

ТАРИФНОЕ СОГЛАШЕНИЕ
между Государственным производственным объединением
«Минкстрой» и Минской городской организацией Белорусского
профсоюза работников строительства и промышленности
строительных материалов на 2016-2018 годы.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Тарифное соглашение заключено между Государственным производственным объединением «Минкстрой» и Минской городской организацией Белорусского профсоюза работников строительства и промышленности строительных материалов, выступающей от имени членов профсоюза – работников организаций и предприятий с целью регулирования отношений в социально-трудовой сфере и предотвращения трудовых конфликтов.

Настоящее Тарифное соглашение устанавливает минимальные трудовые, социально-экономические гарантии и льготы, направленные на улучшение социального положения и повышения жизненного уровня работников и являются обязательными для включения в коллективные договоры для всех организаций и предприятий, входящих в ГПО "Минкстрой", независимо от форм собственности.

Стороны договорились заключать коллективные договоры во всех организациях, где действуют профсоюзные организации.

Распространить действие коллективных договоров на работников, от имени которых они не заключались (вновь принятых, не членов профсоюза и др.), по письменным заявлениям этих работников.

Коллективные договоры подписываются уполномоченными представителями сторон не позднее двух недель с момента проведения конференции (собрания) по заключению коллективных договоров.

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

1.3. При разработке коллективных договоров наниматели, исходя из финансовой возможности организации, руководствуются положениями "Социального пакета". Перечень социальных выплат утвержден Постановлением Президиума Минского городского комитета профсоюза 18 декабря 2014 г. № 10.

Наниматели не вправе ухудшать нормы и положения, предусмотренные настоящим Соглашением.

1.4. Дополнительные по сравнению с действующим законодательством социальные гарантии и компенсации предоставляются нанимателями работникам в установленном порядке за счет собственных средств организаций на основании коллективных договоров и данного Тарифного соглашения.

1.5. Стороны определили состав комиссии для ведения переговоров по заключению Тарифного соглашения и осуществлению контроля за ходом его выполнения.

1.6. Тарифное соглашение заключено на 2016-2018 годы, вступает в силу с момента его подписания и действует до заключения нового соглашения.

Решение о продлении срока действия или принятии нового Соглашения принимается сторонами за два месяца до окончания действия настоящего Соглашения.

Текст соглашения может быть изменен только по взаимному согласию сторон после предварительных переговоров и консультаций.

Все изменения и дополнения оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемым приложением к Соглашению.

1.7. Стороны договорились довести настоящее соглашение до сведения всех организаций ГПО «Минскстрой» и соответствующих комитетов профсоюза.

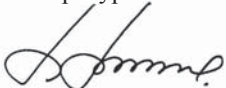
1.8. Государственное производственное объединение «Минскстрой» проводит политику по социальной защите работников организаций, учитывает решения этих проблем в контрактах с руководителями организаций.

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

Заключая Тарифное соглашение на 2016-2018 годы, стороны договорились по следующим вопросам:

2. Производственно-экономическая деятельность

2.1. Признавая, что развитие и укрепление экономического потенциала организаций и предприятий объединения является основой повышения благосостояния работников, стороны будут содействовать осуществлению модернизации и техническому перевооружению производства, совершенствованию маркетинга, укреплению экономического и финансового состояния, увеличению прибыльности, объемов выпускаемой продукции и повышения её качества, росту производительности труда, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины, экономии и эффективности использования трудовых, материальных и энергетических ресурсов в соответствии с разработанными, утвержденными и



согласованными в установленном порядке бизнес-планами развития, планами модернизации и реализации инвестиционных проектов.

2.2. Ежегодно проводить конкурсы профессионального мастерства по строительным профессиям и премировать победителей.

2.3. Горком профсоюза, профкомы в соответствии со своими полномочиями обязуются контролировать выполнение трудового законодательства, Тарифного соглашения, коллективных договоров, принимать меры по устранению нарушений и проводить разъяснительную работу в трудовых коллективах, а работники обязуются:

- выполнять функции, должностные обязанности, производственные задания по выпуску продукции, установленные объемы работ и услуг с наименьшими трудовыми, материальными и финансовыми ресурсами;

- строго соблюдать производственную, трудовую, технологическую, исполнительскую дисциплину, бережно относиться к имуществу организации;

- выполнять правила охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности и санитарии.

3. Оплата труда

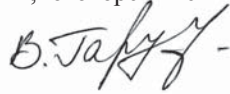
3.1. Обеспечить для работников соответствующих профессионально-квалификационных групп, работающих в организациях всех форм собственности, в качестве минимальных гарантий тарифные ставки и оклады, устанавливаемые в соответствии с локальными нормативными правовыми актами организаций.

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

3.3. Сохранить регулирование форм, систем и размеров оплаты труда в организациях, входящих в состав ГПО «Минскстрой», через коллективные договоры, положения об оплате труда и премировании, согласовывая эти положения с профсоюзными комитетами.

Нанимателям при разработке Положений об оплате труда работников руководствоваться Указом Президента Республики Беларусь от 10 мая 2011 года № 181 «О некоторых мерах по совершенствованию государственного регулирования в области оплаты труда» и Рекомендациями по применению гибких систем оплаты труда в коммерческих организациях, утвержденными постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 21 октября 2011 года № 104, постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 31.07.2014 г. № 744 «Об оплате труда работников», правовыми актами Министерства архитектуры и строительства Республики Беларусь.

3.4. Производить выплату заработной платы не реже двух раз в месяц, обеспечив своевременность и полноту её выплаты в сроки, оговоренные



коллективными договорами, а также сохраняемого среднего заработка за время отпуска не позднее, чем за два дня до начала отпуска.

3.5. В случае ликвидации либо банкротства, реорганизации юридического лица нанимателям и собственникам имущества обеспечить первоочередное возмещение расходов, идущих на выплату заработной платы, и компенсаций, предусмотренных в Тарифном соглашении и коллективных договорах.

3.6. Обеспечить уровень среднемесячной заработной платы работников организаций, входящих в состав ГПО «Минскстрой», не ниже предусмотренного в бизнес-планах развития, планах модернизации разработанных, утвержденных и согласованных в установленном порядке.

3.7. В случае применения Единой тарифной сетки Республики Беларусь либо тарифной сетки, утвержденной нанимателем, повышение тарифной ставки первого разряда организациями, у которых её размер превышает размер ставки, установленной для работников организаций финансируемых из бюджета, осуществлять в зависимости от темпов роста производительности труда, объемов производства (работ, услуг) в фактических ценах к соответствующему периоду предыдущего года, экспорта продукции или других экономических показателей, устанавливаемых собственником имущества, либо органом, уполномоченным управлять имуществом организации или осуществлять владельческий надзор.

Предусмотреть в Положениях об оплате труда повышения тарифной ставки (окладов) работников в размерах до 300% в соответствии с пунктом 9.5 Постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 11 июля 2011 г. № 67 «Об утверждении Рекомендаций по определению тарифных ставок (окладов) работников коммерческих организаций и о порядке их повышения».

Обеспечить индексацию заработной платы в случае задержки ее выплаты на один календарный месяц и более по сравнению со сроками, установленными коллективными договорами. В целях уменьшения негативных последствий инфляции рекомендовать выплачивать соответствующие суммы вознаграждений за выслугу лет и по итогам работы частями ежемесячно (ежеквартально).

3.8. Доплаты за работу в ночное время или в ночную смену при сменном режиме работы устанавливать в коллективных договорах, но не ниже 30 процентов часовой тарифной ставки (оклада) работника. При наличии средств может быть установлена повышенная оплата труда за каждый час работы в ночное время и при сменном режиме работы.

3.9. Доплаты за вредные и тяжелые условия труда производить по результатам аттестации рабочих мест в процентах к тарифной ставке первого разряда, установленной в организации, или фиксированной денежной величиной, определяемой на основании коллективного договора, соглашения, иного локального нормативного правового акта, принятых в соответствии с законодательством (Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 14 июня 2014 г. № 575 «О некоторых вопросах предоставления компенсаций по условиям труда»).



3.10. При выплате работникам надбавок за продолжительность работы (вознаграждений за выслугу лет, стаж работы) стаж работы определять суммированием стажа работы в системе строительства, стройматериалов и стройиндустрии, в том числе за пределами Республики Беларусь, в органах государственного управления и в качестве штатных (освобожденных) профсоюзных работников в указанных отраслях республики. Порядок и условия выплат устанавливать в коллективных договорах.

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

3.11. Компенсацию за подвижной и разъездной характер работы, производство работ вахтовым методом, выполнение работ вне постоянного места жительства (с выплатой полевого довольствия) при строительстве, в том числе изысканий (геологоразведочных и топографо-геодезических), выплачивать в соответствии со ст. 99 Трудового кодекса Республики Беларусь.

3.12. Создать в организациях резервные фонды заработной платы в соответствии со статьей 76 Трудового кодекса Республики Беларусь и постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 28.04.2000г. № 605.

3.13. Тарификацию работ и присвоение разрядов рабочим осуществлять в соответствии с требованиями Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

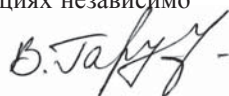
3.14. Предусматривать в коллективных договорах моральное и материальное поощрение работников за разработку и внедрение прогрессивных норм труда, достижение высокого уровня выработки и освоение новых приемов труда, новых энергосберегающих технологий, мероприятий по экономии энергоресурсов.

Ежегодно нанимателям совместно с профсоюзами организовывать соревнования среди организаций отрасли за высокие показатели по экономии энергоресурсов, сырья и материалов.

Производить премирование работников за экономию и рациональное использование топливно-энергетических и материальных ресурсов по итогам работы за квартал в соответствии с Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 31 августа 2007 г. № 1124 «О стимулировании работников за экономию и рациональное использование топливно-энергетических материальных ресурсов».

3.15. Наниматели обязаны выдавать всем работникам расчетные листки по заработной плате с указанием конкретных размеров, её составных частей и удержаний.

3.16. Распространить действие ст.68 ТК Республики Беларусь об оплате труда при временном замещении, не обусловленном должностными обязанностями работников, во всех организациях независимо от форм собственности.



4. Рабочее время и трудовая дисциплина

4.1. При вахтовом методе организации строительных работ устанавливать суммированный учет рабочего времени рабочим и линейным руководителям. В период работы на вахте вести специальный учет рабочего времени и времени отдыха каждого работника. Продолжительность учетного периода устанавливать по согласованию с профсоюзным комитетом. При этом продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормальное число рабочих часов, установленных законодательством. Продолжительность ежедневной работы (смены) не должна превышать 12 часов.

4.2. При производственной необходимости и с учетом экономической целесообразности предусматривать возможность установления суммированного учета рабочего времени рабочим строительно-монтажных организаций. Перечень объектов, видов работ, профессий рабочих с суммированным учетом рабочего времени, определение продолжительности учетного периода устанавливать по согласованию с профсоюзным комитетом. При этом нормы продолжительности рабочего времени, установленные законодательством для различных режимов работы и отдельных категорий работников, должны соблюдаться в среднем за учетный период.

4.3. Установить и вести учет фактической занятости работников в условиях труда, предусмотренных Списками № 1 и № 2, в соответствии с требованиями пенсионного законодательства.

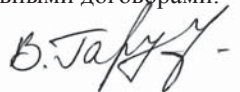
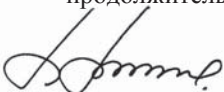
4.4. Принимать меры по снижению потерь рабочего времени. Обеспечить постоянную профилактическую работу общественных комиссий по борьбе с пьянством на производстве. Предусмотреть в коллективных договорах дополнительные меры воздействия, применяемые к работникам за нарушение трудовой дисциплины.

4.5. В случае нарушения работниками организаций, предприятий общественного порядка, не влияющего на результаты работы и совершенного вне работы, к ним применяются меры ответственности, предусмотренные действующим законодательством Республики Беларусь за указанное правонарушение и не могут применяться меры, предусмотренные трудовым законодательством.

5. Трудовые отпуска

5.1. Работникам организаций, работающим в условиях ненормированного рабочего дня, наниматель устанавливает дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день продолжительностью до 7 календарных дней.

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



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

Перечень работников, порядок и условия предоставления и продолжительность дополнительного отпуска за продолжительный стаж работы определяются коллективными договорами.

5.3. Рекомендовать нанимателям устанавливать дополнительные поощрительные отпуска, предусмотренные статьей 160 Трудового кодекса Республики Беларусь, за счет собственных средств нанимателя.

5.4. По договоренности между работником и нанимателем трудовой отпуск может быть разделен на части, количество которых определяется в коллективном договоре. При этом одна часть должна быть не менее 14 календарных дней.

5.5. 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, наниматель по своей инициативе вправе с согласия работника предоставить ему отпуск с сохранением заработной платы, размер которой определяется коллективным договором, но не ниже 2/3 установленной ему тарифной ставки (оклада).

5.6. Нанимателям при предоставлении трудового отпуска (а при разделении его на части – при предоставлении любой из частей), производить работнику единовременную выплату на оздоровление в размере, определяемом коллективным договором, при отсутствии колдоговора – иными локальными правовыми актами.

5.7. Предоставлять работникам, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет в неполных семьях (одиноким родителям), отпуск в летнее или удобное для них время.

5.8. Согласовывать с профсоюзом график трудовых отпусков. Срок утверждения графика нанимателем и согласования с профсоюзом установить в коллективном договоре.

6. Охрана труда

6.1. Проводить в соответствии с законодательством работу, направленную на разработку и осуществление в организациях мероприятий по обеспечению охраны и безопасности труда, предупреждению производственного травматизма, профилактике профессиональных заболеваний, улучшению условий труда.

В этих целях в каждой организации разрабатывать и осуществлять мероприятия по охране труда как обязательное приложение к коллективным договорам, а также разрабатывать и утверждать по согласованию с профсоюзным комитетом следующие основные перечни:

-перечень средств индивидуальной защиты, непосредственно обеспечивающих безопасность труда работников;



- перечень работ с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда (для запрещения использования на них труда женщин и лиц моложе 18 лет);

- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатную выдачу спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты;

- перечень профессий и категорий работников, занятых в производствах, цехах, участках, иных структурных подразделениях, на работах, дающих право на обеспечение молоком или равноценными пищевыми продуктами при работе с вредными веществами;

- перечень профессий и должностей работников, которые должны обеспечиваться смывающими и обезвреживающими средствами;

- перечень рабочих мест по профессиям и должностям, на которых работающим по результатам аттестации установлены доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

- перечень рабочих мест по профессиям и должностям, на которых работающим по результатам аттестации подтверждены вредные и (или) опасные условия труда, соответствующие требованиям Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени;

- перечень рабочих мест по профессиям и должностям, на которых работающим по результатам аттестации установлен дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.2. Продолжить разработку мероприятий по механизации работ, связанных с подъемом и перемещением тяжестей вручную, в том числе на которых заняты женщины и несовершеннолетние работники.

6.3. Выделять на осуществление работ по улучшению охраны труда необходимые средства из всех источников финансирования, в том числе не менее 0,4% от прямых затрат в строительстве и 0,25% от общезаводских расходов в промышленности стройматериалов.

6.4. При приеме на работу ознакомливать работников под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, с порученной работой, должностными обязанностями, инструкциями, условиями оплаты труда, разъяснять его права и обязанности, информировать о вредных и тяжелых условиях труда, гарантированных компенсациях в связи с работой в этих условиях.

6.5. Обеспечивать работающих спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты не ниже, чем предусмотрено в Типовых отраслевых нормах, а также организовывать профилактический уход за ними.

Предусматривать дополнительное обеспечение отдельных категорий работников (сверх установленных норм), в зависимости от воздействующих вредных и (или) опасных производственных факторов, спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также производить выдачу утепленной спецодежды и спецобуви работникам при работе в неотапливаемых помещениях при температуре воздуха ниже санитарных норм, а также при работе на открытом воздухе в холодные периоды года.



6.6. Обеспечить организацию горячего питания и удешевления его стоимости в столовых непосредственно в организации, на строительной площадке или вблизи от них в соответствии с Положением по организации общественного питания на производственных предприятиях, утвержденным постановлениями Министерства торговли Республики Беларусь 05.05.2007 г. №27 и 18.10.2012г. №28.

При невозможности организации питания работающих через столовые и буфеты предоставить комнаты для приема пищи, укомплектованные соответствующим оборудованием и инвентарем (нагревательными устройствами (электрошкафы, микроволновые печи), холодильниками, посудой, мебелью, рукомойниками с горячей и холодной водой и т.п.).

6.7. Не принимать и не переводить женщин на тяжелые работы и работы с вредными и (или) опасными условиями труда, кроме работ по санитарному или бытовому обслуживанию. Список тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых запрещается привлечение к труду женщин, утвержден постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 12.06.2014г. № 35.

6.8. Гарантировать беременным женщинам (с момента установления беременности согласно медицинского заключения) перевод с тяжелых и вредных работ на работы, исключаяющие воздействие вредных и (или) опасных производственных факторов, с сохранением средней заработной платы по предыдущему месту работы.

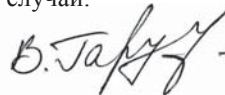
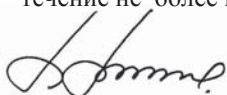
6.9. При отстранении от работы работников, не прошедших инструктаж, стажировки и проверки знаний по охране труда и (или) не прошедших периодического медицинского осмотра, в случаях и порядке, предусмотренных законодательством, не по их вине, производить им оплату за всё время отстранения от работы в размере не ниже средней заработной платы начисленной работнику за два календарных месяца, предшествующие дню отстранения от работы.

6.10. В случае остановки или запрещения проведения работ государственными органами надзора и контроля или уполномоченными представителями профсоюза предоставлять работникам другую работу с сохранением средней заработной платы. При отсутствии возможности предоставить другую работу на время вынужденного простоя, наниматель производит оплату работнику в размере не ниже установленной ему тарифной ставки (оклада).

6.11. Наниматель обязуется:

6.11.1. При установлении лиц, допустивших нарушения законодательства о труде и охране труда, приведшие к гибели работника, выплачивать семье погибшего из средств нанимателя единовременную материальную помощь в размере не менее 5-ти годовых заработков погибшего, исчисленного по заработку за год от месяца, предшествующего несчастному случаю.

В случае финансовых затруднений организации наниматель может принять решение о выплате единовременной материальной помощи в течение не более пяти лет с дня, когда произошел несчастный случай.



6.11.2. При утрате профессиональной трудоспособности в результате несчастного случая по вине нанимателя или профессионального заболевания работника выплачивать единовременную материальную помощь в размере одного среднемесячного заработка за каждый процент утраты трудоспособности. При временной утрате трудоспособности по указанным выше основаниям лечение этих лиц осуществлять за счет средств нанимателя.

6.11.3. Потерпевшим, частично утратившим трудоспособность в результате несчастного случая, связанного с производством или профессиональным заболеванием, при временном переводе их согласно медицинскому заключению на другую нижеоплачиваемую работу устанавливается доплата к заработной плате. Конкретный размер доплат определяется коллективными договорами.

6.12. Организовать обязательное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с требованиями Указа Президента Республики Беларусь от 25.08.2006 г. № 530.

Нанимателям сообщать в вышестоящие органы профсоюза о несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях, происшедших с работниками организаций. Представлять копии документов по итогам специальных расследований в Минскую городскую организацию Белорусского профсоюза работников строительства и промышленности строительных материалов.

6.13. Организовать учебу и повышение квалификации специалистов всех уровней, в том числе общественных инспекторов по охране труда за счет средств нанимателя, уделив особое внимание обучению по вопросам охраны труда и трудового законодательства.

6.14. Проводить смотры-конкурсы по охране труда и культуре производства.

6.15. Организовывать проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) периодических (в течение трудовой деятельности), внеочередных медицинских осмотров работников и предсменных (перед началом работы, смены) медицинских осмотров либо освидетельствования работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда на предмет нахождения их в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

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

6.17. С целью улучшения работы по охране труда, профилактической работы по предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, при численности работающих 100 чел. и более вводить на предприятиях штатные единицы специалистов по охране труда там, где они отсутствуют.



6.18. Приостанавливать выполнение монтажных работ на высоте в открытых местах при скорости ветра 15 м/с и более, при гололедице, грозе и тумане, исключающем видимость в пределах фронта работ, а также приостанавливать производство строительно-монтажных работ, выполняемых на открытом воздухе, при температуре ниже -25°C . При температуре воздуха выше $+30^{\circ}\text{C}$ предусматривать мероприятия по корректировке распорядка рабочего дня и изменения мест производства работ в пределах Республики Беларусь. Оплату простоя работникам производить в размере 100% установленной тарифной ставки (оклада) за весь период остановки производства в порядке, определяемым коллективным договором.

6.19. Строительство новых объектов начинать только после подписания комиссионного акта о соответствии выполненных внеплощадочных и внутриплощадочных подготовительных работ требованиям безопасности труда и готовности объекта к началу строительства в соответствии с приложением Ж (обязательным) к Техническому кодексу установившейся практики «Безопасность труда в строительстве. Общие требования» (ТКП 45 – 1.03-40-2006).

6.20. Оборудовать при бытовых помещениях с учетом санитарных и пожарных норм сушилки для сушки спецодежды и спецобуви.

6.21. В каждом бытовом помещении вывесить опись имеющегося имущества, обеспечить их питьевой водой, рукомойниками, аптечками, электрочайниками, устройствами для подогрева пищи, огнетушителями и другим инвентарем. Указать в описи лиц, ответственных за их содержание.

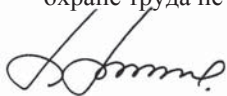
6.22. Организовать стирку, химическую чистку, обеспыливание, обезвреживание, восстановление спецпропиток, ремонт и хранение спецодежды и спецобуви. Создать обменный фонд спецодежды для использования его работниками во время профилактической обработки средств защиты.

6.23. Вновь принятым на работу работникам выдавать спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты согласно норм в день приема, до начала работы.

6.24. Для улучшения проведения и осуществления общественными инспекторами по охране труда общественного контроля предусматривать в коллективных договорах организаций и предприятий следующие положения:

- периодически, не реже одного раза в квартал, на заседании профкома и ежемесячно на заседании общественной комиссии по охране труда с участием уполномоченных представителей нанимателя рассматривать вопросы о состоянии охраны труда и заболеваемости;

- гарантировать сохранение средней заработной платы общественным инспекторам по охране труда при осуществлении ими общественного контроля за соблюдением законодательства по охране труда, на время их участия в семинарах, совещаниях и расследованиях несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Для осуществления общественного контроля предоставить общественным инспекторам по охране труда не менее 4-х часов рабочего времени в неделю;



- расторжение трудовых договоров (контрактов) по инициативе нанимателя, привлечение к дисциплинарной ответственности, лишение (уменьшение) премий и других выплат стимулирующего характера общественным инспекторам по охране труда, производить только с предварительного согласия профсоюзного комитета организации.

- нанимателям производить общественным инспекторам ежемесячную доплату в размере до 10 процентов месячного оклада служащего (тарифной ставки рабочего) в зависимости от результатов их участия в осуществлении общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда и с учетом предложений профсоюзного комитета.

Предусматривать в коллективных договорах другие меры материального поощрения общественных инспекторов по охране труда.

6.25. Включить в коллективные договоры дополнительные требования предъявляемые к обязанностям работников:

- в случае отсутствия средств индивидуальной защиты немедленно уведомлять об этом своего непосредственного руководителя;

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

6.26. Рекомендовать нанимателям, для обеспечения безопасности и предупреждения травмирования работников при выполнении работ на высоте и во избежание падения предметов на работающих с высоты, применять защитно-улавливающие сетки (ЗУС) в качестве дополнительного средства коллективной защиты при строительстве сборно-монолитных и монолитных зданий различного назначения начиная с третьего этажа и выше.

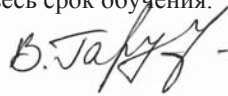
6.27. В случаях отсутствия на объектах и участках работ централизованного водоснабжения, обеспечивать работающих бутилированной питьевой водой соответствующей санитарным нормам и правилам, устанавливающим обязательные для соблюдения требования к качеству воды.

7. Занятость работников

7.1. Принимать меры по созданию новых рабочих мест, обеспечению занятости работников.

7.2. Уведомлять профсоюзные комитеты о предстоящем массовом (более 10% от численности, но не менее 20 человек в течение 2-х месяцев) сокращении рабочих мест, высвобождении работников не менее чем за два месяца. Предусматривать меры социальной поддержки работников, подлежащих увольнению.

7.3. При необходимости, в связи с изменением структуры работ осуществлять переподготовку работников по смежным специальностям и подготовку по новым профессиям, в том числе с отрывом от производства, сохраняя за работниками среднюю заработную плату на весь срок обучения.



7.4. Гарантировать приоритетное предоставление работы лицам, уволенным из организации в связи с сокращением численности или штата работников, в случае возникновения вакансии в данной организации.

7.5. Производить повышение заработной платы работникам, подлежащим увольнению в связи с сокращением, на тех же условиях, как и остальным работникам.

7.6. Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя по основаниям, предусмотренным статьей 42 (кроме пункта 7) Трудового кодекса Республики Беларусь, производить с предварительного согласия профсоюзного комитета или цехового комитета в случае делегирования ему такого права профкомом.

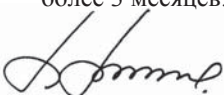
7.7. При сокращении численности работников преимущественное право оставления на работе при равной производительности труда и квалификации предоставлять:

- работникам, имеющим двух и более иждивенцев;
 - женщинам, мужья которых призваны на срочную военную службу;
 - работникам, проработавшим в организации 10 лет и более;
 - работникам, повышающим свою квалификацию по основной работе без отрыва от производства в высших и средних специальных учебных заведениях;
 - работников, воспитывающих несовершеннолетних детей в неполных семьях;
 - многодетных работников, имеющих 3 и более несовершеннолетних детей;
 - работников, получивших в данной организации травму или профессиональное заболевание, если это не препятствует дальнейшей работе.
- 7.8. Не допускать увольнение по сокращению численности или штата:
- одновременно обоих супругов из одной семьи;
 - работников, которым осталось три и менее лет до пенсии, кроме уволенных при ликвидации организации.

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

7.10. При прекращении трудового договора (контракта) с лицами, получившими трудовое увечье или профессиональное заболевание на предприятии (кроме увольнения за виновные действия), а также по основаниям, предусмотренным пунктами 2 и 6 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, наниматель выплачивает выходное пособие в размере, предусмотренном в коллективном договоре, но не менее среднемесячного заработка работника.

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



7.12. Установить порядок применения наставничества за молодыми работниками. Производить доплаты наставникам, а также устанавливать в соответствии с коллективными договорами размеры денежного вознаграждения, стимулирующие выплаты (доплаты в процентах) из расчета на одного закрепленного обучаемого работника.

Ежегодно организовывать смотр-конкурс на лучшего наставника года.

Итоги смотра-конкурса подводить к профессиональному празднику «День Строителя».

Проводить профессиональную подготовку и переподготовку работников.

8. Социальные гарантии

8.1. Перевод работников, трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, на контрактную форму найма, осуществляется в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами. Работник должен быть письменно предупрежден о таком переводе не позднее, чем за один месяц до заключения контракта с одновременным вручением работнику проекта контракта. При отсутствии таких причин перевод работника на контракт является не законным.

8.2. Предусматривать в коллективных договорах:

8.2.1. Работникам, не имеющим дисциплинарных взысканий, при заключении, продлении с ними контрактов предусматривать в качестве дополнительных мер стимулирования труда повышение тарифной ставки (должностного оклада) в размере не менее чем на 10 процентов и предоставлять им дополнительный отпуск не менее 2-х календарных дней в соответствии с подпунктом 2.5 пункта 2 Декрета Президента Республики Беларусь № 29 от 26.07.1999г.

8.2.2. Наниматель письменно предупреждает работника за один месяц до истечения срока контракта о своем решении по продолжению или прекращению с ним трудовых отношений.

8.2.3. Срок действия контракта, заключаемого с работником, трудовой договор с которым был заключен на неопределенный срок, срок продления контракта по истечению срока его действия и заключения нового контракта работникам, добросовестно работающим и не допускающим нарушения трудовой и исполнительской дисциплины, определять в том числе исходя из высокого профессионального уровня и квалификации, длительного стажа работы в организации продолжительностью не менее 3 лет.

8.2.4. Продлевать, заключать новый контракт с работниками, которым осталось три и менее лет до пенсии, добросовестно работающими и не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, на срок не менее чем до достижения общеустановленного пенсионного возраста и получения им права на пенсию по возрасту.



8.2.5. Продлевать с согласия работника срок действия контракта в случае его истечения в период временной нетрудоспособности работника – на период временной нетрудоспособности, кроме истечения пятилетнего срока контракта.

8.2.6. При переводе работника на контракт наниматель может выплачивать работнику компенсацию за ухудшение его правового положения в размере не менее двухнедельного среднего заработка работника.

8.2.7. Заключение (продление, заключение нового) контракта с женщинами:

- контракты с беременными, многодетными женщинами, имеющими детей в возрасте до 3-х лет (детей инвалидов до 18 лет), трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, не заключаются, если они не дали согласия на заключение таких контрактов;

- при заключении (если имеется согласие женщины), продлении, заключении нового контракта с работающей женщиной, находящейся в отпуске по беременности и родам, матерью (отцом ребенка вместо матери, опекуном), находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, срок его действия определяется не менее чем до окончания указанных отпусков;

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

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

В случае согласия такого работника заключить трудовой договор на неопределенный срок наниматель обязуется сохранить ему размер оплаты труда и продолжительность трудового отпуска на уровне, не ниже предусмотренного контрактом.

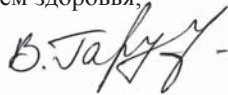
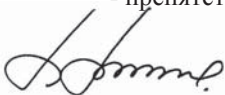
Вместе с предложением о заключении трудового договора на неопределенный срок работнику вручается проект данного трудового договора.

8.2.9. Условия трудового договора, заключаемого на неопределенный срок с работником - членом профсоюза, по окончании срока действия контракта согласовываются с председателем профкома (цехкома).

8.3. Согласовывать содержание контрактов, заключаемых с работниками-членами профсоюза, с председателем профкома или цехкома предприятия (организации).

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

- необходимости ухода за больными членами семьи;
- перевода мужа или жены на работу в другую местность, направления одного из них на работу либо для прохождения службы в другую местность;
- препятствия продолжения работы в связи с состоянием здоровья;



- избрания на выборную должность;
- зачисления на учебу в учебное заведение;
- ухода работника на пенсию.

8.5. Руководителям организаций совместно с председателями профсоюзных комитетов создавать Советы коллективов физкультуры с численностью от 300 до 1500 человек работающих, а физкультурно-спортивные клубы, где свыше 1500 человек.

8.6. Не реже 1 раза в 2 года организовывать конкурсы на лучшее общежитие и премировать победителей.

8.7. Рекомендовать нанимателям включать в коллективные договоры:

- организациям, в пределах имеющихся средств, предоставлять своим работникам частичную оплату за проживание в общежитиях и снимающим в аренду жилье;

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

- выдавать, при наличии средств, займы работникам на строительство (ремонт) или приобретение жилых помещений;

- выделять денежные средства для приобретения путевок в санатории, дома отдыха и детские оздоровительные лагеря;

- оказывать материальную помощь работникам, семьи которых по объективным причинам оказались в категории малоимущих граждан;

- оказывать содействие профессионально-техническим училищам, лицам, колледжам, техникумам в укреплении их материальной базы, проведении производственной практики;

- ввести в штаты организаций с количеством работающих 300 и более человек штатных работников по физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работе;

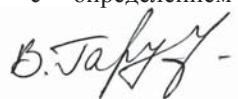
- сохранять за работниками, переведенными по состоянию здоровья на более легкую нижеоплачиваемую работу, средний заработок в течение не менее одного месяца со дня перевода;

- оказывать материальную помощь к 1 сентября в размере не менее одной минимальной заработной платы в Республике Беларусь на каждого ребенка семьям, воспитывающим детей школьного возраста, имеющим доход менее 2-х бюджетов прожиточного минимума на члена семьи.

8.8. Работающим матерям (отцам), воспитывающим двоих и более детей в возрасте до 16 лет по их заявлениям ежемесячно предоставлять один дополнительный свободный от работы день с оплатой в размере и на условиях, предусмотренных в коллективном договоре.

8.9. Развивать схемы добровольного страхования дополнительных пенсий и медицинских расходов от несчастных случаев и заболеваний, в том числе за счет средств организации добровольного дополнительного страхования в виде дополнительной пенсии работников и руководителей организации.

8.10. В целях социальной защиты молодежи включать в коллективные договоры разделы и положения, направленные на повышение уровня социально-экономических гарантий для молодежи с определением

конкретных мер по реализации республиканской программы «Молодежь Беларуси».

8.11. Предоставлять оплачиваемый отпуск для сдачи зачетов и экзаменов работникам, обучающимся в вечерних и заочных высших (при получении первого высшего образования) и средних специальных учебных заведениях по направлению нанимателя либо в соответствии с заключенными с ними договорами (на подготовку специалистов, коллективным или трудовым договорами) и при отсутствии направления, обучающимся по профилю работы предприятия, организации.

9. Разгосударствление и приватизация

9.1. Рекомендовать при разгосударствлении и приватизации сохранять технологическую целостность организаций, а при необходимости проведения реорганизации представлять технико-экономическое обоснование её проведения.

9.2. Включать представителей профсоюза в лице председателей профкомов или их заместителей в состав комиссий по преобразованию организаций в процессе разгосударствления и приватизации, а также в состав Правления или Наблюдательного совета акционерного общества.

9.3. Производить передачу объектов социальной инфраструктуры (жилых домов, детских дошкольных учреждений, профилакториев, стадионов и др.), находящихся на балансе приватизируемых организаций, в безвозмездное пользование новому собственнику с условием их сохранения и целевого использования.

9.4. Соблюдать все положения ранее заключенного коллективного договора и трудовых соглашений, обеспечивающих права как членам трудового коллектива, так и новым работникам, принятым по трудовому договору, до принятия нового коллективного договора.

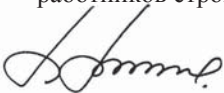
9.5. При переходе организации к новому собственнику между ним и профсоюзами в течении трех месяцев с момента оформления права собственности заключается новый коллективный договор.

9.6. В процессе разгосударствления и приватизации организаций, а также в других случаях изменения форм собственности, считать штатных освобожденных профсоюзных работников членами трудового коллектива, распространить на них все гарантии, которые предусмотрены для членов трудовых коллективов приватизируемых организаций.

9.7. При смене собственника имущества или реорганизации организации правопреемник сохраняет рабочие места, действие коллективного договора в части регулирования трудовых и социально-экономических отношений до окончания срока его действия.

10. Обязательства, права профсоюза и гарантии деятельности профсоюза

Минская городская организация Белорусского профсоюза работников строительства и промстройматериалов:




10.1. Принимает меры по активному участию членов профсоюза в управлении организацией и укреплению трудовой дисциплины, содействует повышению эффективности производства и росту производительности труда, экономии сырьевых и топливно-энергетических ресурсов, повышению мотивации к труду в организациях и предприятиях объединения.

10.2. Проводит работу по защите правовых, экономических и социальных интересов членов профсоюза на основе действующего законодательства и в соответствии с данным Соглашением.

10.3. Осуществляет в необходимых случаях защиту трудовых и социально-экономических прав своих членов в судебных органах.

10.4. В установленном порядке вносит в органы государственного управления предложения о принятии, изменении или отмене актов законодательства по трудовым и социально-экономическим вопросам, согласовывать проекты нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые и связанные с ними экономические интересы работников и нанимателей.

10.5. Вносит предложения в органы государственного управления по вопросам повышения эффективности деятельности строительного комплекса.

10.6. Участвует в разработке и согласовании норм и правил по охране труда, принимает участие в разработке программ и мероприятий по охране труда.

10.7. Осуществляет общественный контроль за соблюдением законодательства о труде и состоянием охраны труда в организациях, руководствуясь Указом Президента Республики Беларусь № 240 от 06.05.2010 г. «Об осуществлении общественного контроля профессиональными союзами».

11. Создание нанимателями условий деятельности профсоюзных комитетов и членов профсоюза

11.1. Социальные партнеры не препятствуют деятельности профсоюзной организации на предприятии, не вмешиваются в его уставную деятельность, предоставляют профкому бесплатно помещения, коммунальные услуги, транспортные средства, средства связи, оргтехнику и обеспечивают их ремонт, производят на безвозмездной основе удержание профсоюзных взносов и перечисляют их на счета профсоюзных органов, заключают коллективный договор.

11.2. Своевременно перечисляют на расчетные счета профкомов денежные средства из поощрительных фондов организаций по итогам хозяйственной деятельности для поощрения работников профсоюзных комитетов на условиях, предусмотренных для всех работников организации.

11.3. Рекомендовать нанимателям производить отчисления финансовых средств в размере не менее 0,15 процентов от фонда оплаты труда на расчетные счета профсоюзных комитетов на культурно-массовую и физкультурно - оздоровительную работу.




11.4. Нанимателям производить удержание из заработной платы работников по их письменному заявлению на безвозмездной основе профсоюзные взносы и перечислять на соответствующие счета профсоюзных комитетов одновременно с выплатой заработной платы (Постановление Совета Министров РБ от 18.09.2002г. №1282), в том числе выплачиваемой за счет ссуд и кредитов банков. Рассматривать членские профсоюзные взносы, удержанные из заработной платы членов профсоюза, как часть оплаты труда, и ежемесячно в первоочередном порядке перечислять их на соответствующие счета профсоюзных организаций пропорционально сумме выплаченной заработной платы.

11.5. Предоставлять не освобожденным от производственной работы профсоюзным работникам и активу время для участия в работе съездов, пленумов, семинаров, учебы, выполнения общественных поручений в рабочее время с сохранением средней заработной платы.

11.6. Увольнение по инициативе нанимателя, привлечение к дисциплинарной ответственности, лишение премий не освобожденных от производственной деятельности председателей профсоюзных комитетов, их заместителей, казначеев профсоюзных комитетов допускается только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

11.7. Лица, являющиеся членами выборных профсоюзных органов, не освобожденные от производственной деятельности, не могут быть уволены по инициативе нанимателя, подвергнуты дисциплинарному взысканию, лишены премий без предварительного согласия на это профсоюзного органа, членами которого они являются.

11.8. Предоставить возможность руководителям и специалистам городского комитета профсоюза, профсоюзам предприятий и организаций осуществлять общественный контроль за соблюдением нанимателями законодательства о труде и по другим вопросам, касающимся компетенции вышеназванных профсоюзных органов. (Указы Президента Республики Беларусь "Об осуществлении общественного контроля профессиональными союзами" № 240 от 6 мая 2010 г., «О дополнительных мерах по защите трудовых, социально-экономических прав и интересов работников» № 327 от 19.07.2005 г.).

11.9. Предоставлять городскому комитету профсоюза, профсоюзам организаций необходимую информацию по труду и социальным вопросам в соответствии со статистической отчетностью.

11.10. Нанимателям заключать (продлевать) контракты с неосвобожденными председателями профсоюзных комитетов, цехкомов на срок не менее, чем оставшийся до окончания их полномочий.

11.11. Предоставлять штатным работникам профсоюзных комитетов в полном объеме социальные, трудовые права и льготы, предусмотренные коллективным договором для работников данного предприятия.

11.12. Председатель профкома участвует в работе производственных совещаний, проводимых нанимателем.



12. Контроль за выполнением соглашения

12.1. Контроль за выполнением настоящего соглашения осуществляется двухсторонней комиссией.

12.2. Подведение итогов выполнения коллективных договоров проводится не реже 2-х раз в год: по итогам года – в течение первого квартала и следующего за отчетным годом, по итогам первого полугодия не позже августа – на общем собрании (конференции) трудового коллектива.

12.3. При обнаружении невыполнения обязательств по настоящему Соглашению члены комиссии уведомляют стороны, подписавшее Соглашение. В этом случае стороны обязаны в двухнедельный срок провести переговоры по сути представленных вопросов и принять решение в письменной форме, которое следует оформить как дополнение к действующему Соглашению.

Кроме того, за выполнением Соглашения осуществляют контроль трудовые коллективы организаций и собственники имущества или уполномоченные ими органы, которые могут обратиться по сути вопросов в двухстороннюю комиссию по контролю или непосредственно к лицам, подписавшим Соглашение.

12.4. За невыполнение Тарифного соглашения и коллективного договора стороны несут ответственность в соответствии с законодательством.

12.5. В течение срока действия настоящего Тарифного соглашения при условии его выполнения Минская городская профсоюзная организация воздерживается от объявления, одобрения и поддержки забастовок и акций протеста, вовлечения в них членов профсоюза по вопросам настоящего Соглашения, а организации, находящиеся в ведении Государственного производственного объединения «Минкстрой», не допускают массовых увольнений.

Генеральный директор
Государственного производственного
объединения «Минкстрой»


Ф.В.Римашевский

«6» _____ 2016г.

Председатель Минской городской
организации Белорусского
профсоюза работников
строительства и промышленности
строительных материалов


В.В.Гарунович

«6» ЧНДЛЯ 2016г.