



СОГЛАШЕНИЕ

между
главным управлением
жилищно-коммунального хозяйства
Могилёвского областного
исполнительного комитета
и Могилёвской областной
организацией Белорусского
профессионального союза работников
местной промышленности
и коммунально-бытовых предприятий
на 2024-2027 годы

СОГЛАШЕНИЕ

между главным управлением жилищно-коммунального хозяйства Могилёвского областного исполнительного комитета и Могилёвской областной организацией Белорусского профсоюза работников местной промышленности и коммунально-бытовых предприятий на 2024-2027 годы

ГЛАВА 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Стороны Соглашения между главным управлением жилищно-коммунального хозяйства Могилёвского областного исполнительного комитета и Могилёвской областной организацией Белорусского профсоюза работников местной промышленности и коммунально-бытовых предприятий на 2024-2027 годы (далее – Соглашение):

с одной стороны – главное управление жилищно-коммунального хозяйства Могилёвского областного исполнительного комитета (далее – ГУЖКХ облисполкома), которое в соответствии с Положением о главном управлении жилищно-коммунального хозяйства Могилёвского областного исполнительного комитета, утверждённым решением Могилёвского облисполкома от 28.02.2023 № 11-7, является областным органом управления в сфере жилищно-коммунального хозяйства и входит в систему Министерства жилищно-коммунального хозяйства Республики Беларусь (далее – Министерство ЖКХ);

с другой стороны – Могилёвская областная организация Белорусского профессионального союза работников местной промышленности и коммунально-бытовых предприятий (далее – Областная организация профсоюза), которая в соответствии с законодательством Республики Беларусь, Уставом Белорусского профессионального союза работников местной промышленности и коммунально-бытовых предприятий (далее – Профсоюз) выражает, представляет и защищает законные права и интересы членов Профсоюза в Могилёвской области.

2. Соглашение является нормативным актом, устанавливающим обязательные на уровне области отраслевые принципы трудовых, социально-экономических и связанных с ними отношений.

Соглашение устанавливает трудовые и социальные гарантии работникам – членам профсоюза государственных организаций, подчинённых ГУЖКХ облисполкома, организаций коммунальной формы собственности системы Министерства жилищно-коммунального хозяйства Республики Беларусь (далее – Организации) на территории Могилёвской области.

3. Соглашение содержит обязательства Сторон в вопросах:

- создания условий для качественной, производительной работы организаций системы жилищно-коммунального хозяйства, обеспечения их устойчивого экономического и финансового состояния;
- повышения объёмов, качества, конкурентоспособности выпускаемой продукции, товаров, производимых работ, снижения их энергоёмкости, своевременного и полного предоставления потребителям необходимого комплекса жилищно-коммунальных услуг;
- принятия мер по обеспечению достойного уровня оплаты труда, увеличению размера заработной платы, своевременности её выплаты;
- создания здоровых и безопасных условий труда и быта на производстве, профилактики и предупреждения травматизма;
- организации работы в рамках 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 (далее – Трудовой кодекс), других нормативных правовых актов Республики Беларусь, международных документов, в том числе конвенций Международной организации труда, ратифицированных Республикой Беларусь, Генерального соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов (далее – Генеральное соглашение), Соглашения между Министерством ЖКХ и Профсоюзом, Соглашения между Могилёвским областным исполнительным комитетом, Могилёвским областным объединением профсоюзов и Могилёвской ассоциацией промышленников и предпринимателей, а также в соответствии с Положением о ГУЖКХ облисполкома и Уставом Профсоюза.

5. Соглашение служит основой при заключении коллективных договоров в организациях, указанных в пункте 2 Соглашения.

6. Гарантии, предусмотренные Соглашением, являются минимальными при включении в коллективные договоры, они не могут быть изменены в сторону снижения социальной, правовой и экономической защищённости работников.

7. ГУЖКХ облисполкома признаёт, что профсоюзные комитеты первичных профсоюзных организаций Профсоюза являются единственными полномочными представителями работников – членов Профсоюза в коллективных переговорах с руководителями Организаций (далее – Наниматели) при заключении коллективных договоров.

8. Соглашение вступает в силу с момента его подписания Сторонами и действует до принятия нового соглашения, но не более трёх 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.

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

10. Стороны признают необходимым обязательное заключение коллективных договоров в Организациях.

11. Стороны установили, что:

11.1. 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 (далее – профсоюзный комитет).

Профсоюзный комитет 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, устанавливающие дополнительные гарантии работникам (улучшающие положение работников в сравнении с законодательством), в том числе о выплатах всех видов материальной помощи, выходных пособий, доплат, а также об условиях по ограниченной материальной ответственности за ущерб, причинённый нанимателю, 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.

11.2. Наниматель:

направляет в Областную организацию профсоюза проект коллективного договора (изменения в коллективный договор) для проведения экспертизы;

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 течение месяца с момента его (их) принятия или подписания;

ознакомливает вновь принятых работников с Соглашением и коллективным договором под роспись в день принятия на работу.

11.3. На период процедуры несостоятельности или банкротства Организации действие коллективного договора сохраняется.

12. В развитие Соглашения Стороны на основе взаимных консультаций готовят в адрес Министерства ЖКХ, Могилёвского областного исполнительного комитета, Профсоюза, Могилёвского областного объединения профсоюзов, других государственных органов власти и управления и общественных организаций предложения, направленные на обеспечение и повышение уровня трудовой и социально-экономической защищённости работников Организаций – членов Профсоюза.

13. ГУЖКХ при подготовке (участии в подготовке) нормативных правовых актов, затрагивающих трудовые и социально-экономические права, интересы работников Организаций и связанные с ними экономические интересы Нанимателей, направляет соответствующие проекты для рассмотрения и внесения замечаний и предложений в Областную организацию профсоюза и рассматривает её позицию до принятия окончательного решения.

ГЛАВА 2

ОБЕСПЕЧЕНИЕ СТАБИЛЬНОЙ РАБОТЫ ОРГАНИЗАЦИЙ

14. ГУЖКХ облисполкома:

14.1. принимает меры по обеспечению выполнения актов законодательства и соглашений, принятых на уровне Президента Республики Беларусь и Правительства Республики Беларусь, Министерства жилищно-коммунального хозяйства Республики Беларусь, Могилёвского областного исполнительного комитета, затрагивающих интересы Организаций системы;

14.2. проводит экономическую и научно-техническую политику в целях создания на территории Могилёвской области необходимых условий для эффективной работы Организаций и иных организаций, оказывающих жилищно-коммунальные услуги, удовлетворения потребностей в жилищно-коммунальных услугах, повышения качества и расширения номенклатуры этих услуг;

14.3. осуществляет разработку основных направлений социально-экономического развития жилищно-коммунального хозяйства Могилёвской области;

14.4. осуществляет необходимые меры, обеспечивающие выполнение основных прогнозных показателей социально-экономического развития Организаций и программных документов, утверждённых на 2024 и последующие годы в установленном порядке;

14.5. принимает меры по созданию новых рабочих мест согласно утверждённым показателям;

14.6. принимает совместно с гор/райисполкомами меры по совершенствованию механизма деятельности жилищно-коммунального хозяйства Могилёвской области и структуры его управления, усилению воздействия экономических рычагов и стимулов в целях улучшения работы Организаций и повышения культуры обслуживания населения.

15. Областная организация профсоюза:

15.1. содействует мобилизации членов Профсоюза на успешную реализацию поставленных перед ГУЖКХ облисполкома задач по обеспечению устойчивой работы Организаций, а также совместно намеченных мер по повышению эффективности и развитию производства и оказываемых услуг;

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

15.3. осуществляет общественный контроль за обеспечением законных трудовых прав и социально-экономических интересов членов Профсоюза при применении норм и положений Декрета Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций»;

15.4. осуществляет общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, об охране труда и при необходимости вносит в соответствующие государственные органы, Профсоюз, Могилёвское областное объединение профсоюзов предложения по совершенствованию законодательства о труде и об охране труда;

15.5. в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 06.05.2010 № 240 «Об осуществлении общественного контроля профессиональными союзами» проводит плановые и внеплановые проверки, мониторинг соблюдения нанимателями законодательства о труде и об охране труда, о профсоюзах, выполнения условий коллективных договоров, соглашений (указанные мероприятия осуществляют главный правовой (правовой) и главный технический (технический) инспекторы труда Областной организации профсоюза;

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

15.7. для минимизации возможных негативных социальных последствий в ходе осуществляемой в целях повышения уровня конкурентоспособности экономики, структурной перестройки, технико-технологического перевооружения, реструктуризации производства проводит работу, направленную на обеспечение максимально возможной занятости работников и достойного уровня оплаты труда, в том числе путём инициирования применения в процессе модернизации организаций методики проведения социально ответственной реструктуризации;

15.8. предоставляет Организациям, членам Профсоюза безвозмездную юридическую помощь и консультации по вопросам применения законодательства о труде и положений Соглашения.

16. ГУЖКХ облисполкома совместно с Областной организацией профсоюза:

16.1. готовят в установленном порядке в адрес Министерства жилищно-коммунального хозяйства Республики Беларусь, Могилёвского областного исполнительного комитета, других государственных органов, Профсоюза, Могилёвского областного объединения профсоюзов предложения, обеспечивающие стабильную работу Организаций и отрасли;

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

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

16.4. организуют участие Организаций в республиканских соревнованиях среди Организаций по основным направлениям социально-экономического развития жилищно-коммунального хозяйства;

16.5. принимают меры в пределах своих полномочий по реализации обязательств Генерального соглашения, Соглашения между Министерством ЖКХ и Профсоюзом, Соглашения между Могилёвским областным исполнительным комитетом, Могилёвским областным объединением профсоюзов и Могилёвской ассоциацией промышленников и предпринимателей;

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

16.7. проводят работу по реализации Организациями мер, направленных на повышение их конкурентоспособности, в том числе через бережное и продуманное отношение к имеющимся ресурсам, реализацию высокотехнологичных проектов, приоритет качественных показателей над количественными, стимулирование инициативы работников-членов Профсоюза, формирование у них личной ответственности за достижение высокого качества жизни (достаточный уровень дохода, своевременная диспансеризация, здоровое питание, хорошее образование, культурный досуг).

ГЛАВА 3 ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

17. Стороны установили, что:

17.1. отношения работников и Нанимателя строятся в соответствии с законодательством, а также на основании норм и положений Соглашения и коллективных договоров;

17.2. комитеты Профсоюза представляют, выражают и защищают интересы работников – членов профсоюза в сфере трудовых и связанных с ними отношений;

17.3. обсуждение содержания контракта работника – члена профсоюза проводится с участием председателя (представителя) профсоюзного комитета;

17.4. Наниматель обязан предусматривать в контрактах, заключаемых с работниками в соответствии с Трудовым кодексом, дополнительные меры стимулирования труда:

дополнительный поощрительный отпуск продолжительностью:

при стаже работы в системе Министерства ЖКХ до трёх лет – не менее трёх календарных дней;

при стаже работы в системе Министерства ЖКХ от трёх до пяти лет – не менее четырёх календарных дней;

при стаже работы в системе Министерства ЖКХ пять и более лет – продолжительностью пять календарных дней;

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

17.5. при наличии финансовых возможностей контракт может содержать дополнительные гарантии и компенсации, помимо предусмотренных Соглашением, коллективным договором;

17.6. 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 в данной организации;

с беременными женщинами;

с родителями, имеющими ребёнка (детей) в возрасте до 5 лет (ребёнка-инвалида до 18 лет);

17.7. при досрочном расторжении контракта в связи с нарушением Нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, контракта, работнику выплачивается минимальная компенсация в размере трёх среднемесячных заработков;

17.8. 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 населённый пункт;

перевода супруга (супруги) на работу (военную службу) в другой населённый 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 трёх и более детей, один из которых не достиг возраста 16 лет, а также по заявлению одинокой матери (одинокоего отца), или матери (отца), не состоящих в браке, или опекуна, попечителя, воспитывающей (воспитывающего) ребёнка в возрасте до 5 лет, либо двух и более детей в возрасте до 16 лет;

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

17.9. 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;

17.10. с работником, которому до достижения общеустановленного пенсионного возраста осталось 3 и менее лет, не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской или трудовой дисциплины, Наниматель обязан, с согласия работника, продлить (заключить) контракт на срок не менее, чем до достижения им общеустановленного пенсионного возраста;

17.11. Наниматель обязан продлить (заключить новый) контракт с одинокой матерью (отцом) – до достижения ребёнком возраста 8 лет (детей-инвалидов – до 18 лет);

17.12. Наниматель обязан с согласия молодого специалиста, а также работника, имеющего длительный (пять и более лет) стаж работы в Организации, расположенной в районе, подвергшемся радиоактивному загрязнению в результате аварии на Чернобыльской АЭС (в зонах с правом на отселение и последующее отселение), не допускающего нарушений производственно-технологической, исполнительской или трудовой дисциплины, заключить с ним контракт на пять лет или продлить его на максимальный срок в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 30.11.1998 № 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»;

17.13. расторжение трудового договора (контракта) с работниками по инициативе Нанимателя, за исключением оснований, предусмотренных абзацами третьим, седьмым и восьмым пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса, производится с предварительного согласия профсоюзного комитета Организации;

17.14. по истечении срока действия контракта при намерении нанимателя прекратить трудовые отношения, а работника – продолжить, трудовые отношения могут быть прекращены только с предварительного согласия профсоюзного комитета организации в отношении следующих категорий работников:

инвалиды;

заболевшие и перенесшие лучевую болезнь, принимавшие участие в ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС в 1986-1989 годах, других радиационных аварий;

работавшие в зоне эвакуации;

получившие за период работы в данной организации травму, приведшую к снижению трудоспособности;

одиноким матери или матери (отцы), не состоящие в браке, опекуны, попечители, имеющие (воспитывающие) детей в возрасте до 16 лет (детей инвалидов – до 18 лет);

17.15. при прекращении трудовых отношений по истечении срока действия контракта, в случае, если инициатива такого прекращения исходит от Нанимателя, работнику, при отсутствии у него дисциплинарных взысканий, выплачивается компенсация в размере не менее месячного среднего заработка;

17.16. Наниматель сохраняет трудовые отношения с работником (с его согласия), достигшим общеустановленного пенсионного возраста, который добросовестно работает, не допуская нарушений производственно-технологической, исполнительской или трудовой дисциплины, и имеет ребёнка (либо является опекуном, попечителем ребёнка), не достигшего 18-летнего возраста (либо являющегося учащимся очной (дневной) формы обучения в учреждениях образования до достижения им 23-летнего возраста);

17.17. Наниматель обязан продлевать контракт по соглашению сторон до истечения максимального срока его действия или заключать контракт на новый срок не менее 5 лет с работником, не допускающим нарушение производственно-технологической, исполнительской или трудовой дисциплины. На меньший срок контракт продлевается (заключается) с письменного согласия работника;

17.18. Наниматель вправе по окончании срока действия контракта заключать с письменного согласия работника, не допускающего нарушений производственно-технологической, исполнительской или трудовой дисциплины, добросовестно проработавшего у данного Нанимателя не менее пяти лет, трудовой договор на неопределённый срок, при этом не снижать такому работнику достигнутый размер оплаты труда, кроме работников, к которым законодательством установлена обязательная контрактная форма найма на работу;

17.19. Наниматель заключает (продлевает) контракты с работниками, добросовестно работающими и не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской или трудовой дисциплины, на период продолжения работы без получения государственной пенсии по возрасту после приобретения на неё права на общих основаниях.

17.20. Наниматель обязан не допускать подмены трудовых отношений заключением договоров гражданско-правового характера на выполнение работ, которые согласно законодательству о труде должны осуществляться на основании трудового договора (контракта);

17.21. Наниматель может предусматривать при заключении с работником контракта (трудового договора) возможность дистанционной, комбинированной дистанционной работы;

17.22. Наниматель в рамках реализации Национальной стратегии Республики Беларусь «Активное долголетие – 2030» при приёме и увольнении работников, продлении трудовых отношений, реализации кадровой политики не допускает случаев возрастной дискриминации.

ГЛАВА 4 ОПЛАТА ТРУДА

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

19. Стороны установили, что Наниматель:

19.1. обеспечивает оплату труда работников с учётом норм законодательства, в том числе нормативных правовых актов Министерства ЖКХ.

19.2. обеспечивает установление гибких условий оплаты труда, направленных на усиление материальной заинтересованности работников в повышении производительности труда и максимально учитывающих сложность выполняемых работ, уровень квалификации, эффективность, качество и условия труда, а также вклад каждого работника в общие результаты деятельности.

Особенности оплаты труда работников закрепляются в локальных правовых актах Организации, которые принимаются по согласованию с профсоюзным комитетом;

19.3. устанавливает формы, системы и размеры оплаты труда, в том числе и дополнительные выплаты стимулирующего и компенсирующего характера, по согласованию с профсоюзными комитетами;

19.4. ежегодно предусматривает расходы на нужды социального характера, которые планирует с участием профсоюзного комитета;

19.5. организации, осуществляющей эксплуатацию жилищного фонда и (или) предоставляющей жилищно-коммунальные услуги, направляет до 30 процентов от суммы сэкономленных в отчётном году средств, полученных организацией при осуществлении финансирования по планово-расчётным ценам, на материальное стимулирование работников в установленном законодательством порядке;

19.6. повышает тарифную ставку первого разряда, действующую в Организации, в соответствии с законодательством, Соглашением между Министерством ЖКХ и Профсоюзом и 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 применении в Организации тарифной ставки первого разряда обеспечивает её размер не ниже 15 процентов месячной минимальной заработной платы, установленной Правительством Республики Беларусь;

19.7. 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 (контракта);

19.8. устанавливает работникам с учётом финансового состояния Организации повышение тарифных ставок (тарифных окладов) или сдельных расценок. При этом в коллективных договорах определяются порядок, размеры и условия установления указанного повышения;

19.9. 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 (тарифным 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 правовом акте, исходя из условий деятельности Организации;

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

за специфику труда водителям служебных легковых автомобилей и специальной техники;

за разделение рабочего дня на части;

за работу на подвижном составе в зависимости от степени его износа водителям (трактористам), машинистам;

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 определённого законодательством;

несовершеннолетним работникам в связи сокращённой продолжительностью рабочего дня;

и иные выплаты.

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

19.10. устанавливает надбавку к заработной плате работникам, в том числе штатным работникам Профсоюза, за стаж работы.

В стаж работы штатных работников Профсоюза засчитываются периоды их работы в Организации, а также работа в качестве штатных работников Профсоюза.

Размер надбавок для работников Организаций, в том числе штатным работникам Профсоюза, определяется в соответствии с законодательством и коллективным договором;

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

19.12. создаёт в Организации резервный фонд заработной платы за счёт отчислений от прибыли, остающейся после налогообложения. Конкретный размер резервного фонда, основания, порядок его формирования и использования определяются Правительством Республики Беларусь;

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

За первую половину месяца, как правило, работникам выплачивается аванс в размере не менее 30 процентов месячной заработной платы, уменьшенной на сумму удержаний за этот период. Окончательный расчёт с работниками 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;

19.14. обеспечивает индексацию доходов работников в связи с инфляцией в порядке, предусмотренном законодательством;

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

19.16. при ликвидации юридического лица расчёты 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);

19.17. принимает меры по качественному улучшению нормирования труда, обеспечивая замену и пересмотр норм труда с участием профсоюзного комитета;

19.18. 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 облегчённый труд и невозможностью Нанимателя предоставить такую работу;

19.19. представляет комитетам Профсоюза необходимую информацию по вопросам организации труда, заработной платы работников, охраны труда и другим социально-экономическим вопросам;

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

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

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

19.23. внедряет систему стимулирования и поощрения работников за высокие достижения в области качества.

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

руководителю Организации при наличии по Организации в целом роста убытка от реализации продукции (работ, услуг) или чистого убытка за отчётный период по сравнению с предыдущим периодом, если иное не установлено законодательством, а также задолженности по выплате заработной платы, государственных пособий семьям, воспитывающим детей;

по иным обстоятельствам, предусмотренным законодательством.

21. Оплата труда руководителей Организаций производится в соответствии с законодательством и условиями контрактов, заключённых с ними.

22. Вопросы оплаты труда, установления стимулирующих и компенсирующих выплат, единовременной выплаты на оздоровление, оказания материальной помощи, премирования в Организациях решаются с участием (по согласованию) соответствующих профсоюзных комитетов в порядке, установленном законодательством.

23. Областная организация профсоюза обязуется:

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

23.2. отстаивать интересы членов Профсоюза в вопросах организации и оплаты труда, социально-экономических прав в соответствии с законодательством, Соглашением между Министерством ЖКХ и Профсоюзом, Соглашением и коллективными договорами;

23.3. 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 реализации этих предложений;

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

23.5. оказывать материальную помощь в размере возмещения частичной или полной стоимости понесённых расходов на оплату стоимости путёвок в санаторно-курортные и оздоровительные учреждения Санаторно-курортного унитарного предприятия «Белпрофсоюзкурорт»;

23.6. обеспечивать первичные профсоюзные организации аналитическими, методическими, справочными, информационными материалами, проводить консультации, семинары, круглые столы по правовому просвещению граждан, по важным процессам и событиям в сфере трудовых и социальных отношений, обсуждению значимых событий государственной, общественной и профсоюзной жизни.

ГЛАВА 5 СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

24. Стороны обязуются:

24.1. оказывать материальную помощь работнику – члену Профсоюза Организации, чья семья оказалась по объективным причинам в тяжёлой материальной ситуации;

24.2. содействовать за счёт средств Организаций развитию добровольного страхования дополнительной пенсии работников и руководителей;

24.3. 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»;

24.4. содействовать включению за счёт средств Организаций в коллективные договоры нормы, предусматривающей заключение договоров добровольного страхования медицинских расходов работников.

25. Стороны установили, что Наниматель:

25.1. выплачивает один раз в календарном году работникам Организаций единовременную материальную помощь на оздоровление, как правило, при предоставлении трудового отпуска, в размере и порядке, установленными законодательством, коллективным договором и иными локальными правовыми актами;

25.2. выплачивает единовременное выходное пособие (если ранее оно не выплачивалось) работнику, у которого право на трудовую пенсию по возрасту, за работу с особыми условиями труда и (или) по инвалидности (инвалидность которых наступила по причинам, не связанным с состоянием алкогольного, наркотического или токсического опьянения), 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 17.12.1992 № 2050-ХІІ «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;

25.3. возмещает один раз в год часть стоимости путёвки, приобретённой Организацией, в детские оздоровительные лагеря, расположенные на территории Республики Беларусь.

Размер возмещения части стоимости путёвки определяется коллективным договором;

25.4. осуществляет единовременные выплаты работникам Организаций в порядке и размере, определённых в коллективном договоре:

к государственным праздникам, общереспубликанским праздничным дням, юбилейным датам образования Организации, профессиональным праздничным дням;

материальную помощь на закупку сельхозпродуктов;

при достижении ими определённой (юбилейной) даты со дня рождения (20, 30, 40, 50, 55, 60 и каждые последующие пять лет);

женщинам-матерям – ко Дню матери, мужчинам-отцам – ко Дню отца, опекунам (попечителям) – к одному из праздников;

инвалидам и работникам, воспитывающим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет – ко Дню инвалидов Республики Беларусь;

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;

25.5. в соответствии с законодательством и локальными правовыми актами Организаций производит другие выплаты и компенсации работникам: инвалидам;

семьям, воспитывающим трёх и более детей в возрасте до 18 лет, ребёнка-инвалида (детей-инвалидов) в возрасте до 18 лет;

одиноким матерям (отцам), опекунам (попечителям).

25.6. приобретает (оплачивает) новогодние подарки работникам, имеющим на иждивении ребёнка (детей), а также для детей бывших работников, погибших или ставших инвалидами в результате несчастного случая на производстве, в котором установлена вина Нанимателя, уволенных в связи с инвалидностью (инвалидность которых наступила по причинам, не связанным с состоянием алкогольного, наркотического или токсического опьянения), профзаболеванием, инвалидов – участников ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС, других радиационных аварий;

25.7. осуществляет добровольное страхование дополнительной пенсии и (или) добровольное страхование медицинских расходов в порядке, предусмотренном локальными правовыми актами;

25.8. оказывает работникам единовременную материальную помощь: при рождении (усыновлении) ребёнка;

при регистрации брака (если брак работника 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 (ребёнка работника в возрасте до 18 лет) на основании документов, подтверждающих диагноз;

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

25.9. для работников Организаций в коллективных договорах устанавливает ограниченную ответственность за ущерб, причинённый Организации, за исключением случаев хищений, умышленной порчи имущества, при которых вред (ущерб) возмещается в полном объёме.

Ограниченная материальная ответственность устанавливается в размере, не превышающем средний месячный заработок виновного работника, по его заявлению;

25.10. выплачивает единовременное денежное вознаграждение работникам Организации, награждённым:

Почётной грамотой Министерства ЖКХ, Благодарностью Министерства ЖКХ, Почётной грамотой ГУЖКХ облисполкома, Благодарностью ГУЖКХ облисполкома – в размере, определённом Положением о соответствующей грамоте (благодарности);

государственными и другими наградами – в соответствии с законодательством и коллективным договором;

нагрудным знаком Министерства ЖКХ «Ганаровы работнік жыллёва-камунальнай гаспадаркі» в соответствии с Положением о нагрудном знаке Министерства ЖКХ «Ганаровы работнік жыллёва-камунальнай гаспадаркі»;

25.11. выплачивает выходное пособие лицам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание, при прекращении трудового договора (контракта) по основаниям, предусмотренным пунктами 3 и 5 статьи 42 Трудового кодекса, в размере не менее одного среднемесячного заработка;

25.12. во взаимодействии с первичной профсоюзной организацией реализует меры, направленные на повышение конкурентоспособности Организации, в том числе через бережное и продуманное отношение к имеющимся ресурсам, реализацию высокотехнологичных проектов, приоритет качественных показателей над количественными, стимулирование инициативы работников-членов Профсоюза, формирование у них личной ответственности за достижение высокого качества жизни (достаточный уровень дохода, своевременная диспансеризация, здоровое питание, хорошее образование, культурный досуг);

25.13. выплачивает наставнику, награждённому нагрудным знаком «Лучший наставник ЖКХ», в соответствии с Положением о республиканском смотре-конкурсе «Лучший наставник жилищно-коммунального хозяйства» дополнительное денежное вознаграждение в порядке и размере, определённых локальным правовым актом (коллективным договором) Организации, но не менее двух базовых величин;

25.14. разрабатывает систему поощрения работников за внедрение рационализаторских предложений и новаторский подход в работе.

ГЛАВА 6 ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

26. Стороны обязуются:

26.1. проводить совместную работу, направленную на реализацию государственной политики в области охраны труда в соответствии с Законом Республики Беларусь от 23.06.2008 № 356-З «Об охране труда» (далее – Закон «Об охране труда»). Приоритетным является обеспечение строгого и точного выполнения всеми руководителями, специалистами и другими работниками своих обязанностей по охране труда, своевременное выявление и предупреждение несоответствия факторов, влияющих на безопасность труда, нормативным и предельно допустимым величинам;

26.2. 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 внедрённых 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 в соответствии с государственным стандартом 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, направленных на снижение производственного травматизма;

26.3. обеспечивать в установленные сроки обучение, стажировку, инструктажи и проверку знаний по охране труда работников Организации, переподготовку и повышение квалификации по вопросам охраны труда руководителей, специалистов и иных работников, в том числе технических (главных технических) и общественных инспекторов по охране труда;

26.4. включать на всех уровнях в состав комиссий по проверке знаний по вопросам охраны труда уполномоченных представителей соответствующих профсоюзных комитетов.

27. Стороны установили, что Наниматели и профсоюзные комитеты предусматривают в коллективных договорах нормы о:

27.1. выделении в необходимых объёмах, но не менее трёх процентов от фонда оплаты труда, финансовых средств для осуществления мероприятий по улучшению условий и охраны труда, предусмотренных планом мероприятий по улучшению условий и охраны труда в Организации;

27.2. проведении в соответствии с законодательством своевременной аттестации 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;

27.3. предоставлении не освобождённым от основной работы председателю, заместителю председателя первичной профсоюзной организации, 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;

27.4. материальном стимулировании общественных инспекторов по охране труда и работников, принимающих активное участие в общественном контроле за соблюдением законодательства по охране труда, производственно-технологической, исполнительской и (или) трудовой дисциплины;

27.5. предоставлении работникам, выполняющим работы на открытом воздухе или в закрытых, необогреваемых помещениях в холодный период года, а также отдельные виды работ, наряду с перерывом для отдыха и питания, дополнительных специальных перерывов в течение рабочего дня, включаемых 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. Таким работникам устанавливается режим работы, исключающий причинение вреда их жизни и здоровью при сильной жаре и сильном морозе.

28. Стороны договорились, что Наниматели при наступлении несчастного случая на производстве выплачивают дополнительно из средств Организации:

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

единовременную материальную помощь работнику, получившему трудовое увечье в результате несчастного случая на производстве по вине Нанимателя (профессионального заболевания, полученного на предприятии), в размере одной среднемесячной заработной платы работника (исчисленной за 12 последних месяцев работы, предшествующих месяцу в котором он произошёл) 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.

Указанные в части первой настоящего пункта выплаты не производятся в случае, если погибший работник или работник, получивший трудовое увечье, находился при наступлении несчастного случая в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

Размер выплачиваемой материальной помощи может быть снижен пропорционально степени вины потерпевшего, определённой 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 учётом обстоятельств произошедшего.

В случае финансовых затруднений Организации, Стороны могут принять решение о выплате материальной помощи в течение не более трёх лет со дня, в который произошёл несчастный случай, в равных долях по каждому месяцу с учётом индекса потребительских цен, рассчитанного нарастающим итогом.

29. Стороны договорились, что Наниматели:

29.1. обеспечивают меры по созданию здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с требованиями законодательства;

29.2. предусматривают удешевление питания работников путём организации:

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

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

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

29.4. признают право работника на отказ от выполнения порученной работы в случае возникновения опасности для жизни и здоровья работника и окружающих до устранения этой опасности, а также при непредоставлении 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, подчиняясь при этом правилам внутреннего трудового распорядка.

В предусмотренных выше случаях и в случае приостановления и запрещения проведения работ специально уполномоченными государственными органами надзора и контроля, техническими (главными техническими) инспекторами труда профсоюза, за работниками сохраняют среднюю заработную плату на время вынужденного простоя;

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

29.6. обеспечивают своевременное представление в вышестоящие органы управления и Областную организацию профсоюза:

сообщений о групповом несчастном случае, несчастном случае со смертельным исходом – немедленно;

сообщений о несчастном случае с тяжёлым исходом – в течение двух дней после получения заключения организации здравоохранения о тяжести травмы потерпевшего;

документов специального расследования несчастного случая – в течение трёх дней по окончании расследования несчастного случая;

государственной статистической отчётности по форме 1-Т (травматизм) ежегодно до 15 января года, следующего за отчётным, в случае произошедших несчастных случаях на производстве – главному статистическому управлению области;

29.7. обсуждают не менее двух раз в год на совместных заседаниях администрации Организации и профсоюзного комитета вопросы, связанные с выполнением требований Директивы Президента Республики Беларусь от 11.03.2004 № 1 «О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины», с привлечением к дисциплинарной ответственности руководителей структурных подразделений, в которых произошли несчастные случаи на производстве, нарушаются требования правил охраны труда, производственно-технологической, исполнительской или трудовой дисциплины, работники не обеспечены средствами индивидуальной защиты;

29.8. оказывают содействие профсоюзному комитету в организации работы общественных инспекторов по охране труда, общественных комиссий в осуществлении периодического контроля, проведении Дней охраны труда в соответствии с Инструкцией о порядке осуществления контроля с участием уполномоченных представителей профсоюза за соблюдением работниками требований по охране труда в организациях и структурных подразделениях системы жилищно-коммунального хозяйства Республики Беларусь, утверждённой совместным постановлением Коллегии Министерства жилищно-коммунального хозяйства Республики Беларусь от 27.11.2020 № 17/3 и Президиума Республиканского комитета Белорусского профессионального союза работников местной промышленности и коммунально-бытовых предприятий от 08.12.2020 № 241.

29.9. оказывают содействие профсоюзным комитетам в организации обучения (обучающие курсы, повышение квалификации, переподготовка) председателей комиссий Организаций по охране труда, общественных инспекторов по охране труда в учреждениях образования системы Министерства ЖКХ и Федерации профсоюзов Беларуси («Международный университет институт «МИТСО») с оплатой расходов на обучение за счёт средств Организации;

30. Стороны договорились, что работники Организаций обязуются:

30.1. заботиться о личной безопасности и личном здоровье, соблюдать требования по охране труда, а также правила поведения на территории Организации, в производственных, вспомогательных и бытовых помещениях;

30.2. выполнять нормы и обязательства по охране труда, предусмотренные коллективным договором, Соглашением, трудовым договором (контактом), должностными обязанностями и правилами внутреннего трудового распорядка;

30.3. 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;

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

30.5. 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;

30.6. 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;

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

31. Областная организация профсоюза:

31.1. совместно с профсоюзными комитетами и по согласованию с нанимателями проводит обучение общественных инспекторов по охране труда;

31.2. содействует участию первичных профсоюзных организаций в ежегодном республиканском смотре-конкурсе на лучшую организацию общественного контроля по охране труда;

31.3. принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве (участие технического (главного технического) инспектора труда Областной организации профсоюза обязательно в расследовании несчастных случаев со смертельным исходом, с тяжёлым исходом и групповых несчастных случаев; председателей первичных профсоюзных организаций, цеховых профсоюзных организаций (профорганизаторов) – в расследовании всех остальных несчастных случаев);

31.4. 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

32. 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 профсоюзным комитетом Организации в соответствии с законодательством Республики Беларусь и регулируются Соглашением, коллективным договором и иными локальными правовыми актами;

33. Стороны установили, что Наниматели:

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

33.2. 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 включают представителей профсоюзного комитета.

34. Стороны установили, что Наниматели, профсоюзные комитеты включают в коллективные договоры нормы о (об):

34.1. порядке, условиях предоставления и продолжительности дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день за счёт средств Организации;

34.2. порядке 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;

34.3. порядке и размере осуществления единовременной выплаты на оздоровление;

34.4. порядке предоставления социальных отпусков с сохранением заработной платы по причинам вступления в брак, рождения ребёнка, смерти членов семьи и др.;

34.5. порядке применения суммированного учёта рабочего времени – категории (профессии рабочего, должности служащего) работников, для которых применяется суммированный учёт рабочего времени, а также продолжительность учётного периода (месяц, квартал или полугодие, но не более одного календарного года);

34.6. порядке и условиях предоставления за счёт собственных средств Организации дополнительного отпуска за продолжительный стаж работы в Организации до трёх календарных дней и дополнительного поощрительного отпуска;

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

34.8. предоставлении Нанимателем отпуска без сохранения заработной платы работникам при получении ими среднего специального, высшего, научно-ориентированного и дополнительного образования взрослых в заочной форме 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 учреждения среднего специального и высшего образования на срок, установленный законодательством;

34.9. условиях предоставления социального отпуска без сохранения заработной платы по причинам личного и семейного характера по договорённости между работником и Нанимателем продолжительностью более 30 календарных дней;

34.10. порядке разделения трудового отпуска по договорённости между работником и нанимателем на две части и более, одна из которых должна быть не менее 14 календарных дней;

34.11. предоставлении ежемесячно одного дополнительного свободного от работы дня с оплатой в размере среднего заработка матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей(ему) двоих и более детей в возрасте до 16 лет, по её (его) заявлению;

34.12. предоставлении родителям, 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;

34.13. предоставлении супругам, работающим в одной Организации, по их заявлению, отпуска в одно время;

34.14. предоставлении работнику (по его заявлению) социального отпуска с сохранением заработной платы (среднего заработка), ребёнок (дети) которого идёт (идут) в 1-ый и 5-ый классы, 1 сентября либо в другой день начала учебного года (проведения торжественных мероприятий, посвящённых началу учебного года).

ГЛАВА 8

КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.

35. Стороны договорились о выполнении следующих мероприятий по кадровому обеспечению:

систематически проводить анализ кадрового обеспечения Организаций, причин текучести кадров, в том числе путём проведения анкетирования работников;

осуществлять анализ занятости работников, принимать меры по недопущению вынужденного неполного рабочего времени.

36. В случае необходимости обоснованной ликвидации или реорганизации Организации, филиалов и структурных подразделений Организаций, если это влечёт за собой сокращение штатной численности, Наниматель обязан уведомлять об этом соответствующий профсоюзный комитет не позднее, чем за три месяца до вступления в силу соответствующего приказа (решения) и совместно с профсоюзным комитетом разрабатывать мероприятия по соблюдению прав и интересов высвобождаемых работников, которые предусматривают:

гарантии выплат и компенсации;
перевод на свободные вакансии;
переподготовку по новым специальностям;
другие социальные гарантии.

37. 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).

38. Стороны согласились решать вопросы разгосударствления и приватизации государственной собственности с предварительного уведомления не позднее, чем за три 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.

39. Стороны установили, что Наниматели:

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

работников, получивших в Организации профессиональное заболевание или трудовое увечье;

работников предпенсионного возраста (за три и менее года до достижения общеустановленного пенсионного возраста);

одиноких родителей (опекунов, попечителей), имеющих ребёнка (детей) в возрасте до 18 лет;

работников, имеющих двух и более несовершеннолетних детей в возрасте до 16 лет или ребёнка-инвалида (детей-инвалидов) в возрасте до 18 лет, если второй родитель находится в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет;

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

женщин, супруги которых призваны на срочную военную службу, направлены на альтернативную службу;

работников, избранных в профсоюзные органы;

39.2. предоставляют преимущественное право работникам, уволенным по сокращению численности или штата работников, трудоустроиваться в Организацию при возникновении вакансий по соответствующей должности служащего (профессии рабочего) в течение трёх лет с даты увольнения;

39.3. предоставляют работнику, предупреждённому о расторжении трудового договора (контракта) в связи с ликвидацией Организации, сокращением численности или штата работников, 1 свободный день в неделю с сохранением заработной платы для поиска работы, содействуют переобучению новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора (контракта);

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

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

39.6. устанавливают режим неполного рабочего времени, режим гибкого рабочего времени (надомный труд, дистанционная работа и др.) в отношении работника, воспитывающего ребёнка (детей) в возрасте до 14 лет;

39.7. не допускают без согласования с соответствующими комитетами Профсоюза ликвидации, продажи или перепрофилирования детских оздоровительных лагерей, санаториев-профилакториев, баз отдыха, столовых, буфетов, здравпунктов, комнат отдыха и других объектов социально-культурного назначения, находящихся на балансе Организации;

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

39.9. в целях повышения конкурентоспособности Организаций, обеспечения высокого уровня качества выполняемых работ (оказываемых услуг), укрепления кадрового потенциала Организаций проводят работу по постоянному повышению квалификации работников;

39.10. предусматривают в коллективных договорах меры стимулирования работников, которые за счёт собственных средств проходят обучение посредством профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации по профессии рабочего (должности служащего), востребованных в Организации.

40. В коллективные договоры могут быть внесены дополнительные, по сравнению с законодательством, 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. Областная организация профсоюза:

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

41.2. оказывает юридическую и правовую помощь Организациям и 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 профсоюзного комитета.

ГЛАВА 9 ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЖИЛЬЁМ. ЖИЛИЩНОЕ СТРОИТЕЛЬСТВО

42. Стороны установили, что в Организациях:

42.1. учёт граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, по месту работы ведёт общественная комиссия по жилищным вопросам, созданная Нанимателем, в которую входят представители Организации и профсоюзного комитета;

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

43. Стороны установили, что Наниматель:

предоставляет займы, иную финансовую помощь для строительства (реконструкции) или приобретения жилого помещения работникам Организации, нуждающимся в улучшении жилищных условий, по согласованию с профсоюзным комитетом и в соответствии с коллективным договором;

предоставляет работникам, нуждающимся в улучшении жилищных условий, во владение и пользование имеющиеся на праве собственности, хозяйственного ведения или оперативного управления жилые помещения в соответствии с законодательством;

предоставляет работникам с учётом финансовых возможностей денежную компенсацию расходов по найму жилых помещений в случаях, предусмотренных законодательством, коллективным договором;

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

44. Стороны установили, что Наниматели:

44.1. создают условия для деятельности организационных структур Профсоюза и их органов в пределах их полномочий, определённых Конституцией Республики Беларусь, Законом Республики Беларусь от 22.04.1992 № 1605-ХІІ «О профессиональных союзах», другими законодательными актами, в соответствии с Уставом Профсоюза, Соглашением между Министерством ЖКХ и Профсоюзом, Соглашением между Могилёвским областным исполнительным комитетом, Могилёвским областным объединением профсоюзов и Могилёвской ассоциацией промышленников и предпринимателей, Соглашением и коллективными договорами;

44.2. обеспечивают удержание и безналичное перечисление профсоюзных взносов по заявлениям работников – членов Профсоюза в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 18.09.2002 № 1282 «Об удержании из заработной платы работников денежных сумм для производства безналичных расчётов», постановлением Президиума Совета ФПБ от 24.06.2022 № 132 «Об утверждении Положения о порядке уплаты членских профсоюзных взносов».

44.3. перечисляют одновременно с выплатой заработной платы (в том числе выплачиваемой за счёт ссуд и кредитов банков) членские профсоюзные взносы путём безналичного перечисления денежных средств в установленном порядке через бухгалтерские службы Организаций в размере:

семьдесят процентов от суммы удержанных членских профсоюзных взносов на счёт соответствующей первичной профсоюзной организации;

тридцать процентов от суммы удержанных членских профсоюзных взносов на счёт Областной организации профсоюза.

Для первичных профсоюзных организаций, не наделённых правами юридического лица, членские профсоюзные взносы уплачиваются путём безналичного перечисления денежных средств в установленном порядке через бухгалтерские службы Организаций в размере: сто процентов суммы на счёт Областной организации профсоюза;

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

44.5. производят ежемесячно индексацию отчислений (с момента возникновения задолженности) в соответствии с ростом уровня индекса потребительских цен, при несвоевременных расчётах с организационными структурами Профсоюза по отчислениям им собранных членских профсоюзных взносов, а также утверждённых коллективным договором отчислений денежных средств для проведения культурно-массовых и спортивных мероприятий, пропаганды здорового образа жизни, возрождения национальной культуры и иных социально-значимых целей;

44.6. предоставляют не освобождённым от работы профсоюзным активистам время с сохранением их среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на период краткосрочной профсоюзной учёбы и для участия в работе профсоюзных органов (президиумов, конференций, собраний, пленумов, съездов) и оплачивают командировочные расходы в соответствии с законодательством и коллективным договором;

44.7. сохраняют средний заработок 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;

44.8. продлевают контракты с работниками, избранными в состав профсоюзных органов, на срок их полномочий, либо заключают новый контракт на срок их полномочий, но не менее чем на один год, а с неосвобожденными от работы председателями профсоюзного комитета – не менее чем на два года;

44.9. 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 профсоюзного комитета;

44.10. не прекращают трудовой договор (не расторгают контракт) с работниками без их согласия, 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, без их согласия прекращение трудового договора (расторжение контракта) производится только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа;

44.11. предоставляют профсоюзному комитету в безвозмездное пользование необходимые помещения, оборудование, транспорт, средства связи, оргтехнику, осуществляют оплату коммунальных услуг, согласно Соглашению, коллективному договору в порядке и на условиях, установленных законодательством;

44.12. предоставляют возможность представителям Профсоюза и его организационных структур беспрепятственно посещать Организации, в которых работают члены Профсоюза;

44.13. предоставляют штатным работникам первичных профсоюзных организаций равные права пользования всеми социальными гарантиями, поощрительными выплатами, установленными Соглашением между Министерством ЖКХ и Профсоюзом, Соглашением и коллективным договором для работников Организаций;

44.14. устанавливают неосвобожденным от работы профсоюзным активистам доплату за сложность и напряженность работы, участие в решении вопросов охраны труда, правовой помощи работникам, поддержании дисциплины и здорового морально-психологического климата в коллективе:

председателям первичных профсоюзных организаций – в размере не менее 20 процентов тарифного оклада (тарифной ставки) по основному месту работы;

председателям цеховых профсоюзных организаций (профгруппоргам) – в размере не менее 10 процентов тарифного оклада (тарифной ставки) по основному месту работы;

казначеям первичных профсоюзных организаций – в размере не менее 10 процентов тарифного оклада (тарифной ставки) по основному месту работы;

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

44.16. осуществляют премирование штатных работников первичных профсоюзных организаций за счёт средств Организации в соответствии с Положением о премировании работников в порядке и на условиях, установленных коллективным договором Организации по предварительному согласованию с Областной организацией профсоюза.

44.17. обобщают и выполняют реальные предложения и требования, высказанные работниками-членами Профсоюза на профсоюзных собраниях, конференциях, касающиеся непосредственно производственных и трудовых отношений;

44.18. предоставляют Профсоюзу и его организационным структурам необходимую информацию о финансово-экономической деятельности Организации, учредительные документы, за исключением сведений, составляющих коммерческую тайну;

44.19. оказывают содействие по сохранению (созданию) профсоюзной структуры в преобразуемых в хозяйственные общества государственных унитарных предприятиях, в соответствии с законодательством;

44.20. предоставляют штатным руководителям первичных профсоюзных организаций прежнюю работу (должность служащего), а при её отсутствии, с согласия работника, – другую равноценную работу (должность служащего) в той же Организации в случаях:

после окончания сроков их полномочий;

при реорганизации первичной профсоюзной организации;

при ликвидации первичной профсоюзной организации.

45. Стороны, заключившие Соглашение, признают право профсоюзных комитетов созывать собрания (конференции) трудовых коллективов по согласованию с Нанимателем.

46. Наниматели включают представителей профсоюзных организаций, делегированных решением профсоюзного органа, с их согласия, в состав коллегиальных органов управления Нанимателя (правление, совет организаций и хозяйственных 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.

47. Наниматели при подготовке локальных правовых актов, затрагивающих социально-экономические интересы работников и связанные с ними экономические интересы Нанимателей, направляют соответствующие проекты для рассмотрения и внесения замечаний и предложений в профсоюзный комитет и рассматривает их позицию.

48. Областная организация профсоюза:

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

48.2. подаёт в суд по просьбе членов Профсоюза иски в защиту их трудовых и социально-экономических прав.

ГЛАВА 11

СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА НЕРАБОТАЮЩИХ ПЕНСИОНЕРОВ

49. К неработающим пенсионерам относятся неработающие граждане (лица, 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 учёте в Организации (стаж работы в Организациях может оговариваться в коллективном договоре).

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

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

50.2. оказывают, при наличии средств материальную помощь:
для приобретения (компенсации стоимости) путёвок на санаторно-курортное лечение в оздоровительных учреждениях Республики Беларусь;

на заготовку овощей на зимний период;
к профессиональному празднику;
в случае смерти бывшего работника;
и в иных случаях, предусмотренных коллективными договорами, локальными правовыми актами Организации.

50.3. организуют чествование с праздничными и юбилейными датами, профессиональным праздником, Днём пожилых людей, Днём Победы, Международным днём инвалидов;

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

50.5. 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;

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

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

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

ГЛАВА 12 СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЁЖИ

51. Стороны установили, что Наниматели:

51.1. устанавливают молодым специалистам, 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, в зависимости от характера и сложности профессии;

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

51.3. оказывает единовременную материальную помощь работникам, призванным на военную службу, направленным на альтернативную службу и возвратившимся в течение трёх месяцев после её окончания на прежнее место работы, в размере до 20 базовых величин при наличии прибыли, остающейся после налогообложения;

51.4. 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;

51.5. обеспечивают трудоустройство по полученной специальности выпускников учреждений образования, направленных на учёбу Организацией и оказывают им иную помощь в соответствии с коллективными договорами;

51.6. внедряют в Организации Положение о наставничестве, утверждённое постановлением Коллегии Министерства ЖКХ и Профсоюза «О развитии наставничества в государственных организациях, входящих в систему Министерства жилищно-коммунального хозяйства Республики Беларусь»;

закрепляют за молодыми специалистами, молодыми рабочими наставников из числа опытных работников организации;

предусматривают в локальных правовых актах (коллективных договорах) Организации нормы материального стимулирования и морального поощрения работы наставников;

51.7. осуществляют выплату заработной платы из расчёта тарифной ставки первого разряда, установленной в Организации, но не менее 0,15 бюджета прожиточного минимума для трудоспособного населения, в случае направления Нанимателем на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации в очной (дневной) форме обучения работников, не имеющих квалификации (разряда) по профессии рабочего, необходимой Организации, принятых на работу по данной профессии без указания разряда или с его указанием, указанным работникам в течение периода обучения за счёт средств Нанимателя;

51.8. выделяют жилые помещения, в первую очередь молодым специалистам, молодым рабочим, работникам из числа молодёжи, нуждающимся в улучшении жилищных условий, в порядке и на условиях, определённых законодательством, локальными правовыми актами Организации;

51.9. предоставляют гарантии работникам Организации из числа молодёжи, успешно обучающимся в учреждениях, обеспечивающих получение высшего или среднего специального образования, в вечерней или заочной формах обучения, и получающим высшее или среднее специальное образование, независимо от специальности в качестве минимальных гарантий, предусмотренных Трудовым кодексом;

51.10. включают в рабочий год, за который предоставляется трудовой отпуск, периоды отпусков без сохранения заработной платы, которые предоставляются работникам на период экзаменационных сессий и превышают 14 календарных дней в течение года (но не более 30), при условии, что работник самостоятельно и успешно обучается в учреждениях, обеспечивающих получение высшего или среднего специального образования в вечерней или заочной формах обучения и получает первое высшее или среднее специальное образование;

51.11. повышают тарифные ставки (тарифные оклады) на 50 процентов молодым специалистам, отработавшим в Организации по распределению и продолжающим работать в этой Организации на условиях заключённых контрактов;

51.12. систематически освещают через средства массовой информации свою работу и работу профсоюзных и иных органов с молодёжью, пропагандируют лучший опыт работы молодых специалистов, молодых рабочих и профсоюзных лидеров и активистов из числа молодёжи;

51.13. выделяют средства на решение проблем молодёжи, поддержку молодёжных инициатив, выполнение молодёжных программ.

52. Областная организация профсоюза обязуется:

52.1. готовить и вносить предложения по совершенствованию нормативных правовых актов по вопросам социальной помощи молодёжи, молодым семьям;

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

52.3. выделять средства на:

оказание материальной помощи нуждающимся в улучшении жилищных условий на строительство (реконструкцию) либо приобретение жилых помещений;

оказание материальной помощи для приобретения путевок на санаторно-курортное лечение в оздоровительных учреждениях Республики Беларусь и в детские оздоровительные лагеря;

оказание материальной помощи к 1 сентября для подготовки детей к школе;

на поддержку молодёжных инициатив, развитие самодеятельного художественного творчества.

ГЛАВА 13

РАЗВИТИЕ КУЛЬТУРЫ, ФИЗИЧЕСКОГО ВОСПИТАНИЯ, СПОРТА И ТУРИЗМА

53. Стороны обязуются:

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

53.2. обеспечивать ежегодное участие в Республиканском смотре-конкурсе на лучшую постановку массовой физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы среди коллективов Организаций;

53.3. обеспечивать эффективность работы, оказывать необходимую помощь на территории области созданным республиканскому и областному отраслевым физкультурно-спортивным клубам «Коммунальник»;

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

53.5. проводить ежегодно обучение, переподготовку и повышение квалификации инструкторов-методистов по физкультурно-оздоровительной, спортивно-массовой работе;

53.6. сохранять средний заработок по месту работы за время прохождения медицинской комиссии для получения медицинской справки о состоянии здоровья для участия в физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятиях.

54. Стороны установили, что Наниматели:

54.1. вводят в штатное расписание Организации, имеющей на балансе физкультурно-спортивные сооружения (а при необходимости и в штатное расписание Организации, не имеющей на балансе физкультурно-спортивных сооружений) должность служащего «Инструктор-методист по физкультурно-оздоровительной, спортивно-массовой работе» в соответствии с рекомендуемыми нормативами, утверждёнными постановлением Министерства спорта и туризма Республики Беларусь от 03.06.2020 № 20 «О нормативах численности инструкторов-методистов по физкультурно-оздоровительной, спортивно-массовой работе организаций» при среднесписочной численности работников в организации:

1 чел. – до 1000 чел.;

2 чел. – от 1001 до 2000 чел.;

3 чел. – от 2001 до 4000 чел.;

4 чел. – от 4001 до 8000 чел.;

1 чел. – дополнительно на каждые последующие 5000 человек;

54.2. обеспечивают своевременную подготовку находящихся на балансе Организации детских оздоровительных лагерей к летнему сезону;

54.3. предусматривают выделение средств на:

ежегодное пополнение библиотечного фонда Организации (при наличии библиотек);

создание и содержание музеев организаций;

частичное финансирование расходов, связанных с проведением городских, областных и республиканской Спартакиад и турслётов, а также расходов, связанных с организацией работы республиканского и областного отраслевых физкультурно-спортивных клубов «Коммунальник».

финансовую поддержку коллективов художественного творчества;

аренду зданий, помещений и сооружений, необходимых для проведения культурно-массовых мероприятий, 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;

54.4. принимают меры по совершенствованию работы коллективов физической культуры и художественной самодеятельности, укреплению их материальной базы в Организациях;

54.5. направляют работников Организаций для участия в спортивно-массовых мероприятиях в соответствии с Положением о проведении на территории Республики Беларусь спортивно-массовых мероприятий, утверждённым постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 19.09.2014 № 903, Законом Республики Беларусь от 04.01.2014 № 125-3 «О физической культуре и спорте».

55. Областная организация профсоюза:

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

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

55.3. обеспечивает совместно с ГУЖКХ облисполкома проведение и частичное финансирование расходов на областные отраслевые спартакиады и турслёты, участие областной команды, работников Организаций – членов профсоюза в физкультурно-оздоровительных, спортивно-массовых мероприятиях республиканского уровня (спартакиады, турслёты и др.).

ГЛАВА 14

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ВЫПОЛНЕНИЯ СОГЛАШЕНИЯ

56. Каждая из Сторон, подписавших Соглашение, несёт ответственность за своевременное и полное его выполнение в пределах своих полномочий и взятых на себя обязательств.

57. Контроль за ходом выполнения Соглашения и разрешение разногласий, возникающих при его реализации, осуществляет областной Совет по трудовым и социальным вопросам, сформированный Сторонами в равном представительстве.

58. Контрольные функции за выполнением Соглашения осуществляют также профсоюзные комитеты Организаций и Наниматели, которые могут обращаться по существу вопросов в адрес областного Совета по трудовым и социальным вопросам или непосредственно к лицам, подписавшим Соглашение.

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

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

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

62. За невыполнение обязательств, предусмотренных Соглашением, виновные в этом должностные лица несут ответственность в виде:

лишения надбавок, премий и других персональных выплат;

привлечения к дисциплинарной ответственности в соответствии с законодательством о труде.

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

64. Областная организация профсоюза обязуется участвовать в решении возникающих индивидуальных и коллективных трудовых споров, в необходимых случаях представлять интересы членов Профсоюза в суде.

65. В течение срока действия Соглашения, при условии его выполнения, профсоюзные органы воздерживаются от организации и проведения коллективных действий, предусмотренных законодательством;

66. 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, профсоюзного собрания (конференции) принимает решение о приостановлении действия этих положений. В решении указывается срок приостановления действия положений, а также сроки и порядок выплаты работникам денежных сумм с учётом образовавшейся задолженности.

67. ГУЖКХ Могилёвского облисполкома обязуется текст Соглашения довести до сведения всех Организаций.

68. Право толкования Соглашения принадлежит ГУЖКХ Могилёвского облисполкома и Областной организации профсоюза.

Начальник главного управления
жилищно-коммунального
хозяйства Могилёвского
областного исполнительного
комитета



Т.В. Касаткина

“18” апреля 2024 года

Председатель Могилёвской
областной организации
Белорусского профсоюза
работников местной
промышленности и коммунально-
бытовых предприятий



П.А. Жуйков

“18” апреля 2024 года