органы предложения по изменению действующих норм трудового законодательства.

В соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 6 мая 2010 г. № 240 «Об осуществлении общественного контроля профессиональными союзами» правовая и техническая инспекции труда профсоюза проводят плановые и внеплановые проверки, мониторинг соблюдения нанимателями законодательства о труде и об охране труда, о профсоюзах, выполнения условий коллективных договоров, Соглашения;

16.5. предоставляет членам профсоюза безвозмездную юридическую помощь и консультации по вопросам применения норм действующего трудового законодательства и положений настоящего Соглашения;

16.6. проводит работу по созданию первичных организаций профсоюза в организациях негосударственной формы собственности, оказывающих жилищно-коммунальные услуги;

16.7. организовывает областной смотр-конкурс по экономии энергоресурсов, сырья и материалов среди первичных организаций отраслевого профсоюза;

16.8. организовывает в трудовых коллективах разъяснительную работу, направленную на экономию всех видов ресурсов;

16.9. участвует в повышении уровня конкурентоспособности экономики на основе структурной перестройки, технико-технологического перевооружения и реструктуризации производства с минимизацией негативных социальных последствий, в том числе обеспечивая максимально возможную занятость работников и достойный уровень оплаты труда, путем применения в процессе модернизации организаций методики проведения социально ответственной реструктуризации;

17. ГУ ЖКХ совместно с Обкомом профсоюза:

17.1. готовят в установленном порядке в адрес МЖКХ, Профсоюза, других государственных органов управления предложения, обеспечивающие стабильную работу Организаций отрасли в целом;

17.2. предпринимают меры по предупреждению банкротства Организаций, их финансовому оздоровлению, учитывают мнение работников Организаций при подготовке решения о её продаже, ликвидации или банкротстве;

17.3. способствуют привлечению в систему ЖКХ внешних (внутренних) государственных займов (кредитов) в сферу жилищно-коммунального хозяйства в соответствии с законодательными актами;

17.4. принимают меры в пределах своих полномочий по реализации обязательств Генерального соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов, трехстороннего соглашения между Витебским областным исполнительным комитетом, областным союзом нанимателей и областным объединением профсоюзов, Отраслевого тарифного соглашения между Министерством жилищно-коммунального хозяйства Республики Беларусь и Белорусским профсоюзом работников местной промышленности и коммунально-бытовых предприятий на 2021-2023г.г.;

17.5. организуют подготовку и переподготовку кадров, обеспечивая сочетание профессионального, экономического и правового обучения.

ГЛАВА 3 ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

18. Стороны установили, что:

18.1. отношения работников и Нанимателей строятся в соответствии с законодательством о труде, а также на основании норм и положений настоящего Соглашения и коллективных договоров;

18.2. комитеты профсоюза представляют, выражают и защищают интересы работников-членов профсоюза в сфере трудовых и связанных с ними отношений.

18.3. Обсуждение содержания контракта работника-члена профсоюза производится с участием председателя (представителя) профсоюзного комитета;

18.4. Наниматель обязан предусматривать в контрактах, заключаемых с работниками в соответствии со статьей 261² Трудового кодекса Республики Беларусь (далее Трудовой кодекс) дополнительные меры стимулирования труда:

дополнительный поощрительный отпуск продолжительностью:

при стаже работы в системе до трех лет – не менее трех календарных дней;

при стаже работы в системе от трех до пяти лет – не менее четырех календарных дней;

при стаже работы в системе пять и более лет - продолжительностью пять календарных дней;

повышение тарифной ставки (оклада) до 50 процентов включительно, но не менее 30 процентов.

18.5. при наличии финансовых возможностей контракт может содержать дополнительные социально-экономические льготы, гарантии и компенсации, помимо предусмотренных настоящим Соглашением;

18.6. перевод на контрактную форму найма не может производиться со следующими работниками без их согласия:

с работниками, получившими профессиональное заболевание или иное повреждение здоровья, связанное с исполнением ими своих трудовых обязанностей, или ставшими инвалидами вследствие травмы на производстве;

с беременными женщинами;

с родителями, имеющими ребенка (детей) в возрасте до 5 лет (ребенка-инвалида до 18 лет).

18.7. в случае досрочного расторжения контракта из-за невыполнения или ненадлежащего выполнения его условий по вине Нанимателя работнику Организации выплачивается компенсация за ухудшение правового положения в размере трех среднемесячных заработных плат;

18.8. Наниматель досрочно расторгает контракт по требованию работника в случаях:

его болезни и инвалидности, препятствующей выполнению работы по контракту;

достижения общеустановленного пенсионного возраста, выхода на пенсию;

переезда на постоянное место жительства в другой населенный пункт;

перевода супруга (супруги) на работу в другой населенный пункт;

необходимости ухода за больным членом семьи или инвалидом I группы;

в связи с зачислением в учреждение образования для получения образования в дневной форме получения образования;

избрания на выборную должность;

наличия 3-х и более детей, не достигших 16 лет, а также по заявлению одинокой матери (одинокого отца), воспитывающей (воспитывающего) ребенка в возрасте до 5-ти лет, либо двух и более детей в возрасте до 16 лет;

по желанию работника в случае перевода его на более оплачиваемую работу, если доход на члена семьи ниже бюджета прожиточного минимума;

в случае занятости работника менее 50% от полной нормы в течение последних трех календарных месяцев подряд;

18.9. каждая из сторон, заключивших контракт, не позднее чем за 2 месяца до истечения срока его действия письменно предупреждает другую сторону о решении продолжить или прекратить трудовые отношения. Проект контракта вручается одновременно с уведомлением о намерении заключить контракт с работником;

18.10. с работником, которому до достижения общеустановленного пенсионного возраста осталось три и менее лет, не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, наниматель обязан, с согласия работника, продлить (заключить) контракт на срок не менее чем до достижения им пенсионного возраста;

18.11. контракты с беременной женщиной, 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, при истечении срока его действия продлеваются (заключаются) нанимателем с согласия работника до достижения ребенком возраста 5 лет, а с одинокими матерями (отцами) – до достижения ребенком возраста 8 лет (детей-инвалидов – до 18 лет);

18.12. Наниматель обязан продлевать (заключать на новый срок) контракт в пределах пятилетнего срока его действия с работником не допускающим нарушение производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины на срок до истечения максимального срока действия контракта. На меньший срок контракт продлевается с письменного согласия работника;

18.13. Наниматель вправе с согласия молодого специалиста, а также работника, имеющего длительный (пять и более лет) стаж работы в Организации, расположенной в районе, подвергнутому радиоактивному загрязнению в результате аварии на Чернобыльской АЭС (в зонах с правом на отселение и последующее отселение), не допускающего нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, заключить (продлить) с ним контракт на пять лет в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 30 ноября 1998 г. № 1842 «О введении контрактной формы найма на работу педагогических, медицинских, фармацевтических работников, работников культуры и искусства, включая руководителей этих работников, специалистов и руководителей специализированных учебно-спортивных учреждений, специалистов сельского и жилищно-коммунального хозяйства, работников и специалистов системы потребительской кооперации в районах, подвергшихся радиоактивному загрязнению в результате аварии на Чернобыльской АЭС»;

18.14. расторжение трудового договора (контракта) с работниками по инициативе Нанимателя, кроме пунктов 3 и части 3 пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса, производят с предварительного согласия профсоюзного комитета Организации;

18.15. расторжение контракта по истечении срока его действия по инициативе Нанимателя, с работником:

инвалидом,

заболевшим и перенесшим лучевую болезнь, принимавшим участие в 1986-1989 годах в ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС, других радиационных аварий, работавшим в зоне эвакуации,

получившим на данном производстве травму, приведшую к снижению трудоспособности,

одиноким родителем, опекуном, попечителем, воспитывающим ребенка (детей) в возрасте до 16 лет (ребенка-инвалида до 18 лет),

может производиться только с предварительного согласия соответствующего профсоюзного комитета;

18.16. если срок действия контракта истекает в период временной нетрудоспособности работника, то Наниматель обязан по письменному заявлению работника продлить действие контракта на период болезни;

18.17. при прекращении трудовых отношений по истечении срока действия контракта по инициативе Нанимателя, в случае, если работник не имеет дисциплинарных взысканий, ему выплачивается компенсация в размере не менее среднемесячного заработка;

18.18. если окончание срока действия контракта работника приходится на период его уведомления нанимателем о предстоящем высвобождении с работы в связи с сокращением численности или штата работников, ликвидацией организации, то Наниматель увольняет его по основанию, предусмотренному пунктом 1 статьи 42 Трудового кодекса;

18.19. Наниматель сохраняет трудовые отношения с работником (с его согласия), достигшим общеустановленного пенсионного возраста, добросовестно работающим и не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, имеющим ребенка (детей), не достигшего 18-летнего возраста и являющимся учащимся очной формы обучения в учреждениях образования до достижения им 23-летнего возраста;

18.20. По окончании срока действия контракта Наниматель вправе заключать с письменного согласия работника, не допускающего нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, добросовестно проработавшего у данного Нанимателя не менее пяти лет, трудовой договор на неопределенный срок, при этом не снижать такому работнику достигнутый размер оплаты труда.

ГЛАВА 4 ОПЛАТА ТРУДА

19. Стороны обязуются проводить совместную работу, направленную на обеспечение права работника на справедливое и достойное вознаграждение за труд, защиту экономических и социальных интересов.

20. Стороны установили, что Наниматель:

20.1. обеспечивает оплату труда работников с учетом норм действующего законодательства и нормативных правовых актов Министерства жилищно-коммунального хозяйства Республики Беларусь.

Иные Наниматели обеспечивают установление гибких условий оплаты труда, направленных на усиление материальной заинтересованности работников в повышении производительности труда и максимально учитывающих сложность выполняемых работ, уровень квалификации, эффективность, качества и условия труда, а также вклад каждого работника в общие результаты деятельности, его предприимчивость, творческий подход.

Особенности оплаты труда работников закрепляются в локальных правовых актах Нанимателя, которые принимаются по согласованию с профсоюзными комитетами;

20.2. устанавливает формы, системы и размеры оплаты труда, в том числе и дополнительные стимулирующие и компенсирующие выплаты, по согласованию с профсоюзными комитетами;

20.3. ежегодно предусматривает бизнес-планом Организации расходы на нужды социального характера, которые планирует с участием профсоюзного комитета;

20.4. организаций, оказывающих основные жилищно-коммунальные услуги, направляет до 30 процентов от суммы сэкономленных в отчетном году средств, полученных им при осуществлении финансирования по планово-расчетным ценам, на материальное стимулирование работников в соответствии с Положением о порядке формирования планово-расчетных цен на жилищно-коммунальные услуги, утвержденным постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 18 января 2006 г. № 54;

20.5. при формировании тарифных ставок (окладов) работников Организации применяется тарифная сетка работников, утверждаемая Нанимателем;

20.6. повышает тарифную ставку первого разряда, действующую в Организации, при отсутствии просроченной задолженности по заработной плате, платежам в бюджет, государственные целевые бюджетные фонды и в Фонд социальной защиты населения Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, при соблюдении опережающего темпа роста производительности труда над темпом роста заработной платы, если иное не установлено законодательством;

20.7. обеспечивает государственный минимальный социальный стандарт в области оплаты труда (минимальную заработную плату: месячную либо часовую) за работу в нормальных условиях в течение нормальной продолжительности рабочего времени при выполнении обязанностей работника, вытекающих из законодательства, локальных правовых актов и трудового договора;

20.8. устанавливает работникам с учетом финансового состояния предприятия повышение их тарифных ставок (окладов) или сдельных расценок до 300 процентов включительно. При этом в коллективном договоре определяется порядок, размеры и условия установления указанного повышения;

20.9. устанавливает работникам следующие надбавки и доплаты: за высокое профессиональное мастерство при условии обеспечения высокого качества оказания услуг (выпускаемой продукции), соблюдения технологической дисциплины, выполнения работ повышенной сложности и др. в следующих размерах к тарифным ставкам (окладам):

- 3 разряда - до 18 процентов;
- 4 разряда - до 22 процентов;
- 5 разряда - до 26 процентов;
- 6 разряда - до 30 процентов;
- 7 разряда - до 32 процентов;
- 8 разряда - до 34 процентов.

Конкретные размеры надбавок, порядок и критерии установления профессионального мастерства предусматриваются в коллективном договоре ином локальном нормативном правовом акте исходя из условий производства;

отдельным высококвалифицированным рабочим (начиная с 5-го разряда), постоянно занятым выполнением особо важных и ответственных работ, устанавливают тарифные ставки, исходя из тарифных коэффициентов в размере 2,03-2,48;

бригадирам из числа рабочих, не освобожденных от основной работы, за руководство бригадой;

за специфику труда водителям служебных легковых автомобилей и специальной техники в размере до 25 процентов (включительно) тарифной ставки (оклада) за фактически отработанное время;

за разделение рабочего дня на части в размере до 50 процентов (включительно) тарифной ставки (оклада) работникам организаций;

за работу на подвижном составе в зависимости от степени его износа водителям (трактористам), машинистам по следующей шкале:

от 70 до 90 процентов износа – до 25 процентов (включительно),

свыше 90 до 100 процентов износа – до 30 процентов (включительно),

при 100 процентах износа – до 40 процентов (включительно);

за расширение зоны обслуживания или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника в размере до 30 процентов тарифной ставки (оклада) в зависимости от фактического объема выполняемых работ, их сложности и характера, степени использования рабочего времени;

за совмещение профессии (должностей) в абсолютном размере или в процентах к тарифной ставке (окладу), но не выше тарифной ставки (оклада) по совмещаемой профессии (должности);

за сменный режим работы;

за работу в ночное время и (или) ночную смену при сменном режиме работы;

за работу в сверхурочное время, государственные праздники, праздничные и выходные дни;

за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в размере, не ниже определенного законодательством Республики Беларусь;

несовершеннолетним работникам в связи сокращенной продолжительностью рабочего дня;

и иные выплаты.

Размеры надбавок и доплат устанавливаются в порядке и на условиях, предусмотренных коллективным договором, и другими локальными актами, но не ниже установленных законодательством;

20.10. устанавливает надбавку к заработной плате работникам за стаж работы.

В стаж работы освобожденным профсоюзным работникам засчитываются периоды их работы в организациях системы жилищно-коммунального хозяйства, а также работа в качестве штатных профсоюзных работников отраслевого профсоюза.

Размер надбавок для работников Организаций, в том числе освобожденных председателей первичных профсоюзных организаций, определяется в соответствии с действующим законодательством и коллективным договором;

20.11. производит оплату труда работников в случае простоя не по их вине не ниже двух третей установленной тарифной ставки (оклада) работника. При наличии прибыли, остающейся после налогообложения, Наниматель может производить оплату труда работников в пределах тарифной ставки (оклада);

20.12. создает в Организациях резервный фонд заработной платы за счет отчислений от прибыли, остающейся после налогообложения. Конкретный размер резервного фонда, порядок его формирования и использования определяется коллективным договором, учетной политикой организации;

20.13. выплату заработной платы производит регулярно в дни, определенные в коллективном договоре, но не реже двух раз в месяц.

За первую половину месяца как правило работникам выплачивается аванс в размере не менее 50 процентов месячной заработной платы, уменьшенной на сумму удержаний за этот период. Окончательный расчет с работником в этом случае производится при выплате заработной платы за отработанный месяц, но не позднее 25 числа месяца, следующего за отработанным.

В случае несвоевременной выплаты заработной платы, отпускных, выходного пособия и других выплат, причитающихся работникам, сумма подлежит индексации в соответствии с законодательством.

Индексацию заработной платы в связи с инфляцией производит в порядке и на условиях, установленных коллективными договорами, но не ниже установленного законодательством размера индексации для бюджетных организаций;

20.14. оплату труда работников, получивших предупреждение о предстоящем их высвобождении в связи с сокращением численности или штата, производит на равных с другими работниками условиях;

20.15. при ликвидации юридического лица расчеты по оплате труда работников производит в числе первоочередных (после капитализации соответствующих повременных платежей, причитающихся с этого юридического лица, в связи с его ответственностью за причинение вреда жизни или здоровью гражданина);

20.16. принимает меры по качественному улучшению нормирования труда, направленные на обеспечение опережающего темпа роста производительности труда над ростом заработной платы.

Устанавливает нормы труда, обеспечивают их замену и пересмотр с участием профсоюзного комитета;

20.17. при наличии прибыли, остающейся после налогообложения, производит за ее счет доплату работникам к пособиям по временной нетрудоспособности, за рабочие дни по графику работы работника, приходящиеся на первые двенадцать календарных дней нетрудоспособности до 100 процентов среднедневного (среднечасового) заработка, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, наступившей:

в связи с заболеванием или травмой, причиной которых явилось употребление алкоголя, наркотических или токсических веществ;

в период прогула без уважительных причин;

в период, когда было выявлено нарушение режима, установленное врачом или комиссией по назначению пособия;

20.18. предоставляет женщинам право ухода в отпуск по беременности и родам на два месяца, раньше установленного законом срока с оплатой по среднему заработку при наличии медицинского заключения об их переводе на облегченный труд и невозможностью Нанимателя предоставить такую работу;

20.19. представляет органам профсоюза необходимую информацию по вопросам, связанным с трудом и социально-экономическим развитием Организации;

20.20. производит премирование работников за экономию и рациональное использование топливно-энергетических и материальных ресурсов в соответствии с законодательством;

20.21. при наличии финансовой возможности сохраняет за работниками, переведенными по состоянию здоровья на более легкую нижеоплачиваемую работу, прежний заработок в течение не менее одного месяца со дня перевода;

20.22. при введении новых условий оплаты труда не допускает снижения размеров заработной платы работников на момент их введения;

21. Не начисляются и не выплачиваются все виды премий и вознаграждений:

руководителям Организаций при наличии роста убытка от реализации продукции (работ, услуг) за отчетный период по Организации в целом, а также просроченной задолженности по выплате заработной платы;

руководителям Организации независимо от вида услуги, по которой допущены сверхнормативные потери тепловой энергии и воды и (или) превышение удельных норм расхода топливно-энергетических ресурсов, в том числе руководителям структурных подразделений, эксплуатационных и производственных участков, филиалов (при их наличии);

специалистам и служащим, функции которых в соответствии с должностными обязанностями предусматривают участие в предоставлении услуги, по которой допущены сверхнормативные потери тепловой энергии и воды и (или) превышение удельных норм расхода топливно-энергетических ресурсов, в том числе функции учета, анализа, планирования, контроля, обслуживания основных средств.

22. оплата труда руководителей Организаций производится в соответствии с законодательством Республики Беларусь и условиями контрактов, заключенных с ними;

23. Стороны договорились, что Наниматель в случаях принятия решений, затрагивающих трудовые и социально-экономические права работников-членов профсоюза, уведомляет об этом не позднее, чем за семь календарных дней соответствующий комитет профсоюза для выработки согласованных решений;

24. Обком профсоюза обязуется:

24.1. принимать конкретные меры по реализации Соглашения при решении вопросов повышения уровня оплаты труда, совершенствования форм стимулирования производительного и качественного труда, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах и созданию в них нормальной рабочей обстановки;

24.2. отстаивать интересы членов профсоюза в вопросах организации и оплаты труда, социально-экономических прав в соответствии с действующим законодательством Республики Беларусь, Соглашением и коллективными договорами;

24.3. вносить в государственные органы и вышестоящие организации, нанимателям конкретные и аргументированные предложения по стабилизации и улучшению экономического положения и финансового состояния Организаций и на этой основе повышения уровня оплаты труда, добиваться их реализации;

24.4. выходить с инициативой по привлечению к ответственности должностных лиц, нарушающих законодательство о труде Республики Беларусь, положения Соглашения и условия коллективного договора;

24.5. при потребности членов профсоюза в санаторно-курортном лечении, оказывать помощь в приобретении путевок в санатории Санаторно-курортного унитарного предприятия «Белпрофсоюзкурорт»;

24.6. обеспечивать профсоюзные организации аналитическими, методическими, справочными материалами, проводить консультации, разъяснения, рекомендации по важнейшим процессам и событиям, проходящим в сфере трудовых и социальных отношений, в общественной профсоюзной жизни.

ГЛАВА 5

СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

25. Стороны обязуются:

25.1. оказывать материальную помощь работнику – члену профсоюза Организации, чья семья оказалась по объективным причинам в тяжелой материальной ситуации;

25.2. содействовать развитию добровольного страхования за счет средств Организаций дополнительной пенсии работников и руководителей;

25.3. содействовать включению в коллективные договоры положений о выделении Нанимателями дополнительных денежных средств на санаторно-курортное лечение работников – членов профсоюза, в том числе в санаториях Санаторно-курортного унитарного предприятия «Белпрофсоюзкурорт».

25.4. содействовать включению нанимателями в коллективные договоры нормы, предусматривающей заключение договоров добровольного страхования медицинских расходов работников.

26. Стороны установили, что Наниматели:

26.1. выплачивают один раз в календарном году работникам Организаций единовременную материальную помощь на оздоровление при предоставлении трудового отпуска в размере и порядке установленными коллективным договором (иными локальными правовыми актами).

Единовременная материальная помощь на оздоровление, как правило, осуществляется при предоставлении трудового отпуска (при разделении его на части - при предоставлении одной из частей) по заявлению работника;

26.2. выплачивают единовременное выходное пособие (если ранее в период работы в Организации оно не выплачивалось) работнику, у которого право на трудовую пенсию по возрасту (в том числе за работу с особыми условиями труда и (или) по инвалидности), профессиональную пенсию возникло в период работы в Организации и ему в этот период в соответствии с законодательством назначена такая пенсия, за исключением работников, которым назначена пенсия в соответствии с Законом Республики Беларусь от 17 декабря 1992 года «О пенсионном обеспечении военнослужащих, лиц начальствующего и рядового состава органов внутренних дел, Следственного комитета Республики Беларусь, Государственного комитета судебных экспертиз Республики Беларусь, органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям и органов финансовых расследований», при их увольнении в размерах и порядке установленных коллективным договором;

26.3. возмещают один раз в год в летний период часть стоимости путевки, приобретенной Организацией, в детские оздоровительные лагеря, расположенные на территории Республики Беларусь.

Размер возмещения части стоимости путевки определяется коллективным договором;

26.4. осуществляют работникам Организаций единовременные выплаты:

к государственным праздникам, общереспубликанским праздничным дням, юбилейным датам образования Организации, профессиональным праздничным дням, материальную помощь на закупку сельхозпродуктов;

при достижении ими определенной (юбилейной) даты со дня рождения (40, 50, 60 и каждые последующие десять лет) в зависимости от продолжительности стажа работы в Организации в соответствии с локальными правовыми актами;

женщинам-матерям (а также вдовцам, не вступившим в новый брак, одиноким отцам, опекунам, попечителям, воспитывающим-несовершеннолетних детей) - ко Дню матери;

инвалидам и работникам, воспитывающим детей инвалидов - ко Дню инвалидов в соответствии с локальными правовыми актами Организации;

работникам (в том числе опекунам, попечителям, бывшим работникам, уволенным в связи с инвалидностью и более не работающим), имеющим детей школьного возраста, на приобретение школьных товаров к началу учебного года в соответствии с локальными правовыми актами Организации;

26.5. производят другие выплаты и компенсации работникам инвалидам, семьям, воспитывающим трех и более несовершеннолетних детей, детей-инвалидов, а также одиноким матерям (отцам), опекунам (попечителям) в соответствии с законодательством и локальными правовыми актами Организаций;

26.6. приобретают (оплачивают) новогодние подарки работникам, имеющим на иждивении детей, в том числе детям бывших работников, погибших или ставших инвалидами в результате несчастного случая на производстве, уволенных в связи с инвалидностью, профзаболеванием, инвалидов - участников ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС, других радиационных аварий;

26.7. осуществляют за счет средств Организаций добровольное страхование дополнительной пенсии и (или) добровольное страхование медицинских расходов в порядке, предусмотренном локальными правовыми актами;

26.8. оказывают единовременную материальную помощь в связи с чрезвычайными событиями в жизни работника:

при рождении (усыновлении) ребенка;

при регистрации брака (если брак регистрируется впервые);

при длительной болезни (три недели и более), а также нуждающимся в проведении операций, перенесшим операции, при наличии подтверждающих документов;

в случае онкологического заболевания работника (ребенка работника) на основании документов, подтверждающих диагноз;

пострадавшим от пожаров, затоплений и других стихийных бедствий, и непредвиденных обстоятельств в зависимости от размера причиненного ущерба;

в случае смерти супруга(и), близких родственников работника;

в случае смерти работника семье умершего (члену семьи, взявшему на себя организацию погребения) на погребение и ритуальные услуги;

26.9. для работников Организаций в коллективных договорах устанавливают ограниченную ответственность за ущерб, причиненный Организации, за исключением случаев хищений, умышленной порчи имущества, при которых вред (ущерб) возмещается в полном объеме.

Ограниченную материальную ответственность устанавливать в размере, не превышающем средний месячный заработок виновного работника, по его заявлению;

26.10. выплачивают работникам Организации единовременное денежное вознаграждение награжденным:

Почетной грамотой МЖКХ, ГУ ЖКХ в размере десяти и восьми базовых величин соответственно;

Благодарностью МЖКХ, ГУ ЖКХ в размере трех базовых величин;

Государственными наградами;

26.11. работникам, награжденным, нагрудным знаком МЖКХ «Ганаровы работнік жыллева-камунальнай гаспадаркі» в соответствии с положением о нагрудном знаке МЖКХ «Ганаровы работнік жыллева-камунальнай гаспадаркі».

26.12. выплачивают автору изобретения, рационализаторского предложения авторское вознаграждение в размерах и на условиях определяемых по соглашению сторон;

26.13. воинам-афганцам и участникам ликвидации последствий аварии на Чернобыльской АЭС, работающим в организации ежегодно оказывают материальную помощь ко Дню Победы, Дню Памяти воинов-интернационалистов, Дню Чернобыльской трагедии соответственно;

26.14. предоставляют работникам - членам профсоюза преимущественное право при направлении на учебу в высшие и средние специальные заведения за счет средств предприятия.

ГЛАВА 6 ОХРАНА ТРУДА

27.1. Стороны обязуются:

27.1. проводить совместную работу по реализации государственной политики в области охраны труда в соответствии с Законом Республики Беларусь «Об охране труда» (далее – Закон);

27.2. осуществлять государственный и общественный контроль за: соблюдением политики в области охраны труда и реализации мероприятий отраслевой программы по улучшению условий и охраны труда;

проведением ежегодного анализа эффективности действия внедренных систем управления охраной труда и осуществление корректирующих мероприятий по снижению производственных опасностей и профессиональных рисков, травматизма, направленных на обеспечение безопасности жизни и здоровья работников;

разработкой, внедрением и сертификацией систем управления охраной труда государственному стандарту Республики Беларусь СТБ ISO45001-2020 «Системы менеджмента здоровья и безопасности при профессиональной деятельности. Требования и руководство по применению»;

совершенствованием форм и методов профилактики нарушений законодательства, направленные на снижение производственного травматизма;

27.3. осуществлять контроль за проведением в установленные сроки обучения, стажировки, инструктажей и проверки знаний по охране труда работников Организации, переподготовкой и повышением квалификации по вопросам охраны труда руководителей, специалистов, работников, в т. ч. общественных инспекторов по охране труда;

27.4. включать на всех уровнях в состав комиссий по проверке знаний по вопросам охраны труда уполномоченных представителей соответствующих комитетов профсоюза;

28. Стороны установили, что Наниматели и профсоюзные комитеты предусматривают в коллективных договорах:

28.1. обеспечить выделение в необходимых объемах, но не менее трех процентов от фонда оплаты труда, финансовых средств для осуществления мероприятий по улучшению условий и охраны труда, предусмотренных коллективным договором, планом мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организации;

28.2. проведение в соответствии с законодательством своевременной аттестации (один раз в 5 лет) рабочих мест по условиям труда, выплату компенсаций по условиям труда, бесплатное обеспечение полагающимися средствами индивидуальной защиты.

Обязательное включение в состав комиссии по аттестации рабочих мест по условиям труда представителей профсоюза;

28.3. положение о предоставлении не освобожденным от основной работы председателю, заместителю председателя профкома, председателю и членам комиссий по охране труда, общественным инспекторам по охране труда возможности осуществления общественного контроля за состоянием условий и охраны труда в рабочее время (до 4 часов в неделю) с сохранением среднего заработка по основному месту работы;

28.4. положение о материальном стимулировании общественных инспекторов по охране труда и работников, принимающих активное участие за соблюдением законодательства по охране труда, производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины;

28.5. работникам, выполняющим работы на открытом воздухе или в закрытых, не обогреваемых помещениях в холодный период года, а также отдельные виды работ, наряду с перерывом для отдыха и питания, предоставляют дополнительные специальные перерывы в течение рабочего дня, включаемые в рабочее время (перерывы для обогрева, отдыха при погрузочно-разгрузочных и других работах), предусмотрев в коллективных договорах виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов, устанавливают режим работы таких работников, исключающий причинение вреда их жизни и здоровью при сильных жаре или морозе.

29. Стороны договорились, что Наниматели:

При наступлении несчастного случая на производстве выплачивают дополнительно из средств Организации:

единовременную материальную помощь семье погибшего на производстве работника в размере не менее 120-кратной среднемесячной заработной платы погибшего работника, исчисленной за 12 последних месяцев работы, предшествующих месяцу, в котором произошел несчастный случай, повлекший смерть работника;

единовременную материальную помощь работнику, получившему трудовое увечье в результате несчастного случая на производстве (профессионального заболевания, полученного на предприятии), в размере одной среднемесячной заработной платы работника (исчисленной за 12 последних месяцев работы, предшествующих месяцу в котором он произошел) за каждый процент утраты трудоспособности;

единовременную материальную помощь семье работника, погибшего при исполнении трудовых обязанностей вследствие чрезвычайных ситуаций, стихийных бедствий, катастроф, дорожно-транспортных происшествий (по вине сторонних юридических или физических лиц) и иных непредвиденных обстоятельств - в размере не менее 18 среднемесячных заработных плат погибшего, а работнику, потерявшему в таких случаях профессиональную трудоспособность - в размере не менее 0,2 среднемесячной заработной платы за каждый процент утраты трудоспособности.

Работники Организации, находившиеся в момент получения травмы в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, не имеют право на вышеуказанные выплаты.

Размер выплачиваемой материальной помощи может быть снижен пропорционально степени вины потерпевшего, определенной в документах специального расследования. В случае установления обоюдной вины нанимателя и работника, в зависимости от степени вины работника, получившего трудовое увечье, размер единовременной материальной помощи может быть уменьшен не более, чем на 25 процентов.

Выплата сумм единовременной материальной помощи производится после получения материалов специального расследования - в случае гибели работника, а при получении трудового увечья - после установления пострадавшему медико-реабилитационной экспертной комиссией процента утраты трудоспособности, с учетом обстоятельств произошедшего.

В случае финансовых затруднений Организации, Стороны могут принять решение о выплате материальной помощи в течение не более одного года со дня, в котором произошел несчастный случай, в равных долях по каждому месяцу с учетом индекса потребительских цен, рассчитанного нарастающим итогом.

30. Стороны договорились, что Наниматели:

30.1. обеспечивают меры по созданию здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с требованиями нормативных правовых актов;

30.2. предусматривают удешевление питания работников путем организации:

работы объекта общественного питания и (или) оборудованного помещения (места) для приема пищи;

доставки питания по заказам работников и (или) выездного обслуживания организациями, специализирующимися на оказании таких услуг, а также применения других форм обслуживания;

30.3. обеспечивают проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу), периодических (в течение трудовой деятельности) и внеочередных медицинских осмотров работников (при ухудшении состояния их здоровья), предсменных (перед началом работы, смены) медицинских осмотров работников и освидетельствование на предмет нахождения в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

30.4. признают право работника на отказ от выполнения порученной работы в случае возникновения опасности для жизни и здоровья его и окружающих до устранения этой опасности, а также при непредставлении необходимых средств коллективной и индивидуальной защиты, обеспечивающих безопасность труда. При отказе от порученной работы по указанным основаниям работник обязан незамедлительно письменно сообщить нанимателю, либо уполномоченному должностному лицу нанимателя о мотивах такого отказа, при этом подчиняясь правилам внутреннего трудового распорядка. В предусмотренных выше случаях и в случае приостановления и запрещения проведения работ специально уполномоченными государственными органами надзора и контроля, техническими инспекторами труда Профсоюза за работниками сохраняют среднюю заработную плату за время вынужденного простоя;

30.5. приводят численность служб охраны труда в соответствие со ст. 20 Закона, обеспечивают условия для их эффективной работы. Привлекают специалистов по охране труда, кроме выполнения ими своих трудовых функций, утвержденных Типовым положением о службе охраны труда, только для ликвидации чрезвычайных ситуаций;

30.6. обеспечивают своевременное представление в вышестоящие органы управления:

сообщения о групповом несчастном случае, несчастном случае со смертельным исходом - немедленно;

сообщения о несчастном случае с тяжелым исходом - в течение 2 дней после получения заключения организации здравоохранения о тяжести травмы потерпевшего;

документов специального расследования несчастного случая - в течение 3 дней по окончании расследования несчастного случая;

государственной статистической отчетности по форме 1-Т (травматизм) до 15 января года, следующего за отчетным, о численности потерпевших при несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваний;

30.7. обсуждают не менее 2 раз в год на совместных заседаниях администрации Организации и профсоюзных комитетов вопросы выполнения требований Декрета Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» с привлечением к дисциплинарной ответственности руководителей структурных подразделений, где произошли несчастные случаи на производстве, нарушаются требования правил охраны труда, трудовой и производственной дисциплины, работники не обеспечены средствами индивидуальной защиты;

30.8. оказывают содействие профсоюзу в организации работы общественных инспекторов, общественных комиссий по охране труда в осуществлении периодического контроля, проведении Дней охраны труда в соответствии с Типовым положением по осуществлению общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда в организациях жилищно-коммунального хозяйства;

30.9. оказывают содействие профсоюзным комитетам в организации обучения (обучающие курсы, повышения квалификации и переподготовки) председателей комиссий Организаций по охране труда, общественных инспекторов по охране труда в учреждениях образования системы МЖКХ, а также на базе УО ФПБ «Международный университет «МИТСО»;

31. Стороны договорились, что работники Организаций:

31.1. соблюдать требования по охране труда, а также правила поведения на территории Организации, в производственных, вспомогательных и бытовых помещениях;

31.2. выполнять нормы и обязательства по охране труда, предусмотренные коллективным договором, соглашением, трудовым договором, должностными обязанностями и правилами внутреннего трудового распорядка;

31.3. использовать и правильно применять предоставленные им средства индивидуальной защиты, а в случае их отсутствия незамедлительно уведомлять об этом непосредственного руководителя либо иное уполномоченное должностное лицо нанимателя;

31.4. проходить в установленном законодательством порядке медицинские осмотры, обучение, стажировку, инструктаж и проверку знаний по вопросам охраны труда;

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

31.6. немедленно сообщать Нанимателю о любой ситуации, угрожающей жизни или здоровью работников и окружающих, несчастном случае, произошедшем на производстве, оказывать содействие Нанимателю в принятии мер по оказанию необходимой помощи потерпевшим и доставке их в организацию здравоохранения;

31.7. исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством об охране труда.

32. Обком профсоюза:

32.1. разрабатывает методические рекомендации по осуществлению общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда, проводит обучение общественных инспекторов по охране труда;

32.2. проводит ежегодный областной смотр-конкурс на лучшую организацию общественного контроля по охране труда;

32.3. принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве (участие технических (главных технических) инспекторов труда обязательно в расследовании несчастных случаев со смертельным, тяжелым исходами и групповых несчастных случаев, председатели профкомов, цехкомов – в расследовании всех остальных несчастных случаев).

32.4. в случае необходимости представляет интересы работников, пострадавших в результате несчастных случаев на производстве, в суде и иных органах и организациях.

ГЛАВА 7 РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

33. Стороны согласились, что вопросы продолжительности рабочего времени, времени отдыха работников, в том числе предоставления им трудовых и социальных отпусков, вопросы регулирования внутреннего трудового распорядка и дисциплины труда и другие трудовые и социально-экономические права работников решаются Нанимателем по согласованию с профкомом Организации в соответствии с законодательством Республики Беларусь и регулируются настоящим Соглашением и коллективными договорами Организаций;

34. Стороны установили, что Наниматели:

34.1. устанавливают продолжительность основного отпуска для работников не менее 24 календарных дней;

34.2. при наличии прибыли, остающейся после налогообложения, принимают меры по:

оздоровлению работников, в том числе ежегодному оздоровлению работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. В состав комиссии по оздоровлению и санаторно-курортному лечению работников Организации включать представителей профсоюза;

оказанию адресной поддержки работникам, впервые принятым на работу после окончания учреждений образования.

35. стороны установили, что Наниматели, профсоюзные комитеты включают в коллективные договоры:

35.1. порядок, условия предоставления и продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день за счет собственных средств;

35.2. порядок выплаты денежной компенсации работникам, выезжающим в служебные командировки или при разъездном характере работы и имеющим право на бесплатное обеспечение лечебно-профилактическим питанием, молоком или равноценными пищевыми продуктами;

35.3. порядок единовременной выплаты на оздоровление при предоставлении трудового отпуска;

35.4. положение о социальных отпусках с сохранением заработной платы по причинам вступления в брак, рождения ребенка, смерти членов семьи и т.д.;

35.5. категории (профессии, должности) работников, для которых применяется суммированный учет рабочего времени, а также продолжительность учетного периода (месяц, квартал или полугодие, но не более одного календарного года);

35.6. порядок и условия предоставления за счет собственных средств Организации дополнительного отпуска за продолжительный стаж работы в Организации (системы) до 3-х календарных дней и дополнительного поощрительного отпуска;

35.7. условия предоставления отпуска с частичным сохранением заработной платы (не менее 2/3 тарифной ставки рабочего, тарифного оклада служащего) по инициативе Нанимателя при необходимости временной приостановки работ или временного уменьшения их объема, а также при отсутствии другой работы, на которую необходимо временно перевести работника в соответствии с медицинским заключением;

35.8. норму, предусматривающую обязанность нанимателя предоставлять отпуск без сохранения заработной платы работникам при получении ими среднего специального, высшего и дополнительного образования, по вечерней или заочной формам получения образования при отсутствии направления (заявки) Нанимателя, договора на подготовку специалистов, а также при получении второго и последующего среднего специального, высшего образования, на период сдачи вступительных экзаменов (испытаний) в высшие и средние специальные учебные заведения на срок установленный законодательством о труде;

35.9. условия предоставления социального отпуска без сохранения заработной платы по причинам личного и семейного характера по договоренности между работником и нанимателем продолжительностью более 30 календарных дней;

35.10. порядок разделения трудового отпуска по договоренности между работником и нанимателем более чем на 2 части, одна из которых должна быть не менее 14 календарных дней;

35.11. норму, предусматривающую предоставление женщинам – матерям, воспитывающим троих и более детей в возрасте до 16 лет, по ее (его) заявлению одного свободного от работы дня в неделю с оплатой в размере среднего дневного заработка в соответствии с главой 19 Трудового Кодекса;

35.12. матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) двоих детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) заявлению ежемесячно предоставляется один дополнительный свободный от работы день с оплатой в размере среднего дневного заработка;

35.13. норму, предусматривающую предоставление женщинам, имеющих двух и более детей в возрасте до 16 лет, а также одиноким матерям (отцам), вдовам (вдовцам), не вступившим в новый брак, имеющим детей в возрасте до 16 лет, трудовой отпуск в удобное для них время и по их заявлению, дополнительный отпуск без сохранения заработной платы (до 2-х недель в году);

35.14. норму, предусматривающую предоставление супругам, работающим в одной организации, по их заявлению, отпуска в одно время;

35.15. норму, предусматривающую предоставление по заявлению работника 1 сентября, либо другой день начала учебного года (проведение торжественных мероприятий, посвященных началу учебного года) рабочего дня с сохранением среднего заработка работникам, ребенок (дети) которого идет (идут) в 1-ый класс;

35.16. норму, предусматривающую предоставление женщинам, в канун праздника 8-ое Марта, не полный (до 50 %) рабочий день, с сохранением заработной платы;

35.17. норму, предусматривающую установление матерям, воспитывающим двоих и более несовершеннолетних детей или ребенка-инвалида, режима гибкого рабочего времени по согласию сторон.

РАЗДЕЛ 8 ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

36. Стороны не допускают массового экономически и социально необоснованного сокращения работников и рабочих мест в Организации (под массовым сокращением понимать одновременное увольнение по инициативе Нанимателя более 5 процентов численности трудового коллектива).

Ликвидацию по инициативе Нанимателя или реорганизацию Организаций, влекущих за собой прекращение их деятельности как юридических лиц, осуществляют только после предварительного, не менее чем за три месяца, уведомления Профсоюза по этому вопросу и принятия согласованных мер по трудоустройству высвобожденных работников;

37. Стороны согласились решать вопросы разгосударствления и приватизации государственной собственности с предварительного уведомления не позже, чем за 3 месяца соответствующего комитета профсоюза. При этом изменение форм собственности в Организациях системы может осуществляться при согласии собственника и согласии не менее 2/3 членов трудового коллектива;

38. стороны установили, что Наниматели:

38.1. не допускают увольнения по сокращению численности или штата работников (без письменного согласия работника):

получивших в Организации профессиональное заболевание или трудовое увечье;

лиц предпенсионного возраста (за три года до достижения общеустановленного пенсионного возраста);

одиноких родителей (опекунов, попечителей), имеющих несовершеннолетнего ребенка в возрасте до 16 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

работников, имеющих двух и более несовершеннолетних детей в возрасте до 16 лет или детей инвалидов в возрасте до 18 лет, если второй родитель находится в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

одновременно двух работников из одной семьи, кроме случаев полной ликвидации Организации;

женщин, супруги которых призваны на срочную военную службу;

женщин, не состоящих в браке и усыновивших (удочеривших) детей;

женщин расторгнувших брак женщин и не вступивших в новый, в случаях, когда взыскание алиментов на содержание детей невозможно;

женщин (мужчин), имеющих детей-инвалидов;

работников, избранных в профсоюзные органы;

работника, являющегося единственным членом семьи с постоянным заработком;

38.2. предоставляют преимущественное право работникам, уволенным по сокращению, трудоустроиваться в Организацию при возникновении вакансий по соответствующей должности (специальности) в течение трех лет с даты увольнения;

38.3. при изменении форм собственности распространяют на уволенных по сокращению численности или штата работников, а также на работников, освобожденных от работы вследствие избрания на постоянную работу в профсоюзные органы, условия соответствующих документов;

38.4. предоставляют работнику, предупрежденному о расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, не менее четырех календарных дней в месяц с сохранением не менее 2/3 среднедневного заработка для поиска работы, содействуют переобучению новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора (контракта);

38.5. устанавливают доплаты бывшим работникам сверх установленных размеров пособий по безработице с учетом возможностей Организации на время выплаты пособий по безработице;

38.6. предоставляют возможность работникам, уволенным в связи с сокращением численности, пользоваться социальными льготами как членам трудового коллектива до нового трудоустройства, но не более одного года;

38.7. применяют гибкие формы занятости (установление неполного рабочего времени, режима гибкого рабочего времени, надомный труд и др.) в отношении работников, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет;

38.8. не допускает без согласования с соответствующим комитетом профсоюза ликвидации, продажи или перепрофилирования баз отдыха, столовых, буфетов, здравпунктов, комнат отдыха и других объектов социально-культурного назначения, находящихся на балансе Организации;

39. в случаях передачи объектов социальной инфраструктуры (общежитий, физкультурно-оздоровительных комплексов и др.), находящихся на балансе организаций, в безвозмездное пользование иному юридическому лицу (индивидуальному предпринимателю), в обязательном порядке в договорах оговаривать условия их целевого использования и право первоочередного пользования для работников Организации;

40. в коллективные договоры могут быть внесены дополнительные, по сравнению с действующим законодательством Республики Беларусь, гарантии при заключении и прекращении трудового договора для беременных женщин и женщин, имеющих детей, а также дополнительные основания, дающие преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников;

41. Обком профсоюза:

41.1. осуществляет общественный контроль за соблюдением требований законодательства и условий коллективного договора при приеме на работу, увольнении, заключении, расторжении контрактов, сокращении численности или штата работников, предоставлении им льгот и гарантий при разгосударствлении и приватизации государственной собственности;

41.2. оказывает юридическую и правовую помощь Организациям и работникам - членам профсоюза по вопросам занятости;

41.3. оказывает материальную помощь малообеспеченным членам профсоюза, уволенным в связи с ликвидацией организации или сокращением численности или штата работников и получившим статус безработного по ходатайству профсоюзной организации.

ГЛАВА 9

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЖИЛЬЕМ, ЖИЛИЩНОЕ СТРОИТЕЛЬСТВО

43. Стороны установили, что в Организациях:

43.1. учет граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, по месту работы ведут работники, назначенные Нанимателем;

43.2. принятие на учет нуждающихся в улучшении жилищных условий и предоставление жилых помещений, в том числе мест в общежитиях, производится в соответствии с жилищным законодательством на основании совместного решения руководителя Организации (уполномоченного им лица) и профсоюзного комитета, принятого при участии общественной комиссии по жилищным вопросам (при ее наличии).

Списки лиц, нуждающихся в улучшении жилищных условий и лиц, которым предоставлены жилые помещения, доводятся до сведения работников;

44. Нанимателем по согласованию с профкомом в соответствии с коллективным договором предоставляются беспроцентные займы, иная финансовая помощь для строительства (реконструкции) или приобретения жилого помещения преимущественно работникам Организации, нуждающимся в улучшении жилищных условий;

45. Организации, имеющие на праве собственности, хозяйственного ведения или оперативного управления (по согласованию с собственником или уполномоченным им лицом) жилые помещения, могут их предоставлять работникам, нуждающимся в улучшении жилищных условий во владение и пользование в соответствии с законодательством;

46. С учетом финансовых возможностей предоставляется денежная компенсация работникам расходов по найму (поднайму) жилых помещений;

47. Наниматель согласовывает с профсоюзным комитетом локальные правовые акты, касающиеся правил проживания, пропускного режима и работы общежитий, введения платных услуг для проживающих в общежитии.

ГЛАВА 10

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВОВЫХ ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ И ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА

48. Стороны установили, что Наниматели:

48. создают условия для деятельности организаций профсоюза и их органов в пределах их полномочий, определенных Конституцией Республики Беларусь, Законом Республики Беларусь «О профессиональных союзах», а также в соответствии с Уставом отраслевого профсоюза, Соглашением и коллективными договорами;

48.2. обеспечивают безналичное перечисление профсоюзных взносов по личным заявлениям работников-членов профсоюза в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 18 сентября 2002 г. № 1282 «Об удержании из заработной платы работников денежных сумм для производства безналичных расчетов» через расчетные службы Организаций одновременно с выплатой заработной платы, в том числе выплачиваемой за счет ссуд и кредитов банков, на банковские счета соответствующих организаций профсоюза (профком, Обком профсоюза);

48.3. отчисляют первичным профсоюзным организациям ежемесячно паевой взнос для проведения культурно-массовых и спортивных мероприятий, пропаганды здорового образа жизни и возрождение национальной культуры и иные социально-значимые цели в размерах, определенных коллективным договором и предусмотренных сметой на эти расходы, но не менее 0,2 процента от фонда оплаты труда;

48.4. при несвоевременных расчетах с органами профсоюза по отчислениям им собранных членских профвзносов, а также утвержденных коллективным договором отчислений паевых взносов для проведения культурно-массовых и спортивных мероприятий, пропаганды здорового образа жизни, возрождения национальной культуры и иных социально-значимых целей, производят ежемесячно индексацию данных отчислений (с момента возникновения задолженности) в соответствии с ростом уровня индекса потребительских цен;

48.5. предоставляют не освобожденным от производственной работы профсоюзным активистам время с сохранением их среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на период краткосрочной профсоюзной учебы и для участия в работе профсоюзных органов (президиумов, конференций, собраний, пленумов, съездов) и оплачивают командировочные расходы в порядке и на условиях, закрепленных коллективным договором;

48.6. сохраняют среднюю заработную плату за членами профсоюза, уполномоченными вести переговоры по заключению, изменению и контролю за выполнением коллективных договоров, на весь период переговоров, если по согласованию Сторон переговоры ведутся в рабочее время;

48.7. при избрании в состав профсоюзных органов лиц, с которыми до избрания заключены срочные трудовые договоры (контракты), срок договора (контракта) с ними перезаключается на период избрания. В случае если сроки периода избрания превышают сроки договора (контракта) заключается новый договор (контракт) на срок их полномочий;

48.8. не допускают привлечения к дисциплинарной ответственности, изменения существенных условий труда работников, избранных руководителями профсоюзных органов и не освобожденных от работы, без письменного предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа, а общественных инспекторов по охране труда, председателей и членов комиссии по охране труда Организации, уполномоченных представителей профсоюза в сфере общественного контроля за соблюдением законодательства о труде – без письменного предварительного согласия соответствующего комитета профсоюза;

48.9. не допускают расторжение (прекращение) трудового договора (контракта) с работниками, избранными в состав профсоюзных органов и не освобожденными от работы, без письменного предварительного уведомления (не позднее, чем за два месяца) профсоюзного органа, членами которого они являются (за исключением случаев, вызванных виновными действиями работника), а с работниками, избранными руководителями профсоюзных органов и не освобожденными от работы, допускается только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа;

48.10. предоставляют профсоюзному комитету в безвозмездное пользование необходимые помещения, оборудование, транспорт, средства связи, оргтехнику, осуществляют оплату коммунальных услуг, согласно Соглашению, коллективным договорам в порядке и на условиях, установленных законодательством Республики Беларусь;

48.11. предоставляют возможность руководству и работникам республиканского, областного комитетов профсоюза, профкомов Организаций беспрепятственно посещать Организации, где работают члены профсоюза;

48.12. предоставляют освобожденным работникам профсоюзных комитетов равные права пользования всеми социальными гарантиями, поощрительными выплатами установленными настоящим Соглашением и коллективными договорами для работников Организаций;

48.13. устанавливают неосвобожденным председателям первичных организаций профсоюза доплату за сложность и напряженность работы, участие в решении вопросов охраны труда, правовой помощи работникам, поддержании дисциплины и здорового морально-психологического климата в коллективе в размере не менее 20 процентов, председателям цеховых комитетов профсоюза в размере не менее 10 процентов, и казначеям 10 процентов должностного оклада (тарифной ставки) по основному месту работы;

48.14. устанавливают общественным инспекторам по охране труда, в зависимости от результатов их участия в осуществлении общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда и с учетом предложений профсоюзной организации, ежемесячную доплату в размере не менее 10 процентов тарифной ставки (оклада);

48.15. премирование освобожденных профсоюзных работников за счет средств Организации осуществляют в порядке и на условиях, установленных для соответствующих руководителей и специалистов данной Организации;

48.16. обобщают и выполняют реальные предложения и требования, высказанные работниками-членами профсоюза на профсоюзных собраниях, конференциях, касающихся непосредственно производственных и трудовых отношений;

48.17. предоставляют республиканскому, областным комитетам профсоюза, профсоюзам Организаций необходимую информацию социального характера о финансово-экономической деятельности Организации, учредительные документы, за исключением сведений, составляющих коммерческую тайну;

48.18. оказывают содействие по сохранению (созданию) профсоюзной структуры в реорганизуемых в хозяйственные общества государственных унитарных предприятий, создаваемых путем преобразования в соответствии с законодательством о приватизации государственного имущества;

48.19. предоставляют работникам, освобожденным от работы вследствие избрания на выборные должности в профсоюзных органах прежнюю работу (должность), а при ее отсутствии с согласия работника - другую равноценную работу (должность) в той же организации в случаях:

после окончания сроков их полномочий;

при реорганизации первичной профсоюзной организации;

при ликвидации первичной профсоюзной организации.

49. Стороны, заключившие настоящее Соглашение, признают право профсоюзных комитетов созывать собрания или конференции трудовых коллективов по согласованию с Нанимателем;

50. ГУ ЖКХ обязуется в соответствии с Трудовым кодексом разрабатывать и принимать по согласованию с Обкомом профсоюза нормативные правовые акты, документы, затрагивающие трудовые и социально-экономические права работников Организаций.

51. Наниматели включают представителей профсоюзных организаций делегированных решением профсоюзного органа, а также с их согласия, в состав коллегиальных органов управления Нанимателя (правление, совет предприятий и акционерных обществ и др.), в состав комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве, аттестации рабочих мест по условиям труда, аттестационных комиссий Организаций, а также комиссий по разработке и изменению Устава Организации; обеспечивают присутствие вышеуказанных представителей на производственных совещаниях.

52. Обком профсоюза:

52.1. оказывает профсоюзным комитетам и первичным организациям профсоюза, в том числе созданным в Организациях негосударственной формы собственности, необходимую помощь в налаживании работы по защите социально-экономических прав и интересов работников, разработке и заключению коллективных договоров, организовывает обучение профсоюзного актива;

52.2. подает в суд по просьбе членов профсоюза иски в защиту их трудовых и социально-экономических прав.

ГЛАВА 11

СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА НЕРАБОТАЮЩИХ ПЕНСИОНЕРОВ

53. К неработающим пенсионерам относятся неработающие граждане (пожилые люди, достигшие общеустановленного пенсионного возраста, ветераны войны и труда, инвалиды), зарегистрированные и проживающие на территории Республики Беларусь, последним местом работы которых перед назначением трудовой (профессиональной) пенсии, пенсии по инвалидности являлась одна из Организаций и состоящие на профсоюзном учете в Организации (стаж работы в Организациях может оговариваться в коллективном договоре).

54. Стороны установили, что Наниматели совместно с профсоюзными комитетами:

54.1. в коллективных договорах определяют комплекс мер, направленных на усиление социальной поддержки неработающих пенсионеров, в первую очередь, в вопросах их материальной поддержки, сохранение права на улучшение жилищных условий, оздоровление;

54.2. оказывают, при наличии средств материальную помощь: для приобретения путевок на санаторно-курортное лечение в оздоровительных учреждениях Республики Беларусь;

председателям первичных ветеранских организаций в размере не менее трех базовых величин;

к профессиональному празднику;

на заготовку овощей на зимний период;

семьям в случае смерти бывшего работника;

ветеранам Великой Отечественной войны, малолетним узникам фашистских концлагерей, воинам-афганцам и участникам ликвидации последствий аварии на Чернобыльской АЭС ко Дню Победы, Дню Памяти воинов-интернационалистов, Дню Чернобыльской трагедии соответственно;

и др.

54.3. организовывают чествование с праздничными и юбилейными датами, профессиональным праздником, Днем пожилых людей, Днем Победы, Международным днем инвалидов;

54.4. оказывают помощь в доставке продуктов питания и медикаментов одиноко проживающим неработающим пенсионерам;

54.5. оформляют бесплатную подписку на еженедельник «Беларускі час».

54.6. проводят работу по созданию первичных ветеранских организаций в соответствии с Уставом Белорусского общественного объединения ветеранов жилищно-коммунального хозяйства и оказывают им необходимую финансовую и иную помощь в организации их деятельности;

54.7. вносят в соответствующие государственные органы управления предложения, направленные на улучшение положения пожилых людей, ветеранов войны и труда, пенсионеров-инвалидов, добиваются реализации этих предложений;

54.8. защищают (в случае необходимости) интересы неработающих пенсионеров в судебных и других органах;

54.9. организуют и координируют работу по созданию музеев, исторических уголков, стендов «Заслуженные ветераны» и др.

ГЛАВА 12 СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЁЖИ

55. Стороны установили, что Наниматели:

55.1. дифференцированно, в зависимости от характера и сложности профессии, устанавливают молодым рабочим, выпускникам учреждений профессионально-технического образования пониженные нормы выработки в течение 6 месяцев с начала их самостоятельной работы, без уменьшения при этом заработной платы;

55.2. производят несовершеннолетним работникам, имеющим сокращенный рабочий день, оплату труда в размере, как и работникам соответствующих категорий при полной продолжительности рабочей смены;

55.3. оказывают единовременную материальную помощь молодым работникам, призванным с Организации на службу в армию и возвратившимся после окончания службы на прежнее место работы, в размере до 20 базовых величин при наличии прибыли, остающейся после налогообложения;

55.4. выделяют молодым семьям денежные средства на полную или частичную компенсацию расходов за найм жилых помещений и проживание в общежитиях на условиях и в порядке предусмотренных коллективным договором;

55.5. обеспечивают трудоустройство по полученной специальности выпускников учреждений образования, направленных на учебу Организацией, и оказывают им иную помощь в соответствии с коллективными договорами, а также в получении льготных кредитов и средств на строительство или покупку жилья;

55.6. закрепляют за молодыми специалистами (молодыми рабочими) наставников для успешной их адаптации на производстве из числа опытных руководящих работников организации с определением в коллективных договорах сроков работы наставников и мер их материального стимулирования;

55.7. в случае направления Нанимателем на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации в очной (дневной) форме обучения работников, не имеющих квалификации (разряда, класса, категории) по профессии, необходимой организации, принятых на работу по данной профессии без указания разряда (класса, категории) или с его указанием, названным работникам в течение периода обучения за счет средств Организации осуществлять выплату заработной платы из расчета не менее тарифной ставки первого разряда, установленной в Организации;

55.8. в первую очередь выделяют жилье молодым специалистам (молодым рабочим), прибывшим в Организацию по распределению, а также приглашенным;

55.9. предоставляют льготы молодым работникам Организации, успешно обучающимся учреждениям высшего и (или) среднего специального образования в вечерней и (или) заочной формах обучения и получающим первое высшее или среднее специальное образование, независимо от специальности в качестве минимальных гарантий, предусмотренных статьями 215-220 Трудового Кодекса;

55.10. для молодых работников Организации включают в рабочий год, за который предоставляется трудовой отпуск, периоды отпусков без сохранения заработной платы, предоставляемых работникам, самостоятельно и успешно обучающимся в учреждениях высшего и (или) среднего специального образования в вечерней и (или) заочной формах обучения при получении первого высшего и (или) среднего специального образования, на период экзаменационных сессий и превышающих 14 календарных дней в течение года (но не более 30);

55.11. Повышают тарифные оклады молодым специалистам (молодым рабочим), отработавшим в Организации по распределению и продолжающим работать в этих Организациях на условиях заключенных контрактов, в соответствии со статьей 261² Трудового кодекса на 50 процентов.

55.12. через средства массовой информации систематически освещают работу хозяйственных и профсоюзных органов с молодежью, пропагандируют лучший опыт работы молодых специалистов (молодых рабочих) и молодых профсоюзных лидеров и активистов.

56. Обком профсоюза обязуется:

56.1. вносить в соответствующие органы государственного управления предложения в нормативные правовые акты по вопросам социальной помощи молодым семьям;

56.2. при наличии финансовых возможностей устанавливать стипендии, или доплаты к ним, для учащихся учреждений образования, хорошо успевающих и активно участвующих в работе профсоюзных организаций;

56.3. оказывать (при наличии средств):

беспроцентные займы работникам, нуждающимся в улучшении жилищных условий, на строительство (реконструкцию) либо приобретение жилых помещений;

материальную помощь для приобретения путевок на санаторно-курортное лечение в оздоровительных учреждениях республики и в детские оздоровительные лагеря;

материальную помощь к 1 сентября для подготовки детей к школе.

ГЛАВА 13 РАЗВИТИЕ КУЛЬТУРЫ, ФИЗИЧЕСКОГО ВОСПИТАНИЯ, СПОРТА И ТУРИЗМА

57. Стороны обязуются:

57.1. проводить политику, направленную на всестороннее развитие культуры, спорта, туризма, семейного, детского отдыха, пропаганду здорового образа жизни среди работников Организаций;

57.2. организовывать проведение областного смотра-конкурса на лучшую постановку массовой физкультурно-оздоровительной и спортивной работы в коллективах физкультуры Организаций;

57.3. обеспечивать эффективность работы созданного областного клуба физической культуры и спорта «Коммунальник»;

57.4. повышать качество организации массовых физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятий на основе сложившихся традиций, добиваться увеличения их массовости;

58. Стороны установили, что Наниматели:

58.1. вводят в штатное расписание Организации должность инструктора-методиста по физической культуре и спорту в соответствии с рекомендуемыми нормативами, утвержденными постановлением Министерства спорта и туризма Республики Беларусь от 7 октября 2002 г. № 14 «Об утверждении нормативов численности инструкторов-методистов по физкультурно-оздоровительной спортивно-массовой работе организаций» при среднесписочной численности работников в организации:

1 чел. – от 300 до 1000 чел.

2 чел. – от 1001 до 2000 чел.

3 чел. – от 2001 до 4000 чел.

4 чел. – от 4001 до 5000 чел.

1 чел. – дополнительно на каждые последующие 5000 человек;

58.2. предусматривают выделение средств на:

ежегодное пополнение библиотечного фонда Организации (при наличии библиотек);

частичное финансирование расходов, связанных с проведением областных Спартакиад, а также расходов, связанных с организацией работы областного клуба физической культуры и спорта «Коммунальник»;

финансовую поддержку коллективов художественного творчества; аренду зданий, помещений и сооружений, необходимых для проведения культурно-массовых, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы для работников и членов их семей;

поощрение участников художественной самодеятельности и спортсменов, успешно выступающих в соревнованиях, активно занимающихся спортом и ведущих здоровый образ жизни;

58.3. принимают меры по совершенствованию работы коллективов физической культуры и укреплению их материальной базы в организациях;

58.4. направляют работников Организаций для участия в спортивно-массовых мероприятиях в соответствии с Положением о порядке проведения на территории Республики Беларусь спортивно-массовых мероприятий, формирования состава участников спортивно-массовых мероприятий, их направления на спортивно-массовые мероприятия и материального обеспечения, утвержденным постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 19 сентября 2014 г. № 903, с сохранением среднего заработка;

59. Обком профсоюза:

59.1. проводит необходимую работу по организации и проведению мероприятий, направленных на развитие культуры, физического воспитания, спорта и туризма в Организациях;

59.2. в рамках благотворительной акции «Профсоюзы-детям» ежегодно предусматривает выделение средств профсоюзного бюджета на оказание помощи подшефным школам-интернатам, детским домам, домам приюта;

59.3. обеспечивает совместно с ГУ ЖКХ проведение и доленое финансирование областных и республиканских отраслевых Спартакиад, конкурсов профессионального мастерства и художественного творчества.

ГЛАВА 14

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ВЫПОЛНЕНИЯ СОГЛАШЕНИЯ

60. Каждая из Сторон, подписавших настоящее Соглашение, несет ответственность за своевременное и полное его выполнение в пределах своих полномочий и взятых на себя обязательств;

61. контроль за ходом выполнения настоящего Соглашения и разрешение разногласий, возникающих при его реализации, осуществляет Совет по трудовым и социальным вопросам, сформированный Сторонами в равном представительстве, которому Сторонами представляется вся необходимая информация;

62. контрольные функции за выполнением Соглашения осуществляют также комитеты профсоюза Организаций и Наниматели, которые могут обращаться по существу вопросов в адрес Совета по трудовым и социальным вопросам или непосредственно к лицам, подписавшим Соглашение;

63. Стороны взаимно предоставляют своевременную и полную информацию по всем вопросам выполнения Соглашения.

64. при выявлении нарушений выполнения Соглашения Стороны не позднее, чем в 2-х недельный срок проводят взаимные консультации и вырабатывают меры по их устранению;

65. Стороны обязуются не реже одного раза в полугодие рассматривать ход выполнения Соглашения, о результатах рассмотрения информировать Организации;

66. за невыполнение обязательств, предусмотренных настоящим Соглашением, виновные в этом должностные лица несут ответственность в виде:

лишения надбавок к должностным окладам, премий и других персональных выплат;

привлечения к дисциплинарной ответственности в соответствии с законодательством о труде;

67. Невыполнение положений настоящего Соглашения, коллективного договора, включая своевременное и полное перечисление удержанных ежемесячных профсоюзных взносов, по вине руководителя Организации может служить основанием для досрочного расторжения с этим руководителем контракта;

68. Обком профсоюза обязуется участвовать в решении возникающих индивидуальных и коллективных трудовых споров, в необходимых случаях представлять интересы работников-членов профсоюза в суде;

69. В течение срока действия Соглашения, при условии его выполнения, органы профсоюза воздерживаются от организации и проведения коллективных действий, предусмотренных законодательством Республики Беларусь;

70. В случае невозможности выполнения по причинам экономического, производственного, организационного характера положений коллективного договора, устанавливающих выплаты работникам денежных сумм, не предусмотренных законодательством или сверх размеров, предусмотренных законодательством, наниматель с согласия профсоюзного комитета принимает решение о приостановлении действия этих положений. В решении указывается срок приостановления действия положений, а также сроки и порядок выплаты работникам денежных сумм с учетом образовавшейся задолженности;

71. Стороны обязуются текст настоящего Соглашения довести до сведения всех Организаций.

72. Право толкования Соглашения принадлежит ГУ ЖКХ и Обкому профсоюза.

Начальник
главного управления
жилищно-коммунального
хозяйства Витебского областного
исполнительного комитета

Председатель
Витебской областной организации
Белорусского профессионального
союза работников местной
промышленности и коммунально-
бытовых предприятий

_____ Ю.А.Дядёло

_____ А.В.Юсиков

«18» декабря 2020 г.

«18» декабря 2020 г.