

СОГЛАШЕНИЕ

между Брестским областным унитарным предприятием «Управление жилищно-коммунального хозяйства» и Брестской областной организацией Белорусского профсоюза работников местной промышленности и коммунально-бытовых предприятий на 2021 – 2023 годы

1. Общие положения

1.1. Стороны настоящего Соглашения:

с одной стороны – Брестское областное унитарное предприятие «Управление жилищно-коммунального хозяйства» (далее – БОУП «Управление ЖКХ»), которое в соответствии с законодательством Республики Беларусь и Уставом утвержденным решением Брестского областного исполнительного комитета от 19 июля 2019 г. № 441 осуществляет функции руководства и управления системой жилищно-коммунального хозяйства по Брестской области, представляет интересы предприятий жилищно-коммунального хозяйства в пределах полномочий, делегированных собственником;

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

1.2. Соглашение – локальный правовой акт, содержащий обязательства сторон в вопросах:

создания условий для качественной, производительной работы организаций, 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, 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;

создания в трудовых коллективах здорового морально-психологического климата и нормальной рабочей обстановки;

 А.А. Максимчук

 М.П. Иолоп

осуществления мер, направленных на обеспечение полной занятости работающих, эффективное использование имеющихся и создание новых рабочих мест;

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.

1.3. Соглашение заключается на основании Конституции Республики Беларусь, Трудового кодекса Республики Беларусь, других актов законодательства Республики Беларусь, Генерального Соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов, отраслевого Соглашения между Министерством жилищно-коммунального хозяйства Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников местной промышленности и коммунально-бытовых предприятий, а также в соответствии с Уставом БОУП «Управление ЖКХ» и отраслевого профсоюза.

1.4. 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.

1.5. 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.

Соглашение не препятствует установлению в коллективных договорах дополнительных, более льготных, (по сравнению с ним и действующим законодательством) гарантий, вводимых за счет собственных средств нанимателя и других источников финансирования.

1.6. Комитеты отраслевого профсоюза являются единственными полномочными представителями работников-членов профсоюза в коллективных переговорах с Нанимателями при заключении коллективных договоров.

1.7. Действие настоящего Соглашения распространяется на все Организации жилищно-коммунального хозяйства Брестской области (далее - Организации), находящихся на профсоюзном обслуживании отраслевого профсоюза (независимо от формы собственности), на Нанимателей, работников-членов профсоюза, от имени которых оно заключено, в том числе на освобожденных работников профсоюзных комитетов.

1.8. Соглашение заключено на 2021-2023 годы и вступает в силу с 1 января 2021 года 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 взаимной договоренности.

 А.А. Максимчук

 М.П. Иолон

1.9. 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 двухнедельный срок рассматривает возникающие вопросы по Соглашению.

1.10. Стороны, социальные партнеры, признают необходимым обязательное заключение коллективных договоров в соответствующих Организациях и обязуются оказывать им в этом необходимую помощь и всестороннее содействие.

1.11. Стороны установили, что:

1.11.1. 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. Указанные органы организационных структур Профсоюза, согласно Уставу Профсоюза, 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.

1.11.2. Руководители Организаций обеспечивают регистрацию подписанного коллективного договора, а также вносимых в него изменений и дополнений, в местном исполнительном или распорядительном органе по месту нахождения (регистрации) Организации.

 А.А. Максимчук

 М.П. Иолон

1.11.3. Вновь принятые работники должны быть ознакомлены Нанимателем с коллективным договором под роспись в день принятия на работу.

1.11.4. На период процедуры банкротства организации сохраняется действие коллективного договора.

1.11.5. При заключении коллективных договоров в обязательном порядке включать в них раздел «Порядок разрешения коллективных трудовых споров».

1.12. В развитие Соглашения и для обеспечения его реализации Стороны на основе взаимных консультаций готовят в установленном порядке в адрес областного исполнительного комитета, других государственных органов власти и управления предложения, добиваются их реализации, контролируют ход выполнения.

1.13. Подготовка проектов локальных 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 Профсоюза.

2. Обеспечение стабильной работы Организаций

2.1. БОУП «Управление ЖКХ»:

2.1.1. Добивается подъема экономики, её стабилизации, укрепления финансового положения Организаций и системы в целом.

2.1.2. Осуществляет разработку главных направлений социально-экономического развития жилищно-коммунального хозяйства, Организаций и системы жилищно-коммунального хозяйства области в целом.

2.1.3. Осуществляет необходимые меры, обеспечивающие выполнение основных показателей социально-экономического развития организаций системы, утвержденных на 2021 и последующие годы в установленном порядке.

2.1.4. Принимает меры по созданию в Организациях системы новых рабочих мест согласно утвержденным показателям.

2.1.5. Осуществляет необходимые меры по обеспечению выполнения доведенного государственного заказа по сдаче для государственных нужд лома, отходов черных, цветных и драгоценных металлов.

2.1.6. Осуществляет необходимые меры по обеспечению в Организациях системы экономного расходования топливных, энергетических, материальных и других видов ресурсов.

2.2. Профсоюз:

2.2.1. Содействует мобилизации членов профсоюза на успешную реализацию поставленных перед БОУП «Управление ЖКХ» задач по обеспечению устойчивой работы Организаций, а также совместно намеченных мер по повышению эффективности и развитию производства.

2.2.2. Оказывает методическую и практическую помощь Организациям в заключении коллективных договоров и контролирует их выполнение.

 А.А. Максимчук


М.П. Иолон

2.2.3. Осуществляет эффективный 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».

2.2.4. 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.

2.2.5. 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.

2.2.4. Предоставляет Организациям, членам профсоюза бесплатную юридическую помощь и консультации по вопросам применения норм действующего законодательства и положений настоящего Соглашения.

2.2.5. Проводит работу по созданию первичных профсоюзных организаций в организациях негосударственной формы собственности, оказываемых жилищно-коммунальные услуги.

2.2.6. Организовывает областной смотр конкурс по экономии энергоресурсов, сырья и материалов среди первичных организаций отраслевого профсоюза.

2.2.7. Организовывает в трудовых коллективах разъяснительную работу, направленную на экономию всех видов ресурсов.

2.2.8. 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.

2.3. БОУП «Управление ЖКХ» совместно с Профсоюзом:

2.3.1. Готовят в установленном порядке в адрес государственных органов власти предложения, обеспечивающие стабильную работу Организаций и системы в целом.

2.3.2. Предпринимают меры по предупреждению банкротства Организаций, их финансовому оздоровлению, учитывают мнения работников Организаций при подготовке решения об её продаже, ликвидации или банкротстве.

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

 А.А. Максимчук

 М.П. Иолон

2.3.4. Организовывают областное соревнование среди Организаций за увеличение объемов производства, обновление продукции, повышение ее качества, выполнение прогнозных показателей, культуру производства, улучшение условий и охраны труда, повышение трудовой и производственной дисциплины, способствуют его проведению в трудовых коллективах.

2.3.5. Принимают меры в пределах своих полномочий по реализации обязательств Генерального соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов и республиканского отраслевого соглашения, между облисполкомом, областным объединением нанимателей и профсоюзом.

2.3.6. Организуют подготовку и переподготовку кадров, обеспечивая сочетание профессионального, экономического и правового обучения.

3. Трудовые отношения

3.1. Стороны установили, что:

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

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

Обсуждение содержания контракта работника-члена профсоюза производится с обязательным участием председателя (представителя) первичной профсоюзной организации или совместной комиссии, созданной в организации.

Форму участия представителя профсоюза в обсуждении условий контракта следует закрепить в коллективном договоре организации.

3.1.3. В контрактах работников в соответствии с п.3. ст.261-2 при приеме на работу или с работником, трудовой договор с которым был заключен на неопределенный срок, Наниматель обязан предусматривать дополнительные меры стимулирования труда:

дополнительный поощрительный отпуск продолжительностью не менее 3 календарных дней, отработавшим на данном предприятии более одного года;

при стаже работы в системе жилищно-коммунального хозяйства, от 3 до 5 лет – продолжительностью не менее 4 календарных дней;

при стаже работы в системе пять и более лет – продолжительностью 5 календарных дней;

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

3.1.4. При наличии финансовых возможностей контракт может содержать дополнительные трудовые права, социально-экономические льготы, другие гарантии и компенсации, чем предусмотренные настоящим Соглашением и коллективным договором.

 А.А. Максимчук

 М.П. Иолон

3.1.5. Контракты не могут заключаться со следующими работниками без их согласия:

с работниками, получившими профессиональное заболевание или иное повреждение здоровья, связанное с исполнением ими своих трудовых обязанностей;

с беременными женщинами;

с родителями, имеющими детей в возрасте до 5 лет (детей-инвалидов – до 18 лет);

трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок.

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

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

его болезни и инвалидности, препятствующей выполнению работы по контракту;

беременности женщины;

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 1 группы;

в связи с зачислением на учебу в учреждение образования на дневную форму обучения;

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;

в случае занятости работника менее 50 процентов от полной нормы в течение последних трех календарных месяцев подряд.

При этом контракт расторгается в срок, согласованный сторонами, но не позднее десяти дней со дня подачи заявления работником о расторжении контракта.

3.1.8. 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 с указанием Нанимателем причин не продления контракта. Проект контракта вручается одновременно с уведомлением о намерении заключить контракт с работником.

3.1.9. С работником, которому до достижения общеустановленного пенсионного возраста осталось пять и менее лет, не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, наниматель обязуется, с согласия работника, продлить (заключить) контракт на срок не менее чем до достижения пенсионного возраста.

 А.А. Максимчук

 М.П. Иолон

3.1.10. 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 3 лет, при истечении срока его действия продлевается (заключается) нанимателем, с согласия работника, до достижения ребенком возраста 5 лет, а с одинокими матерями, не допустившими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины – до достижения ребенком возраста 8 лет (детей-инвалидов – до 18 лет).

3.1.11. При переводе на контрактную форму найма работника, с которым был заключен трудовой договор на неопределенный срок, при условии отсутствия нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, контракт заключается на максимальный срок – 5 лет. На меньший срок заключается контракт с письменного согласия работника.

По истечении пятилетнего срока действия контракта заключается новый контракт с работниками, не достигшими общеустановленного пенсионного возраста и не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, на максимальный срок – 5 лет. На меньший срок заключается контракт с письменного согласия работника.

3.1.12. Расторжение трудового договора с работниками по инициативе Нанимателя (кроме пункта 3, абзацев третьего и пятого пункта 7 статьи 42 ТК РБ) производят с предварительного согласия профсоюзного комитета Организации.

3.1.13. Расторжение контракта до истечения срока его действия с работником-членом профсоюза производят с предварительного согласия профкома (кроме случаев согласия самого работника).

3.1.14. Не продление контракта по истечении срока его действия по одностороннему решению Нанимателя с инвалидами, работниками, заболевшими и перенесшими лучевую болезнь, принимавшими участие в 1986-1989 годах в ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС, работавшим в зоне эвакуации, получившими на данном производстве травму, приведшую к снижению трудоспособности, одинокими родителем, опекуном, попечителем воспитывающих детей в возрасте до 16 лет (детей инвалидов – до 18 лет) может производиться только с предварительного согласия соответствующего профсоюзного комитета.

3.1.15. При прекращении трудовых отношений по истечении срока действия контракта по одностороннему решению Нанимателя работнику может быть выплачено выходное пособие в размере не менее одного среднемесячного заработка.

3.1.16. Если срок действия контракта истекает в период временной (не превышающей четырех месяцев) нетрудоспособности работника, то наниматель обязан по письменному заявлению работника продлить действие контракта на период болезни, но при этом срок действующего контракта не должен превышать 5 лет.

 А.А. Максимчук

 М.П. Иолон

3.1.17. Сохраняют трудовые отношения с работниками (с их согласия), достигшими пенсионного возраста, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины – до достижения совершеннолетия находящихся у них на иждивении детей, а также (или) до достижения возраста 23 лет их детьми, обучающимися на дневной форме обучения в учреждениях образования для получения первого высшего или среднего специального образования.

3.1.18. Продлевают (заключают новые) контракты с работниками, не допускающих нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, если они выразили согласие на продление трудовых отношений на срок не менее пяти лет с:

матерью (отцом, опекуном) ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или двоих и более детей в возрасте до 16 лет;

одинокими родителями – до достижения детьми (младшими из них) возраста 16 лет.

3.1.19. 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, то наниматель увольняет его по основанию, предусмотренному пунктом 1 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь.

3.1.20. Наниматель имеет право по окончании срока действия контракта по письменному заявлению работника, не допускающего нарушений производственно-технологической и исполнительской дисциплины и проработавшего у данного нанимателя не менее пяти лет, заключать трудовой договор с ним на неопределенный срок с сохранением уровня оплаты труда и продолжительности трудового отпуска.

3.1.21. 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), не допускающего нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины заключить (продлить) с ним контракт на 5 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 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».

3.1.22. Наниматель обязан продлевать (заключает на новый срок) контракт в пределах пятилетнего срока его действия по соглашению сторон на срок не менее одного года, а с работником, не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, –

 А.А. Максимчук

 М.П. Иолон

на период до истечения максимального срока действия контракта. На меньший срок контракт продлевается с письменного согласия работника.

4. Оплата труда

4.1. Стороны обязуются:

4.1.1. Проводить совместную работу, направленную на обеспечение права работника на справедливое и достойное вознаграждение за труд, защиту экономических и социальных интересов.

4.2. Стороны установили, что руководители Организаций:

4.2.1. Обеспечивают обязательное использование республиканских тарифов для дифференциации оплаты труда работников как минимальные гарантии размеров оплаты труда.

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

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.

4.2.3. Устанавливают формы, системы и размеры оплаты труда, в том числе стимулирующие и компенсирующие выплаты на основании действующего законодательства и коллективного договора, трудового договора по согласованию с профсоюзным комитетом.

Принимают меры по повышению среднемесячной заработной платы работников Организаций согласно установленным показателям.

4.2.4. Устанавливают условия оплаты труда работников организаций в соответствии с постановлением Министерства жилищно-коммунального хозяйства Республики Беларусь.

При формировании тарифных ставок (тарифных окладов) работников Организаций с применением локальных нормативных документов применяют тарифную ставку первого разряда в размере не ниже установленного Правительством Республики Беларусь.

4.2.5. Осуществляют выплаты социального и поощрительного характера за счет нераспределенной прибыли текущего года.

Предусматривают порядок исполнения коллективного договора при отсутствии средств у нанимателя.

 А.А. Максимчук

 М.П. Иолон

4.2.6. Допускают направление бюджетных субсидий на выплаты социального характера работникам Организаций, а также на уплату налогов и сборов, не относимых на себестоимость товаров (работ, услуг) по Организациям, оказывающим жилищно-коммунальные услуги населению.

4.2.7. Выплату заработной платы производят регулярно в дни, определенные в коллективном договоре, но не реже двух раз в месяц.

За первую половину месяца работникам может выплачиваться 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.

В случае несвоевременной выплаты заработной платы, среднего заработка за время трудового отпуска, выходного пособия и других выплат, причитающихся работникам, сумма индексируется в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

Индексацию заработной платы в связи с инфляцией производят в порядке, установленном законодательством Республики Беларусь и коллективными договорами.

Регулирование заработной платы производят в зависимости от роста объемов производства и реализации продукции, работ и услуг, повышения эффективности и финансового состояния субъектов хозяйствования.

4.2.8. Устанавливают надбавки за стаж работы, руководствуясь рекомендациями Министерства жилищно-коммунального хозяйства Республики Беларусь.

Имеют право разрабатывать положения о порядке выплаты надбавок к заработной плате за стаж работы.

В стаж работы освобожденным профсоюзным работникам засчитываются периоды их работы в организациях системы министерства.

Размер надбавок для работников Организаций, в том числе освобожденных председателей профкомов, определяется в соответствии с действующим законодательством и коллективным договором.

В стаж работы в отрасли засчитываются периоды работы в качестве штатных профсоюзных работников отраслевого профсоюза.

4.2.9. Устанавливают размер оплаты:

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 расширение зоны обслуживания или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника в зависимости от фактического объема выполняемых работ, их сложности и характера, степени использования рабочего времени;

 А.А. Максимчук

 М.П. Иолон

за совмещение профессии рабочих (должностей служащих) в абсолютном размере или в процентах к тарифной ставке (тарифному окладу), но не выше тарифной ставки (тарифного 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.

Размер оплаты труда увеличивается в порядке и на условиях, предусмотренных коллективным договором, при наличии прибыли, остающейся после налогообложения.

4.2.10. Устанавливают рабочим дифференцированные надбавки за высокое профессиональное мастерство при условии обеспечения высокого качества выпускаемой продукции, соблюдения технологической дисциплины, выполнения работ повышенной сложности и др.:

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 соответствующей тарифной ставки.

Конкретные размеры и критерии профессионального мастерства предусматриваются в коллективном договоре, ином локальном правовом акте исходя из условий производства.

Отдельным высококвалифицированным рабочим (начиная с 5-го разряда), постоянно занятым выполнением особо важных и ответственных работ, могут устанавливать тарифные ставки, исходя из тарифных коэффициентов в размере 2,03 – 2,48.

4.2.11. Устанавливают доплаты бригадирам из числа рабочих, не освобожденных от основной работы, за руководство бригадой в размерах с численностью рабочих:

от 5 до 10 человек – 10 процентов;

свыше 10 человек – 15 процентов;

свыше 20 человек – 20 процентов;

свыше 25 человек – не более 26 процентов тарифной ставки.

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

 А.А. Максимчук

 М.П. Иолон

4.2.13. Повышают 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.

4.2.14. Обеспечивают минимальный размер оплаты труда работников не ниже уровня минимальной заработной платы, установленной законодательством Республики Беларусь, 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.

При введении новых условий оплаты труда не допускают снижения размеров заработной платы работников на момент их введения.

4.2.15. Устанавливают работникам, с учетом финансового состояния предприятия, повышение их тарифных ставок (тарифных окладов) или сдельных расценок до 300 процентов включительно. При этом в коллективных договорах определяются порядок, размеры и условия установления указанного повышения.

4.2.16. Создают в Организациях резервный фонд заработной платы за счет отчислений от прибыли, остающейся после налогообложения. Конкретный размер резервного фонда, порядок его создания и использования определяется коллективным договором, но не ниже размера, установленного законодательством Республики Беларусь.

4.2.17. Принимают меры по качественному улучшению нормирования труда, направленные на обеспечение опережающего роста производительности труда над ростом заработной платы.

Установление, замену и пересмотр норм труда (за исключением утвержденных приказами Министерства жилищно-коммунального хозяйства Республики Беларусь) осуществляют по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.2.18. При ликвидации юридического лица расчеты по оплате труда работников производятся 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).

4.2.19. Производят премирование работников за экономию и рациональное использование топливно-энергетических и материальных ресурсов в соответствии с законодательством.

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

 А.А. Максимчук

 М.П. Иолон

4.2.21. Руководителям организаций не начисляются и не выплачиваются все виды премий, бонусов и вознаграждений, предусмотренные условиями контрактов за месяц, в котором допущены:

рост убытков от реализации продукции, товаров (работ, услуг) за отчетный период по сравнению с предыдущим периодом по организации в целом, если иное не установлено законодательством;

задолженность по выплате заработной платы, государственных пособий семьям, воспитывающих детей;

задолженность по оплате потребленных с начала года природного газа, электрической и тепловой энергии, образовавшаяся в результате необеспечения их оплаты в сроки, установленные договорами или законодательными актами.

4.2.22. При наличии финансовой возможности сохраняют за работниками, переведенными по состоянию здоровья на более легкую нижеоплачиваемую работу, прежний заработок в течение не менее одного месяца со дня перевода.

4.2.23. Оплата труда руководителей организаций производится в соответствии с законодательством Республики Беларусь и условиями контрактов, заключенных с ними.

4.2.24. Оплату труда работников, получивших предупреждение о предстоящем их высвобождении в связи с сокращением численности или штата, производят на равных с другими работниками условиях.

4.2.25. Ежегодно предусматривают расходы на нужды социального характера, которые планируют с участием профсоюзного комитета.

4.3. Профсоюз обязуется:

4.3.1. Принимать конкретные меры по реализации данного Соглашения в решении вопросов повышения уровня организации и оплаты труда, совершенствования форм стимулирования производственного и качественного труда, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах и созданию в них нормальной рабочей обстановки.

4.3.2. Отстаивать интересы членов профсоюза в вопросах организации и оплаты труда, социально-экономических прав в соответствии с законодательством Республики Беларусь и настоящим Соглашением.

4.3.3. Участвовать в решении возникающих индивидуальных и коллективных трудовых споров, в необходимых случаях представлять интересы работников-членов профсоюза в суде.

4.3.4. Выходить с инициативой по привлечению к ответственности должностных лиц, нарушающих законодательство о труде Республики Беларусь, положения настоящего Соглашения и условия коллективного договора.

4.3.5. Через организационные структуры Профсоюза 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.

 А.А. Максимчук

 М.П. Иолон

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

5. Социальные гарантии

5.1. Стороны обязуются:

5.1.1. Оказывать адресную социальную помощь работникам-членам профсоюза организаций, чьи семьи оказались по объективным причинам к категории малообеспеченных.

5.1.2. Содействовать:

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

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»;

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

5.1.3. Осуществлять 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, 55, 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.

5.1.4. Производить 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.

 А.А. Максимчук

 М.П. Иолон

5.1.5. Оказывать единовременную материальную помощь в связи с чрезвычайными событиями в жизни работника:

при рождении (усыновлении) ребенка;

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 (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.

5.1.6. Производить, за счет средств нанимателя, остающихся после налогообложения, доплату работникам к пособиям по временной нетрудоспособности, за календарные дни по графику работы работника, приходящиеся на первые 12 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.

5.1.7. Предоставлять женщинам право ухода на 2 месяца раньше срока до отпуска по беременности и родам с оплатой по среднему заработку при наличии медицинского заключения об их переводе на облегченный труд и невозможности нанимателя предоставить такую работу.

5.1.8. Могут оказывать материальную помощь в виде разовых и (или) ежемесячных выплат работникам в связи с рождением детей в соответствии с условиями коллективного договора.

5.1.9. Представлять органам профсоюза необходимую информацию по вопросам, связанным с трудом и социально-экономическим развитием Организации.

5.1.10. Единовременные выплаты за награждение в установленном порядке государственными наградами, нагрудными знаками, Почетными грамотами, благодарностями, благодарственными письмами Совета Министров РБ, МЖКХ РБ, местных органов управления и самоуправления, Почетной грамотой БОУП «Управления ЖКХ» согласно Положениям, утвержденным в установленном порядке.

5.1.11. При наличии финансовых средств работникам, награжденным нагрудным знаком Министерства жилищно-коммунального хозяйства

 А.А. Максимчук

 М.П. Иолон

Республики Беларусь «Ганаровы работнік жыллева-каммунальнай гаспадаркі», по выходу на пенсию ежегодно к профессиональному празднику «День работника бытового обслуживания населения и жилищно-коммунального хозяйства» выплачивать материальную помощь в размере до двух минимальных заработных плат.

5.2. Стороны договорились, что руководители Организаций:

5.2.1. В случаях принятия решений, затрагивающих трудовые и социально-экономические права работников-членов профсоюза, уведомляют об этом не позже чем за один месяц соответствующие комитеты профсоюза для выработки согласованных решений.

5.2.2. 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.

5.2.3. Организации оказывающих основные жилищно-коммунальные услуги, направляют не более 30 процентов от суммы сэкономленных в отчетном году средств, полученных ими при осуществлении финансирования по планово-расчетным ценам, на материальное стимулирование работников в установленном законодательством порядке.

5.2.4. Выплачивать один раз в год работникам Организации единовременную материальную помощь на оздоровление при предоставлении трудового отпуска в размере и порядке, установленном коллективным договором. Единовременная материальная помощь осуществляется при предоставлении трудового отпуска, а при разделении его на части – при предоставлении одной из частей.

5.2.5. 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.

5.2.6. Для работников Организаций в коллективных договорах устанавливают ограниченную ответственность за ущерб, причиненной Организации, за исключением случаев хищений, умышленной порчи имущества, при которых вред (ущерб) возмещается в полном объеме. Ограниченную материальную ответственность в размере, не превышающем средний месячный заработок виновного работника, по его заявлению.

5.2.7. При потребности членов Профсоюза в санаторно-курортном лечении, оказывать помощь в приобретении путевок в санатории Санаторно-курортного предприятия «Белпрофсоюзкурорт», 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.

 А.А. Максимчук

 М.П. Иолон

5.2.8. Приобретают (оплачивают) новогодние подарки работникам, имеющих 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.

6. Охрана труда

6.1. Стороны обязуются в пределах своей компетенции:

6.1.1. Проводить совместную работу по реализации государственной политики в области охраны труда в соответствии с законодательством Республики Беларусь. Приоритетным является обеспечение строгого и точного выполнения всеми руководителями, специалистами и другими работниками своих обязанностей по охране труда и ориентированных на своевременное выявление и предупреждение несоответствия факторов, влияющих на безопасность труда, их нормативным и предельно допустимым величинам.

6.1.2. Осуществлять координацию деятельности предприятий, мониторинг 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 жизни и здоровья работников;

разработкой, внедрением и сертификацией системы управления охраной труда государственному стандарту Республики Беларусь СТБ ISO 45001-2020 «Системы менеджмента здоровья и безопасности при профессиональной деятельности. Требования и руководство и применению»;

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

6.1.3. 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, работников, в том числе технических (главных технических) и общественных инспекторов по охране труда.

6.1.4. Включать на всех уровнях в состав комиссии по проверке знаний по вопросам охраны труда уполномоченных представителей соответствующих комитетов профсоюза.

6.2. Стороны установили, что руководители Организаций и профсоюзные комитеты предусматривают в коллективных договорах:

6.2.1. Мероприятия по охране труда, как приложение к коллективному договору, и выделение средств на их финансирование в размерах, предусмотренных коллективным договором, но не менее 4 процентов от фонда оплаты труда.

 А.А. Максимчук

 М.П. Иолон

6.2.2. Применение и выполнение семи «золотых правил» концепции «нулевого травматизма», разработанной Международной ассоциацией социального обеспечения.

6.2.3. Своевременное (один раз в 5 лет) проведение аттестации рабочих мест по условиям труда в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, утвержденного постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 22 февраля 2008 года и установление по ее результатам дополнительного отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, сокращенной продолжительности рабочего времени, льготной пенсии, доплаты работникам, имеющим на это право, бесплатное обеспечение полагающимися средствами индивидуальной защиты. Обязательное включение в состав комиссии по аттестации рабочих мест по условиям труда представителей Профсоюза.

6.2.4. Положение о предоставлении неосвобожденным 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 месту работы.

6.2.5. Положение о премировании, повышении тарифных ставок и должностных окладов руководителей и специалистов, в должностных обязанностях которых предусмотрены обязанности по охране, а также общественных инспекторов по охране труда, принимающих активное участие в профилактической работе по обеспечению безопасности жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности.

6.2.6. Положение о материальном стимулировании работников за соблюдение требований охраны труда, трудовой дисциплины.

Положение об обязанности работников 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.

6.2.7. 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

 А.А. Максимчук

 М.П. Иолон

одной среднемесячной заработной платы работника (исчисленной за 12 последних месяцев работы, предшествующих месяцу в котором он произошел) 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 чем на три года со дня, в котором произошел несчастный случай, в равных долях по каждому месяцу с учетом индекса потребительских цен, рассчитанного нарастающим итогом.

6.2.8. Обязательное участие представителей профсоюзов в комиссиях по аттестации рабочих мест по условиям труда.

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

6.2.10. Работникам, выполняющим работы на открытом воздухе или в закрытых, но не обогреваемых помещениях в холодный период года, а также отдельные виды работ, наряду с перерывом для отдыха и питания, предоставляют дополнительные специальные перерывы в течении 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 представления таких перерывов, устанавливают режим работы таких работников, исключая причинение вреда их жизни и здоровью при сильной жаре и сильном морозе.

6.3. Стороны договорились, что руководители Организаций:

6.3.1. Принимают совместно с профсоюзными комитетами меры по обеспечению на рабочих местах безопасных и безвредных условий труда, соответствующих действующим правилам и нормам техники безопасности и промышленной санитарии, а также оборудованию санитарно-бытовых помещений, их оснащением необходимыми устройствами и средствами с учетом условий труда и характера производства.

 А.А. Максимчук

 М.П. Иолон

6.3.2. Обеспечивают проведение предварительных и периодических медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными условиями труда, в рабочее время с сохранением среднего заработка, а также выдачу работникам средств коллективной и индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств не ниже отраслевых норм, бесплатного молока или равноценных пищевых продуктов при работе с вредными веществами

6.3.3. Признают право работника на отказ от выполнения порученной работы в случае возникновения непосредственной опасности для жизни и здоровья его и окружающих до устранения этой опасности, а также при непредставлении необходимых средств коллективной и индивидуальной защиты, непосредственно 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 указанных случаях и в случае приостановления и запрещения проведения работ специально уполномоченными государственными органами надзора и контроля, техническими инспекторами труда Профсоюза сохраняют за работниками среднюю заработную плату за время вынужденного простоя.

6.3.4. Приводят численность служб охраны труда в соответствие со ст. 20 Закона Республики Беларусь «Об охране труда» от 23 июня 2008 г. №356-3, обеспечивают условия для их эффективной работы.

6.3.5. При соответствующей нормативной численности работающих создают в Организациях кабинеты по охране труда. Оснащают их нормативными правовыми актами, наглядными пособиями, макетами, образцами инструмента, техническими средствами обучения, персональными компьютерами и др.

6.3.6. Обеспечивают своевременное предоставление в БОУП «Управление ЖКХ» и областной комитет профсоюза:

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

сообщений 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;

годового отчета (до 15 января) о численности потерпевших при несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваний по форме 1-Т (Травматизм).

6.3.7. Обсуждают не менее 2 раз в год на совместных заседаниях администрации и профсоюзных комитетов вопросы, связанные с выполнением Директивы Президента Республики Беларусь от 11 марта 2004 г. № 1 «О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины» и Декрета Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 «Об усилении

 А.А. Максимчук

 М.П. Иолон

требований к руководящим кадрам и работникам организаций» с привлечением к дисциплинарной ответственности руководителей структурных подразделений, где имеются случаи производственного травматизма, несоблюдения правил безопасности труда, нарушения трудовой и производственной дисциплины, необеспечения работников средствами индивидуальной защиты.

6.3.8. Обеспечивают регулярное участие общественных инспекторов по охране труда в осуществлении контроля за соблюдением законодательства об охране труда, проведения Дней охраны труда, оказывают содействие Профсоюзу в организации работы общественных инспекторов по охране труда, общественных комиссий 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, утвержденного совместным постановлением коллегии Министерства жилищно-коммунального хозяйства и Президиума Республиканского комитета Профсоюза.

6.3.9. В соответствии с Законом Республики Беларусь «Об охране труда» совместно с профсоюзным комитетом организуют обучение председателей единых комиссий Организаций по охране труда, общественных инспекторов по охране труда в учреждениях образования системы Министерства жилищно-коммунального хозяйства Республики Беларусь, на курсах повышения квалификации и переподготовки кадров «Международного института трудовых и социальной отношений» УО ФПБ «Международный университет «МИТСО».

6.3.10. Рассматривают возможность:

осуществления за счет средств организаций добровольное страхование своих работников по медицинским расходам, дополнительной пенсии и от несчастных случаев;

приобретения для работников путевок на санаторно-курортное лечение и установления в коллективных договорах порядка их частичной оплаты работниками или бесплатной выдачи.

6.3.11. Обеспечивают питание работников путем организации:

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

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

При этом наниматели и профсоюзные организации предусматривают возможность удешевления стоимости питания.

6.3.12. Работники Организаций обязуются:

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

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

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;

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

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;

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;

исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством об охране труда.

6.4. Профсоюз:

6.4.1. Разрабатывает методические рекомендации по осуществлению общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда, проводит обучение общественных инспекторов по охране труда.

6.4.2. Проводит ежегодный областной смотр-конкурс на лучшую организацию общественного контроля по охране труда с вручением победителям Дипломов и денежных премии.

6.4.3. Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве (участие главного технического инспекторов труда обкома профсоюза обязательно в расследовании несчастных случаев со смертельным, тяжелым исходами и групповых несчастных случаев, а общественных инспекторов по охране труда – в расследовании всех остальных несчастных случаев).

Обязательное участие представителя БОУП «Управления ЖКХ», курирующего вопросы охраны труда, в расследовании несчастных случаев со смертельным исходом.

6.4.4. В случае необходимости Профсоюз представляет интересы работников, пострадавших в результате несчастных случаев на производстве, в суде и других органах.

6.5. Профсоюз осуществляет контроль за обеспечением работников горячим питанием, удешевлением питания, созданием условий для приема пищи.

 А.А. Максимчук

 М.П. Иолон

7. Режим труда и отдыха

7.1. 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.

7.2. Стороны установили, что руководители Организаций:

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

предоставляют учебные отпуска при наличии справки-вызова с сохранением заработной платы успешно обучающимся в заочных высших и средних специальных учебных заведениях при условии в дальнейшем работы на предприятии после окончания учебного заведения не менее 5 лет;

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 в обязательном порядке включать представителей Профсоюза.

7.3. Стороны установили, что руководители Организаций, профсоюзные комитеты включают в коллективные договоры:

7.3.1. Порядок, условия предоставления и продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день за счет собственных средств.

7.3.2. 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.

7.3.3. Нормы продолжительности трудовых отпусков, порядок единовременной выплаты на оздоровление при предоставлении трудового отпуска.

7.3.4. Положение о социальных оплачиваемых отпусках по причинам заключения брака, рождения ребенка, смерти членов семьи и т.д.

7.3.5. 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).

7.3.6. Перечень работников, порядок и условия предоставления за счет собственных средств организации дополнительного отпуска за продолжительный стаж работы до 3-х календарных дней и дополнительного поощрительного отпуска.

 А.А. Максимчук

 М.П. Иолон

7.3.7. 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, предоставляют ему отпуск с частичным сохранением заработной платы в размере не менее 2/3 тарифной ставки (тарифного оклада) с учетом установленных повышений или оклада.

7.3.8. Норму, предусматривающую обязанность нанимателя предоставлять отпуск без сохранения заработной платы работникам при получении среднего специального, высшего и послевузовского 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.

Работникам, обучающимся по направлению (заявке) нанимателя либо в соответствии с заключенными с ними договорами в учреждениях, обеспечивающих получение профессионально-технического, среднего специального или высшего образования в вечерней или заочной форме получения образования, успешно обучающимся предоставляется отпуск с сохранением среднего заработка по основному месту работы на весь период установочной, лабораторно - экзаменационной сессии, сдачи государственных экзаменов, подготовки и защиты дипломного проекта.

7.3.9. Условия предоставления отпуска без сохранения заработной платы по семейно-бытовым причинам по договоренности между работником и нанимателем продолжительностью более 30 календарных дней.

7.3.10 Порядок разделения трудового отпуска по договоренности между работником и нанимателем более чем на 2 части, в которых одна часть должна быть не менее 14 календарных дней, единовременную выплату на оздоровление в размере, определенном коллективным договором, к одной из частей отпуска.

7.3.11. 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 в месяц согласно с оплатой в размере среднего дневного заработка.

7.3.12. Норму, предусматривающую предоставление одиноким родителям, имеющих двух и более детей, в возрасте до 16 лет, а также одиноким матерям (отцам), вдовам (вдовцам), не вступившим в новый брак, имеющих детей в возрасте до 16 лет, трудовой отпуск в удобное для них время.

7.3.13. Положение о выделении средств на проведение профилактической иммунизации работников.

7.3.14. Норму, предусматривающую предоставление супругам, работающим в одной организации, по их заявлению, отпуска в одно время.

7.3.15. 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.

 А.А. Максимчук

 М.П. Иолон

7.3.16. Установление матерям, воспитывающим двоих и более несовершеннолетних детей или ребенка-инвалида, режима гибкого рабочего времени при условии, если это не нарушит нормальной деятельности и ритмичности производства.

8. Обеспечение занятости

8.1. БОУП «Управление ЖКХ» и Профсоюз:

8.1.1. 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% численности трудового коллектива Организаций, влекущих за собой прекращение их деятельности как юридических лиц, осуществляются только после предварительного, не менее чем за три месяца, уведомления Профсоюза по этому вопросу и принятия согласованных мер по трудоустройству высвобожденных работников).

8.1.2. Ликвидацию по инициативе Нанимателя или реорганизацию Организации, 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.

8.1.3. 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.

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), в обязательном порядке в договорах оговаривать условия их целевого использования и право первоочередного пользования для работников Организации.

8.1.4. 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.

8.2. Стороны установили, что руководители Организаций:

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

получивших в Организации профессиональное заболевание или трудовое увечье;

 А.А. Максимчук

 М.П. Иолон

лиц предпенсионного возраста без их согласия (но не более чем за пять лет до общеустановленного возраста);

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

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 ребенка-инвалида (детей инвалидов) в возрасте до 18 лет, если второй родитель находится в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

женщин, супруги которых призваны на срочную военную службу;

неосвобожденного председателя первичной профсоюзной организации;

работника, являющегося единственным членом семьи с постоянным заработком.

8.2.2. Предоставляют преимущественное право работникам, уволенным по сокращению, трудоустроиваться в Организацию при наличии вакансий по соответствующей должности (специальности) в течение трех лет с даты увольнения.

8.2.3. Организуют совместно с комитетами профсоюз профессиональное обучение работников.

8.2.4. 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 среднего заработка для поиска работы, содействуют в трудоустройстве или переобучении новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора.

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

8.2.6. Устанавливают доплаты бывшим работникам сверх установленных размеров пособий по безработице с учетом возможностей Организации на время выплаты пособия по безработице.

8.2.7. Применяют гибкие формы занятости (установление неполного рабочего времени, режима гибкого рабочего времени, надомный труд и др.) в отношении работника, воспитывающего ребенка (детей) в возрасте до 14 лет.

8.3. 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.

 А.А. Максимчук

 М.П. Иолон

8.4. Профсоюз:

8.4.1. 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.

8.4.2. Оказывает юридическую и правовую помощь Организациям и работникам-членам профсоюза по вопросам занятости.

8.4.3. Оказывает материальную помощь малообеспеченным, безработным членам профсоюза по ходатайству профсоюзной организации, где произошло сокращение численности или штата работников.

9. Обеспечение жильем, жилищное строительство

9.1. Стороны установили, что в Организациях:

9.1.1. Учет граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, по месту работы ведут работники, назначенные Нанимателем.

9.1.2. 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).

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

9.1.4. С учетом финансовых возможностей предоставляется денежная компенсация работникам расходов по найму или поднайму жилых помещений, а так же компенсационные выплаты выпускникам, распределенным (направленным), перераспределенным учреждением образования на работу вне постоянного места жительства и не обеспеченным нанимателем жилыми помещениями, в целях компенсации расходов (частичной компенсации) за наем жилья в период срока работы, установленного в свидетельстве о направлении на работу, исходя из финансовых средств предприятия.

9.1.5. Государственные организации, имеющие жилищный фонд и осуществляющие жилищное строительство, предоставляют своим работникам, нуждающимся в улучшении жилищных условий, жилые помещения в соответствии с Положением о порядке учета граждан.

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

 А.А. Максимчук

 М.П. Иолон

10. Обеспечение правовых гарантий деятельности профсоюзных органов и профсоюзного актива

10.1. Стороны установили, что руководители Организаций:

10.1.1. Создают условия для деятельности организаций профсоюза и их органов в пределах их полномочий, определенных Законом Республики Беларусь от 22 апреля 1992 г. № 1605-ХІІ «О профессиональных союзах», а также в соответствии с Уставом отраслевого профсоюза, настоящим Соглашением и коллективными договорами.

10.1.2. 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 комитетов профсоюза (первичным профсоюзным организациям – 70 процентов, обком профсоюза – 30 процентов).

10.1.3. 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.

10.1.4. При несвоевременных расчетах с органами профсоюза по отчислениям им собранных членских профсоюзных взносов, 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.

10.1.5. Предоставляют неосвобожденным 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.

10.1.6. 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.

 А.А. Максимчук

 М.П. Иолон

10.1.7. При избрании в состав профсоюзных органов лиц, с которыми до избрания заключены срочные трудовые договоры, срок контракта с ними продлевается на период избрания (в пределах установленного законодательством срока), либо заключается новый на срок их полномочий, но не менее чем на один год, а с неосвобожденными председателями профсоюзного комитета – не менее чем на два года.

Наниматель согласовывает с вышестоящей профсоюзной организацией прекращение трудовых отношений, в том числе по причине окончания срока действия контракта (за исключением увольнения по инициативе Нанимателя за виновные действия), с работниками избранными руководителями профсоюзных органов и не освобожденными от работы.

10.1.8. Не допускают увольнение по инициативе Нанимателя, 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.

10.1.9. Не допускают увольнения по инициативе Нанимателя (за исключением виновных действий) работников, избранных в состав профсоюзных органов и не освобожденных от работы, без письменного предварительного согласия профсоюзного органа, членом которого он является.

10.1.10. Предоставляют профсоюзному комитету в безвозмездное пользование необходимые помещения (с освобождением от оплаты коммунальных услуг), оборудование, транспорт, средства связи, оргтехнику.

10.1.11. Предоставляют возможность руководству и работникам республиканского, областного комитетов профсоюза, профкомов предприятий и организаций беспрепятственно посещать Организации, где работают члены Профсоюза.

10.1.12. Предоставляют освобожденным работникам первичных профсоюзных организаций равные, как и работникам Организации, права пользования выплатами социального характера, установленными настоящим Соглашением и коллективным договором.

10.1.13. Устанавливают за счет средств Организации ежемесячную доплату неосвобожденным председателям первичных профсоюзных организаций за сложность и напряженность работы, участие в решении вопросов охраны труда, правовой помощи работникам, поддержание дисциплины и здорового морально-психологического климата в коллективе в размере не менее 20 процентов, а председателям цеховых комитетов и казначеям в размере не менее 10 процентов тарифного оклада (тарифной ставки) по основному месту работы.

 А.А. Максимчук

 М.П. Иолон

10.1.14. Предоставляют областному комитету профсоюза, профсоюзам Организаций необходимую информацию социального характера о финансово-экономической деятельности Организации, учредительные документы, за исключением сведений, составляющих служебную или коммерческую тайну.

10.1.15. Премирование и доплаты освобожденных профсоюзных работников за счет средств Организации осуществляют в порядке и на условиях, установленных для соответствующих руководителей и специалистов данной Организации (по согласованию с обкомом профсоюза).

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

10.1.17. Предусматривают 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).

10.1.18. 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.

10.1.19. Не допускается прекращение трудового договора с неосвобожденным председателем первичной профсоюзной организации (без его согласия) по инициативе Нанимателя (за исключением виновных действий) до истечения срока полномочий в данной должности.

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

10.3. Представители Профсоюза включаются в состав коллегиальных органов управления Нанимателя, 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.

10.4. Руководители организаций, работникам, освобожденным от основной работы вследствие избрания их на выборные должности в профсоюзных органах, устанавливают гарантии предоставления прежней или равноценной работы (должности) в данной организации, после окончания срока полномочий, при реорганизации первичной профсоюзной организации, ликвидации, сокращении единицы освобожденного председателя первичной профсоюзной организации, не избрания их на должность в профсоюзном органе.

При реорганизации первичной профсоюзной организации, ликвидации, сокращении единицы освобожденного председателя первичной профсоюзной организации, окончании срока его полномочий на выборной должности,

 А.А. Максимчук

 М.П. Иолон

не избрания его на должность в профсоюзном органе, когда руководитель организации, не может предоставить ему прежнюю или равноценную работу (должность), все выплаты, связанные с увольнением данного работника, берет на себя организация, в которой создана первичная профсоюзная организация, в случае если она не может произвести выплаты, то их берет на себя первичная профсоюзная организация, при этом, это увольнение считается увольнением в связи с сокращением численности или штата работников, а выплаты составляют не менее трех среднемесячных заработных плат данного работника.

10.5. Профсоюз:

10.5.1. Оказывает профсоюзным комитетам и первичным профсоюзным организациям, 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, организует обучение профсоюзного актива.

10.5.2. Подает в суд по просьбе членов профсоюза, исковые заявления в защиту их трудовых и социально-экономических прав.

11. Социальная защита работающей молодежи

11.1. Стороны установили, что руководители Организаций:

11.1.1. Дифференцированно, в зависимости от характера и сложности профессии, устанавливают молодым рабочим, выпускникам производственно-технических училищ и общеобразовательных школ с производственным обучением пониженные нормы выработки в течение 6 месяцев с начала их самостоятельной работы, без уменьшения при этом заработной платы.

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

11.1.3. 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.

11.1.4. Выделяют молодым семьям денежные средства на полную или частичную компенсацию расходов по проживанию на условиях договора поднайма жилого помещения в домах государственного жилищного фонда или по договору найма жилого помещения в домах частного жилищного фонда, в общежитиях и в порядке предусмотренных коллективным договором.

Оказывают согласно с разработанным Положением к коллективному договору:

материальную помощь для приобретения путевок на оздоровление детей работников в детских оздоровительных лагерях, на санаторно-курортное лечение в оздоровительных учреждениях республики;

материальную помощь к 1 сентября одному из родителей на каждого ребенка школьного возраста в размере не менее 3 базовых величин.

 А.А. Максимчук

 М.П. Иолон

11.1.5. Обеспечивают трудоустройство по полученной специальности выпускников учреждений высшего, среднего специального и профессионально-технического образования, направленных на учебу Организацией и оказывают им помощь в получении льготных кредитов и средств на строительство или покупку жилья. В первую очередь выделяют жилье молодым специалистам, прибывшим в организацию по распределению, а также приглашенным.

11.1.6. Совместно с профсоюзными комитетами предусматривают в коллективных договорах Положение о наставничестве в целях организации и проведения профессионального обучения на производстве впервые поступающих в Организацию молодых работников (специалистов).

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.

11.1.7. 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.

11.1.8. Предоставляют льготы молодым работникам Организации, успешно обучающимся в вечерних и заочных высших и средних специальных учебных заведениях и получающим первое высшее или среднее специальное образование, независимо от специальности в качестве минимальных гарантий, предусмотренных статьями 215-220 Трудового Кодекса Республики Беларусь.

11.1.9. 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 на вечерних и заочных отделениях учреждений образования, обеспечивающих получение первого высшего и среднего специального образования, на период экзаменационных сессий и превышающих 14 календарных дней в течение года (но не более 30).

11.1.10. Повышают тарифные оклады специалистам, отработавшим в Организациях по распределению и продолжающим работать в этих Организациях на условиях заключенных контрактов, в соответствии со статьей 261² Трудового кодекса Республики Беларусь на 50 процентов.

11.1.11. Через средства массовой информации систематически освещают работу хозяйственных и профсоюзных органов с молодежью, пропагандируют лучший опыт работы молодых специалистов и молодых профсоюзных лидеров и активистов.

11.2. Профсоюз обязуется:

11.2.1. Содействовать созданию в Организациях молодежного фонда и привлечению в него средств.

 А.А. Максимчук

 М.П. Иолон

11.2.2. Вносить в соответствующие органы власти и управления предложения по принятию нормативных правовых актов по вопросам социальной помощи молодым семьям.

11.2.3. При наличии финансовых возможностей устанавливать стипендии или доплаты к ним, для студентов и учащихся, хорошо успевающих и активно участвующих в работе профсоюзных организаций.

12. Социальная защита пожилых людей, ветеранов войны и труда, пенсионеров, инвалидов, ранее работавших в Организации

12.1. 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 Организации может оговариваться в коллективном договоре). Стороны установили, что руководители Организаций совместно с профсоюзными комитетами.

12.2. Стороны установили, что Наниматель совместно с профсоюзными комитетами:

12.2.1. В коллективных договорах определяют комплекс мер, направленных на усиление социальной поддержки пожилых людей, ветеранов войны и труда, пенсионеров, инвалидов, ранее работавших в Организации, в первую очередь, в вопросах их материальной поддержки, сохранение права на улучшение жилищных условий, оздоровление.

12.2.2. Проводят работу по созданию первичных ветеранских организаций в соответствии с Уставом Белорусского общественного объединения ветеранов жилищно-коммунального хозяйства и оказывают им необходимую материальную, финансовую и другую помощь в организации их деятельности.

12.2.3. Вносят в соответствующие органы государственного управления предложения, направленные на улучшение положения пожилых людей, ветеранов войны и труда, пенсионеров-инвалидов, добиваются реализации этих предложений.

12.2.4. Регулярно проводят встречи с ветеранами, в том числе в профессиональный праздник – День работников бытового обслуживания населения и жилищно-коммунального хозяйства; 8-е Марта – День женщин; 9-е Мая – День Победы; 1-ое октября – в Международный день пожилых людей; 3-е декабря – в Международный день инвалидов.

12.2.5. Защищают (в случае необходимости) интересы ветеранов в судебных и других органах.

 А.А. Максимчук

 М.П. Иолон

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

12.2.7. Оказывают согласно разработанному Положению к коллективному договору:

материальную помощь для приобретения путевок на санаторно-курортное лечение в оздоровительных учреждениях республики, приобретению овощей, содержанию и ремонту жилищ, обработке приусадебных участков; помощь в доставке продуктов питания и медикаментов одиноко проживающим неработающим пенсионерам; оформляют бесплатную подписку на еженедельник «Беларускі час»; семьям в случае смерти бывшего работника.

13. Развитие культуры, физического воспитания, спорта и туризма

13.1. Стороны обязуются:

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

13.1.2. Не допускать необоснованного закрытия, перепрофилирования санаториев-профилакториев, баз отдыха, оздоровительных лагерей, объектов культуры и спорта.

13.1.3. Организовывать ежегодное проведение областного смотра-конкурса на лучшую постановку массовой физкультурно-оздоровительной и спортивной работы в коллективах физкультуры Организаций.

13.1.4. Организовывать работу созданного областного отраслевого физкультурно-спортивного клуба «Коммунальник».

13.1.5. Повышать качество организации массовых физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятий на основе сложившихся традиций, добиваться увеличения их массовости.

13.1.6. Проводить ежегодные обучение, переподготовку и повышение квалификации штатных физкультурных работников.

13.2. Стороны установили, что руководители Организаций:

13.2.2.1. 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 07 октября 2002 г. № 14 «Об утверждении нормативов численности инструкторов-методистов по физкультурно-оздоровительной спортивно-массовой работе организаций»:

1 чел. – при среднесписочной численности работников в организации от 300 до 1000 чел.;

2 чел. – 1001 - 2000 чел.;

3 чел. – 2001 - 4000 чел.;

4 чел. – 4001 - 5000 чел.;

1 чел. – дополнительно на каждые последующие 5000 человек.

 А.А. Максимчук

 М.П. Иолон

13.2.2. Обеспечивают своевременную подготовку находящихся на балансе Организации детских оздоровительных лагерей к летнему сезону.

13.2.3. Предусматривают выделение средств на:

частичное финансирование расходов, связанных с проведением физкультурно-спортивных и культурно-массовых мероприятий, и с организацией работы областного отраслевого физкультурно-спортивного клуба «Коммунальник», а также областной и республиканской отраслевых Спартакиад (приобретение спортивного инвентаря и формы и т.д.);

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

13.2.4. Принимают меры по совершенствованию работы коллективов физической культуры и укреплению их материальной базы в Организациях.

13.2.5. Имеют право перечислять денежные средства областному комитету профсоюза для их кооперирования в целях финансирования проведения областных, региональных спартакиад, смотров-конкурсов художественной самодеятельности, фестивалей, конкурсов профессионального мастерства, других культурно-массовых, физкультурно-оздоровительных и общественно значимых мероприятий, а также участия в аналогичных республиканских мероприятиях.

13.2.6. 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.

13.3. Профсоюз:

13.3.1. Проводит необходимую работу по организации и проведению мероприятий, направленных на развитие культуры, физического воспитания, спорта и туризма в Организациях.

13.3.2. В рамках благотворительной акции «Профсоюзы - детям» ежегодно предусматривает выделение средств профсоюзного бюджета на оказание помощи подшефным школам-интернатам, детским домам, домам приюта, детским оздоровительным лагерям. Обеспечивает совместно с БОУП «Управление ЖКХ» проведение и доленое финансирование проведения ежегодных областных отраслевых Спартакиад, смотров-конкурсов художественной самодеятельности.

13.3.3. При необходимости частично оплачивает за счет средств профсоюзного бюджета стоимость путевок для детей членов профсоюзов в детские оздоровительные лагеря и членам профсоюза – на оздоровление.

14. Обеспечение выполнения Соглашения

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

14.2. 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.

14.3. 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.

14.4. Стороны взаимно представляют своевременную и полную информацию по всем вопросам выполнения Соглашения. При выявлении нарушений выполнения Соглашения Стороны не позднее, чем в 2-х недельный срок проводят взаимные консультации и вырабатывают меры по их устранению.

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

14.6. 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.

14.7. В случае невозможности выполнения по причинам экономического, производственного, организационного характера положений коллективного договора, устанавливающих выплаты работникам денежных средств, не предусмотренных законодательством или сверх размеров, предусмотренных законодательством, принимает решение на собр(конференции) о приостановлении действия этих положений. В решении указывается срок приостановления действия положений, а также сроки и порядок выплаты работникам денежных средств с учетом образовавшейся задолженности.

14.8. 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.

14.9. Профсоюз обязуется участвовать в решении возникающих индивидуальных и коллективных трудовых споров, в необходимых случаях представлять интересы работников-членов Профсоюза в суде.

 А.А. Максимчук

 М.П. Иолон

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

14.11. БОУП «Управление ЖКХ» обязуется текст настоящего Соглашения довести до сведения всех Организаций.

По поручению коллегии
Брестского областного
унитарного предприятия
«Управление жилищно-
коммунального хозяйства»

Генеральный директор


 А.А. Максимчук

«11» 12 2020 г.



По поручению Президиума
Брестского областного комитета
профсоюза работников местной
промышленности и коммунально-
бытовых предприятий

Председатель обкома профсоюза

 М.П. Иолоп

«11» 12 2020 г.



 А.А. Максимчук

 М.П. Иолоп