

ТАРИФНОЕ СОГЛАШЕНИЕ
МЕЖДУ МИНИСТЕРСТВОМ АРХИТЕКТУРЫ И СТРОИТЕЛЬСТВА
РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ, РЕСПУБЛИКАНСКИМ СОЮЗОМ
СТРОИТЕЛЕЙ И БЕЛОРУССКИМ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ
СОЮЗОМ РАБОТНИКОВ СТРОИТЕЛЬСТВА И
ПРОМЫШЛЕННОСТИ СТРОИТЕЛЬНЫХ МАТЕРИАЛОВ
НА 2025 – 2027 ГОДЫ

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Тарифное соглашение (далее, если не установлено иное, – Соглашение) заключено между Министерством архитектуры и строительства Республики Беларусь, Республиканским Союзом Строителей и Белорусским профессиональным союзом работников строительства и промышленности строительных материалов, выступающим от имени членов профсоюза – работников организаций отрасли, с целью регулирования отношений в социально-трудовой сфере и предотвращения трудовых конфликтов.

Настоящее Тарифное соглашение, основываясь на Генеральном соглашении между Правительством Республики Беларусь, Республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов, устанавливает минимальные трудовые, социально-экономические гарантии и льготы, направленные на улучшение социального положения и повышения жизненного уровня работников и являются основой для включения в коллективные договоры для всех организаций отрасли независимо от форм собственности.

Стороны договорились заключать коллективные договоры во всех организациях, где действуют профсоюзные организации в течение шести месяцев с момента создания первичной профсоюзной организации.

Распространять действие коллективных договоров на работников – членов профсоюза.

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.

Действие иных положений коллективного договора распространяется на работников, не являющихся членами профсоюза, в том числе от имени которых он не заключался, при условии, что они выразят свое



согласие в письменной форме и получают письменное согласие на это сторон коллективного договора (Нанимателя и Профсоюза).

Коллективные договоры, соглашения подписываются уполномоченными представителями сторон не позднее двух недель с момента проведения конференции (собрания) по коллективному договору (соглашению).

1.2. Соглашение дополняет действующее законодательство о труде, является нормативным актом, содержащим обязательства сторон по созданию 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».

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

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

1.5. Стороны определили состав отраслевого Совета по трудовым и социальным вопросам для ведения переговоров по заключению Соглашения и осуществлению контроля за ходом его выполнения.

1.6. Соглашение заключено на три года, после подписания вступает в силу с 1 января 2025 года и действует по 31 декабря 2027 года.

Решение о продлении срока действия или принятии нового соглашения принимается сторонами не позднее двух месяцев 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 отрасли и соответствующих комитетов профсоюзов.

1.8. Министерство архитектуры и строительства Республики Беларусь проводит политику по социальной защите работников отрасли.

При подготовке нормативных правовых актов, затрагивающих трудовые и социально-экономические права и интересы работников, направляет соответствующие проекты в Профсоюз для рассмотрения и



внесения замечаний и предложений.

1.9. В случае реорганизации, изменения в наименовании организации и (или) предприятия Сторон не влекут за собой прекращения действия настоящего Соглашения. В случае их реорганизации в период действия настоящего Соглашения, его выполнение обязательно для правопреемника в течение срока, на который оно было заключено, если Стороны не примут иного решения.

При реструктуризации и реформировании организаций, прежде всего, неэффективно работающих, проводить реструктуризацию долгов этих организаций, обеспечить создание рабочих мест для высвобождаемых работников.

1.10. Стороны пришли к соглашению, что проекты локальных правовых актов, методических рекомендаций, касающихся сферы трудовых отношений, принимаются нанимателями (уполномоченными представителями нанимателя) организаций по согласованию с соответствующими руководящими органами профсоюзных организаций.

II. ОПЛАТА ТРУДА

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

При введении новых условий оплаты труда не допускать снижение размеров заработной платы на момент их введения.

Применять для оплаты труда работников тарифную ставку первого разряда в размере не ниже 15 процентов месячной минимальной заработной платы, установленной Правительством Республики Беларусь.

Устанавливать в коммерческих организациях гибкие условия оплаты труда, направленные на усиление мотивации работников по повышению производительности труда.

Установление, замену и пересмотр норм труда производить с участием профсоюзного комитета.

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

2.3. Сохранить регулирование форм, систем и размеров оплаты

труда в организациях 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 г. № 181 «О некоторых мерах по совершенствованию государственного регулирования в области оплаты труда», постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 31 июля 2014 г. № 744 «Об оплате труда работников», правовыми актами Министерства архитектуры и строительства Республики Беларусь.

2.4. Производить выплату заработной платы не реже двух раз в месяц, обеспечив своевременность и полноту выплаты не позднее 25-го числа каждого месяца в конкретные даты, оговоренные коллективными договорами, и сохраняемого среднего заработка за время отпуска не позднее, чем за два дня до начала отпуска, если он предоставляется в соответствии с графиком трудовых отпусков. В иных случаях предоставления трудового отпуска средний заработок должен быть выплачен с согласия работника не позднее двух рабочих дней со дня начала трудового отпуска.

2.5. В случае ликвидации организаций либо их банкротства обеспечивать первоочередное возмещение расходов, идущих на выплату заработной платы и компенсаций, предусмотренных Тарифным соглашением и коллективными договорами.

2.6. Обеспечить темпы роста реальных денежных доходов работников отрасли, реальной и номинальной среднемесячной заработной платы в соответствии с показателями прогноза социально-экономического развития Республики Беларусь на соответствующий год.

2.7. В случае применения тарифной сетки, утвержденной нанимателем, повышение тарифной ставки первого разряда организациями, у которых размер ее превышает размер базовой ставки, установленной для работников организаций, финансируемых из бюджета, дальнейшее ее повышение осуществлять в зависимости от темпов роста производительности труда, объемов производства (работ, услуг) или других экономических показателей, устанавливаемых собственником имущества либо органом, уполномоченным управлять имуществом организации или осуществлять владельческий надзор.

Обеспечить индексацию заработной платы в случае задержки ее выплаты на один календарный месяц и более по сравнению со сроками, установленными коллективными договорами.



2.8. Доплаты за работу в ночное время или в ночную смену при сменном режиме работы устанавливать в коллективных договорах, но не ниже 20 процентов часовой тарифной ставки (тарифного оклада) работника. При наличии собственных средств может быть установлена повышенная оплата труда за каждый час работы в ночное время и при сменном режиме работы.

2.9. Доплаты за вредные и (или) опасные условия труда производить по результатам аттестации рабочих мест в процентах от тарифной ставки первого разряда, установленной в организации или фиксированной денежной величиной, определяемой нанимателем на основании коллективного договора, соглашения, иного локального 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»).

Устанавливать размер доплат в процентах от тарифной ставки, утвержденной нанимателем или твердо выраженной денежной величины, определенной нанимателем за 1 час работы в условиях труда, соответствующих классу по результатам аттестации рабочих мест.

Размер доплат, рассчитанных в соответствии с частями первой и второй настоящего подпункта не может быть ниже размера доплат, рассчитанных от базовой ставки устанавливаемой Правительством Республики Беларусь для оплаты труда работников бюджетных организаций.

2.10. При выплате работникам надбавок за продолжительность работы в отрасли (вознаграждений за выслугу лет, стаж работы) стаж работы определять путем суммирования стажа работы в строительной отрасли. Порядок и условия указанных выплат устанавливать в коллективных договорах.

В стаж работы в отрасли засчитываются периоды работы в строительной отрасли, в том числе за пределами Республики Беларусь, в органах государственного управления и в качестве штатных (освобожденных) профсоюзных работников в указанных отраслях Республики Беларусь, а также периоды службы в Вооруженных силах Республики Беларусь (если работник призывался в период работы в отрасли), нахождения лиц в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до 3-х лет и времени обучения по специальности, должности служащего (профессии рабочего), по которой работник работает в организации.

2.11. Компенсации 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 статьей 99 Трудового кодекса Республики Беларусь.

2.12. Создать в организациях резервные фонды заработной платы в соответствии со статьей 76 Трудового кодекса Республики Беларусь и постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 28 апреля 2000 г. № 605 «Об утверждении Положения о резервном фонде заработной платы». Конкретный размер резервного фонда, порядок его создания и использования определять нормами коллективных договоров организаций.

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

2.14. Выделять из прибыли организаций денежные средства на организацию соревнования в трудовых коллективах, для выплаты премий победителям соревнования.

Предусмотреть в коллективных договорах поощрение работников за разработку и внедрение прогрессивных норм труда, достижение высокого уровня выработки и освоение новых приемов труда, выполнение работ и оказание услуг с высоким уровнем качества.

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

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

2.15. При пересмотре состава заработной платы работников организаций устанавливать долю оплаты по тарифным ставкам и тарифным окладам в среднемесячной заработной плате работников не менее 65 процентов.

2.16. Возмещать работникам при задержке расчетов на день увольнения суммы выплат в размере среднего заработка за каждый день задержки.

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



2.18. В случае временного привлечения работников организации на сельскохозяйственные работы, производить за счет собственных средств доплату до их среднего заработка по основному месту работы за весь период работы в сельскохозяйственных организациях.

2.19. Производить ежемесячные компенсационные выплаты выпускникам, распределенным (направленным), перераспределенным учреждением образования на работу вне постоянного места жительства и не обеспеченным нанимателем жилыми помещениями, в целях компенсации расходов за наем жилья в период срока работы, установленного в свидетельстве о направлении на работу и не менее трех лет после окончания указанного срока при условии продолжения работы у нанимателя, к которому выпускник был распределен (направлен), перераспределен учреждением образования.

2.20. В случае направления нанимателем на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации в очной (дневной) форме обучения работников, не имеющих квалификации (разряда) по профессии рабочего, необходимой организации, принятых на работу по данной профессии без указания разряда или с его указанием, указанным работникам в течение периода обучения за счет средств нанимателя осуществлять выплату заработной платы из расчета тарифной ставки первого разряда, установленной в организации, но не менее 0,15 бюджета прожиточного минимума для трудоспособного населения.

2.21. Предусмотреть в коллективных договорах организаций для работников, занимающихся научной, научно-технической и инновационной деятельностью, дополнительные нормы льгот и гарантий, направленные на повышение уровня их социальной защиты в целях их долгосрочной мотивации, в том числе установление персональных надбавок за обучение в аспирантуре, докторантуре и в форме соискательства не ниже уровня стипендий аспирантов, докторантов дневной формы, а при досрочной защите диссертаций обеспечивать материальную выплату не ниже президентских надбавок наиболее талантливым молодым ученым.

2.22. Предусмотреть в коллективных договорах нормы, предусматривающие выплаты надбавок за ученые степени и ученые звания в размере, превышающем выплаты в бюджетных научных организациях, не менее чем в 2 раза.

2.23. Устанавливать дифференцированно в зависимости от характера и сложности профессии молодым рабочим пониженные нормы выработки. Размеры пониженных норм и сроки их действия определяются в коллективном договоре.



III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ТРУДОВАЯ ДИСЦИПЛИНА

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

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

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

3.4. Принимать меры по снижению потерь рабочего времени. Обеспечить постоянную профилактическую работу общественных комиссий по борьбе с пьянством на производстве.

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

IV. ТРУДОВЫЕ ОТПУСКА

4.1. Работникам с ненормированным рабочим днем наниматель устанавливает дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день продолжительностью до 7 календарных дней. Перечень работников, порядок, условия предоставления и продолжительность

этого отпуска определяются коллективными договорами.

4.2. Работникам, имеющим продолжительный стаж работы в одной организации строительной отрасли, наниматель устанавливает дополнительный отпуск за продолжительный стаж работы до 3 календарных дней. Порядок, условия предоставления дополнительного отпуска за продолжительный стаж работы в организации (отрасли) определяются коллективными договорами.

4.3. Предусматривать в контрактах, заключаемых между нанимателем и работником в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 261² Трудового кодекса Республики Беларусь, дополнительный поощрительный отпуск не менее 2 календарных дней и повышение тарифной ставки (тарифного оклада) не менее 20 процентов.

4.4. При необходимости предоставления работнику отпуска с сохранением заработной платы по инициативе нанимателя ввиду уменьшения или отсутствия объемов работ, условия предоставления и размер сохраняемой заработной платы определяются коллективным договором, но не ниже размера 2/3 установленной работнику тарифной ставки (тарифного оклада).

4.5. Нанимателю при предоставлении трудового отпуска работнику (а при разделении его на части – при предоставлении одной из частей отпуска) производить единовременную выплату на оздоровление в размере, определяемом коллективными договорами.

4.6. Предоставлять работникам, воспитывающим детей в возрасте до 16 лет в неполных семьях (одиноким матери (отцы), вдовы (вдовцы), разведенные, опекуны), отпуск в летнее или удобное для них время.

V. ОХРАНА ТРУДА

5.1. Проводить в соответствии с законодательством работу, направленную на обеспечение безопасных и здоровых условий труда на производстве, предупреждение производственного травматизма, профилактику профессиональных заболеваний, улучшение условий и гигиены труда.

В этих целях в каждой организации:

сотрудничать с государственными и общественными организациями по вопросам совершенствования нормативной правовой базы в области охраны труда;

разрабатывать и осуществлять мероприятия по улучшению условий и охраны труда как обязательное приложение к коллективным договорам;

разрабатывать и реализовывать профилактические меры, направленные на предупреждение производственного травматизма и профессиональных заболеваний и обеспечение работников средствами индивидуальной защиты, отвечающих требованиям качества и защитным свойствам;

принять активное участие в проведении «Года безопасного труда в строительстве»;

совершенствовать работу по созданию здоровых и безопасных условий труда, соблюдению производственно-технологической дисциплины, безопасности производственной деятельности и профилактике производственного травматизма;

обеспечить на постоянной основе проведение разъяснительной работы в трудовых коллективах по вопросам личной безопасности и состоянию здоровья в процессе их трудовой деятельности, содействовать обучению работников методам оказания первой помощи при состояниях, представляющих угрозу для жизни и (или) здоровья человека;

поддержать и способствовать применению разработанной Международной ассоциацией социального обеспечения (МАСО) Концепции «нулевого травматизма» и ее семи «золотых правил»;

создавать, внедрять и совершенствовать систему управления охраной труда, обеспечивающую идентификацию опасностей, оценку профессиональных рисков, определение мер управления профессиональными рисками и анализ их результативности; обеспечивать финансирование мероприятий по охране труда;

совершенствовать систему аттестации рабочих мест по условиям труда, в том числе развивать автоматизированные системы учета и анализа данных по вопросам условий и охраны труда;

осуществлять взаимодействие специалистов службы охраны труда и общественных инспекторов по охране труда по вопросам контроля за соблюдением законодательства об охране труда;

учитывать положительный опыт (в том числе «международный») в области охраны труда, предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний;

проводить широкую информационную работу в средствах массовой информации, в том числе в глобальной компьютерной сети Интернет (интернет-сайтах, социальных сетях и др.) по освещению мероприятий, направленных на профилактику производственного травматизма, а также с целью популяризации и распространения передового опыта по обеспечению охраны труда в организациях.

5.2. Продолжить разработку мероприятий по механизации работ,



связанных с подъемом и перемещением тяжестей вручную, на которых заняты женщины и несовершеннолетние работники.

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

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

5.5. Обеспечивать в соответствии с установленными нормами работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, в том числе утепленными средствами индивидуальной защиты, спецодеждой и спецобувью при работе в неотапливаемых помещениях при температуре воздуха ниже санитарных норм и при работе на открытых рабочих местах в холодные периоды года.

5.6. Обеспечить организацию горячего питания и удешевления его стоимости в столовых непосредственно в организации.

При невозможности организации питания, работающих через столовые и буфеты, предоставить комнаты приема пищи, укомплектованные соответствующим оборудованием и инвентарем (нагревательными устройствами (электрошкафами, микроволновыми печами), холодильниками, посудой, мебелью и т.п.).

5.7. Не принимать и не переводить женщин без их согласия на производства и на работы с тяжелыми и вредными условиями труда.

5.8. Гарантировать беременным женщинам, в соответствии с медицинским заключением, перевод с тяжелых и вредных работ на более легкую и исключаящую воздействие вредных и (или) опасных производственных факторов с момента установления беременности, с сохранением средней заработной платы.

5.9. В случае остановки или запрещения проведения работ государственными органами надзора и контроля или уполномоченными представителями профсоюза предоставлять работникам другую работу с сохранением средней заработной платы или сохранять за работником среднюю заработную плату за время вынужденного простоя.

5.10. Наниматель обязуется:

5.10.1. при установлении лиц, допустивших нарушения требования



законодательства о труде и охране труда, приведшие к гибели работника, выплачивать семье погибшего из средств нанимателя единовременную материальную помощь в размере не менее 10 годовых заработков погибшего, исчисленного по зароботку 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 со дня, в котором произошел несчастный случай, в равных долях ежемесячно путем ее корректировки на индекс потребительских цен, рассчитанный нарастающим итогом за период задержки;

5.10.2. при утрате профессиональной трудоспособности в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания работника выплачивать единовременную материальную помощь в размере одного среднемесячного заработка за каждый процент утраты трудоспособности;

размер материальной помощи снижается пропорционально процентам степени вины потерпевшего, определенными в документах расследования несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

5.10.3. 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 устанавливать доплаты к заработной плате. Конкретный размер доплат определяется коллективными договорами.

5.11. Организовать обязательное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с требованиями Указа Президента Республики Беларусь от 25 августа 2006 г. № 530 «О страховой деятельности».

Нанимателям незамедлительно сообщать в вышестоящие органы профсоюза о несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях, произошедших с работниками организаций. Предоставлять копии документов по итогам специальных расследований в Республиканский комитет профсоюза.

5.12. Организовать учебу и повышение квалификации специалистов всех уровней, в том числе общественных инспекторов по охране труда, уделив особое внимание обучению вопросам охраны труда и законодательства о труде, а также предоставлять время на осуществление общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда с сохранением среднего заработка по



согласованному графику.

5.13. Ежегодно организовывать и проводить смотры-конкурсы по охране труда.

5.14. Сохранять среднюю заработную плату профсоюзному активу, осуществляющему общественный контроль за состоянием охраны труда на производстве в рабочее время, за время его работы по расследованию несчастных случаев на производстве (профессиональных заболеваний), на время краткосрочной профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов на съездах, конференциях, пленумах, заседаниях, созываемых профсоюзом, а также уполномоченному вести переговоры по заключению, изменению и контролю за исполнением коллективных договоров на весь период переговоров, если по соглашению сторон переговоры ведутся в рабочее время. Предоставлять председателям профсоюзных комитетов, не освобожденным от основной работы, до трех дней в месяц, с сохранением среднего заработка, для проведения профсоюзной работы в организациях и участия в семинарах.

Не допускать увольнения по инициативе нанимателя, за исключением случаев, вызванных виновными действиями работника, привлечения к дисциплинарной ответственности, в том числе лишения (уменьшения) выплат стимулирующего характера общественным инспекторам по охране труда без согласия профсоюзного комитета организации. Предусматривать в коллективных договорах материальное поощрение общественных инспекторов по охране труда.

5.15. Для стимулирования работы общественных инспекторов по охране труда рекомендовать нанимателям через коллективные договоры производить общественным инспекторам ежемесячную доплату в размере не менее 10 процентов месячного тарифного 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.

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

5.17. Наниматели на время строительства объектов организуют работу здравпунктов согласно требованиям законодательства.

5.18. Рекомендовать нанимателям, по согласованию с профсоюзом,



производить дополнительное страхование работников при наличии средств на эти цели по следующим видам страхования:

- от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- дополнительное пенсионное страхование.

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

5.20. Приостанавливать выполнение строительного-монтажных работ на высоте в открытых местах при скорости ветра 15 м/с и более, при гололедице, грозе и тумане, исключающим видимость в пределах фронта работ, а также приостанавливать производство строительного-монтажных работ, выполняемых при температуре -25°C . При температуре воздуха выше $+30^{\circ}\text{C}$ предусматривать мероприятия по исключению пребывания работников на открытом воздухе с учетом проведения корректировки распорядка дня и изменения мест производства работ в пределах Республики Беларусь.

Оплату простоя работникам производить в размере 100 процентов установленной тарифной ставки (тарифного оклада) за весь период остановки производства в порядке, определяемом коллективным договором, в случаях, установленных в части первой настоящего подпункта.

5.21. При отсутствии на объектах и участках работ централизованного водоснабжения обеспечивать работающих питьевой водой.

5.22. Наниматели осуществляют проведение обязательных, предварительных (при поступлении на работу), периодических (в течение трудовой деятельности) и внеочередных медицинских осмотров работников (далее – медицинский осмотр).

В случае, если нет возможности организовать медицинский осмотр в государственном медицинском учреждении, наниматели сохраняют средний заработок работников на время осмотра в негосударственных организациях здравоохранения.

5.23. При отстранении от работы в соответствующий день (смену) работника, не прошедшего инструктаж, стажировку и проверку знаний по вопросам охраны труда и (или) не прошедшего медицинский осмотр в случаях и порядке, предусмотренных законодательством, не по своей вине, производить работнику оплату за все время отстранения от работы в размере не ниже средней заработной платы, начисленной



работнику за два календарных месяца, предшествующих дню отстранения от работы.

5.24. Разрабатывать и применять положения о поощрении и материальном стимулировании работников за соблюдение ими требований по охране труда, за недопущение и профилактику работниками производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

5.25. Создавать на предприятии на паритетной основе из представителей нанимателя и профсоюза комиссию по охране труда, которая должна участвовать в разработке системы управления охраной труда, раздела об охране труда коллективного договора, планов мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в совместных действиях нанимателя и работников по обеспечению требований по охране труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также в проведении проверок состояния условий труда, соблюдения требований по охране труда на рабочих местах и информировании работников об их результатах.

5.26. Предусматривать в коллективных договорах, контрактах обязанность 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.

5.27. Включать в коллективные договоры меры стимулирования, в том числе материального, работников организаций, своевременно проходящих диспансеризацию, вакцинацию, ведущих здоровый образ жизни с разработкой конкретных механизмов стимулирования.

VI. ЗАНЯТОСТЬ РАБОТНИКОВ

6.1. Принимать меры по созданию новых рабочих мест, обеспечению занятости работников, повышению престижа рабочих профессий и сокращению дефицита кадров.

6.2. Уведомлять профсоюзные комитеты о предстоящем массовом (более 3 процентов от численности) сокращении рабочих мест, высвобождении работников не менее чем за три месяца. Предусматривать меры социальной поддержки работников, подлежащих увольнению. Не допускать сокращения работников, получивших в данной организации травму или профессиональное заболевание.

6.3. При необходимости, в связи с изменением структуры работ,

сокращением численности (штата), ликвидацией организации 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. Наниматель при наличии вакансий, требующих переобучения, обязан предлагать такое переобучение работникам, увольняемым в связи с сокращением штата.

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

6.5. При сокращении численности и штата преимущественное право оставления на работе при равной производительности труда и квалификации предоставлять следующим категориям работников, не допускающих нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины:

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;

одиноким женщинам (мужчинам), воспитывающим несовершеннолетних детей;

имеющим неполную семью;

воспитывающим (родители, опекуны, попечители) детей-инвалидов в возрасте до 18 лет;

опекунам, попечителям, на иждивении которых находятся несовершеннолетние дети;

одному из двух работающих в организации родителей, имеющих несовершеннолетних детей;

получившим в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание, приведшее к частичной утрате трудоспособности;

работникам, жены которых находятся в отпуске по беременности и родам и в отпуске по уходу за ребенком до достижения им 3-х летнего возраста.

6.6. В течение срока предупреждения об увольнении работнику предоставляется право на определенное в коллективном договоре, но не менее 4 часов в неделю, свободное время для поиска другой работы с

сохранением средней заработной платы.

6.7. Не допускать увольнения по сокращению штатов и отказа в заключении (продлении) контракта с работниками, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, которым осталось пять (и менее) лет до достижения общеустановленного пенсионного возраста – на срок не менее чем до достижения ими пенсионного возраста.

6.8. Обсуждение содержания контракта работника – члена профсоюза производить с участием представителя соответствующего профсоюза в порядке определенном коллективным договором.

6.9. 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 трех месяцев в течение календарного года.

6.10. Установить порядок применения наставничества за молодыми специалистами. 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 республиканский смотр-конкурс на лучшего наставника отрасли года. Итоги смотра-конкурса подводить к профессиональному празднику «День Строителя».

6.11. При установлении по инициативе нанимателя работнику неполного рабочего времени в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами, продолжительность неполного времени должна быть не менее 20 часов в неделю, при этом оплата труда работнику производится по выполняемой работе, но не ниже установленного в Республике Беларусь размера минимальной заработной платы.

6.12. Применять гибкие формы занятости (установление неполного рабочего времени, надомный труд и др.) в отношении работников, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет.

6.13. Не допускать подмены трудовых отношений заключением договоров гражданско-правового характера на выполнении работ, которые, согласно законодательству о труде, должны осуществляться на основании трудового договора.

6.14. Осуществлять досрочное расторжение контракта по требованию работника в случае его болезни и инвалидности, препятствующей выполнению работы по контракту, поступлению на военную службу по контракту, достижения общеустановленного

пенсионного возраста, переезда на постоянное место жительства в другой населенный пункт, необходимости ухода за больным членом семьи, перевода одного из супругов на работу (военную службу) в другую местность, в связи с зачислением в учебное заведение для получения образования в дневной форме получения образования, трудоустройства к другому нанимателю на полное рабочее время по причине занятости работника менее 50 процентов от полной нормы в течение последних трех календарных месяцев подряд и по другим препятствующим выполнению работы уважительным причинам, предусмотренным законодательством и коллективным договором.

VII СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

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

7.2. С работниками, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, продление контракта с их согласия – до истечения максимального срока действия контракта, заключение нового контракта с их согласия – на срок не менее трех лет, а с имеющими, кроме того, высокий профессиональный уровень и квалификацию – на максимальный срок.

Наниматель с письменного согласия работника, не имеющего нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, проработавшего у данного нанимателя не менее 5 лет, по окончании срока действия контракта вправе заключить с работником трудовой договор на неопределенный срок, при этом не снижать такому работнику достигнутый размер оплаты труда.

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

Выплату выходного пособия при прекращении трудовых отношений в связи с истечением срока контракта в случае, если такое решение принято нанимателем, работнику, не имеющему дисциплинарных взысканий, производить в размере не менее двухнедельного среднего заработка.

Заключение нового контракта с матерью (отцом, воспитывающим ребенка вместо матери в связи с ее смертью, лишением родительских прав, длительным – более месяца – пребыванием в лечебном учреждении и другими причинами, опекуном) ребенка – инвалида в

возрасте до 18 лет или двоих и более детей в возрасте до 16 лет, не допускающей(-им) нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, на максимальный срок с её (его) согласия.

7.3. Не допускать увольнения по сокращению численности или штата, а также по истечении срока контракта одновременно двух работников из одной семьи, работников, воспитывающих детей в неполных семьях (одинокие матери (отцы), вдовы (вдовцы), опекуны), многодетных матерей (отцов), за исключением нарушителей производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины. При продлении (заключении нового) контракта с работниками, добросовестно работающими и не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, которым до достижения общеустановленного пенсионного возраста осталось пять и менее лет, продлевать (заключать новый) контракт на срок не менее чем до достижения ими указанного возраста, а с работниками, занятыми в особых условиях труда, которым осталось три (и менее) года до приобретения ими права на досрочную пенсию, – на срок не менее чем до достижения возраста, требуемого для назначения такой пенсии, если такая работа не противопоказана по состоянию здоровья.

7.4. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя с работником, предусмотренное статьей 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, кроме абзачев третьего, седьмого и восьмого пункта 7, производить с предварительного согласия профсоюза.

При прекращении трудового договора (контракта) с лицами, получившими трудовое увечье или профессиональное заболевание, а также по основаниям, предусмотренным пунктами 3 и 5 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, наниматель выплачивает выходное пособие в размере, предусмотренном в коллективном договоре, но не менее среднемесячного заработка.

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

7.6. Предусматривать продление контракта (заключение нового) с работающими матерью, отцом, опекуном, попечителем, воспитывающими ребенка-студента до 23 лет, получающего пенсию по потере кормильца.

7.7. Наниматель с согласия матери (отца ребенка вместо матери, опекуна), приступивших к работе до или после окончания отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет, обязан продлить

(заключить новый) контракт на срок не менее чем до достижения ребенком возраста пяти лет.

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

7.9. Руководителям организаций совместно с председателями профсоюзных комитетов создать советы коллективов физкультуры с численностью до 1500 человек работающих, а физкультурно-спортивные клубы – с численностью работающих свыше 1500 человек, ввести в штаты организаций с численностью 500 и более человек работников по физкультурно-оздоровительной работе.

7.10. Рекомендовать:

ввести в штаты организаций с численностью от 300 до 500 человек штатных работников по физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работе;

сохранить социальные гарантии работникам, вышедшим на пенсию;

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

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

вести учет граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, по месту работы работниками, назначенными Нанимателем;

организации, имеющие на праве собственности, хозяйственного ведения или оперативного управления жилые помещения, могут их предоставлять работникам, нуждающимся в улучшении жилищных условий, во владение и пользование в соответствии с законодательством;

с учетом финансовых возможностей организации предоставлять денежную компенсацию работникам расходов по найму (поднайму) жилых помещений;

ежегодно анализировать состояние обеспеченности работников организаций жильем;

ходатайствовать перед местными исполнительными и распорядительными органами об обеспечении работников строительной отрасли, нуждающихся в улучшении жилищных условий, благоустроенным жильем, в том числе арендным, а также перед организациями, в хозяйственном ведении или оперативном управлении

которых находятся общежития, о выделении мест в общежитиях для работников организаций;

оказывать материальную помощь (в размере, сверх предусмотренном законодательством) молодым работникам в связи с призывом или приемом на военную службу, а также возвратившимся после военной службы на прежнее место работы;

выдавать займы работникам, признанным в установленном законодательством порядке нуждающимися в улучшении жилищных условий, на строительство (реконструкцию) или приобретение жилых помещений;

устанавливать при выдаче займов работникам прямую зависимость от продолжительности срока действия контракта с работником;

предусматривать выделение денежных средств для приобретения работниками путевок на санаторно-курортное лечение (в том числе в санаториях Федерации профсоюзов Беларуси) и путевок для оздоровления их детей в летних лагерях;

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

обеспечить оказание материальной помощи работникам, семьи которых по объективным причинам оказались в категории малоимущих граждан;

нанимателям оказывать материальную помощь к 1 сентября в размере не менее одной минимальной заработной платы в Республике Беларусь на каждого ребенка семьям, воспитывающим детей школьного возраста и имеющим совокупный доход на каждого члена семьи менее 1,5 бюджета прожиточного минимума;

оказывать содействие учреждениям профессионально-технического образования в укреплении их материальной базы, организации производственной практики. Обеспечивать трудоустройство по полученной специальности выпускников учебных заведений, пребывающих для работы в организации по договорам и заявкам;

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

содействовать расширению охвата работников системой добровольного страхования дополнительной накопительной пенсии с финансовой поддержкой государства;

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 организаций строительного комплекса Республики Беларусь, осуществлять дополнительные материальные выплаты к пенсии заслуженным работникам и руководителям, ранее работавшим у нанимателя в соответствии с пунктом 12 части второй статьи 364 Трудового кодекса Республики Беларусь, с разработкой соответствующего Положения при наличии чистой прибыли на эти цели.

7.11. В организациях, где из-за низкой численности членов профсоюза не создан профсоюзный комитет, постановка на учет нуждающихся в улучшении жилищных условий, а также предоставление жилых помещений работникам осуществляются на основании решения администрации, согласованного с соответствующим вышестоящим профсоюзом.

7.12. Работающим матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающим двоих и более детей в возрасте до 16 лет, по их заявлениям ежемесячно предоставлять один день, свободный от работы, с оплатой в размере среднего заработка.

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

7.14. Предоставлять оплачиваемый отпуск для сдачи зачетов и экзаменов студентам, получающим среднее специальное и высшее образование в заочной форме получения образования по направлению нанимателя.

7.15. Осуществлять ежемесячные доплаты студентам, обучающимся по востребованным для организации специальностям по договорам о целевой подготовке специалистов (рабочих, служащих) в размере, определяемом коллективным договором.

7.16. Устанавливать при заключении контракта с молодыми специалистами, молодыми рабочими (служащими), прибывшими на работу по распределению (перераспределению), по направлению (перенаправлению) на работу после окончания государственного учреждения образования, в соответствии с абзацем третьим пункта 3 части первой статьи 261-2 Трудового кодекса надбавку в размере 50 процентов тарифной ставки (тарифного оклада), оклада на период срока обязательной работы и в течение трех лет после окончания указанного срока.

7.17. Включать в коллективные договоры норму,





предусматривающую единовременные денежные выплаты при заключении после обязательной отработки молодым специалистом первого контракта сроком на пять лет, а также иные гарантии и компенсации.

7.18. Предусматривать в коллективных договорах поощрение работников при награждении государственными наградами, Почетными грамотами, благодарностями Министра, нагрудным знаком Министерства архитектуры и строительства Республики Беларусь «Ганаровы будаўнік», а также Почетной грамотой, Грамотой и нагрудными знаками «За заслуги у будаўніцтве» Республиканского Союза Строителей, благодарностями, Грамотой, Почетной грамотой, нагрудными знаками Белорусского профсоюза работников строительства и промстройматериалов.

7.19. Для закрепления в организациях работников острodefицитных профессий в целях их долгосрочной мотивации включать в коллективные договоры дополнительные льготы и гарантии, направленные на повышение уровня социальной защиты данной категории работников.

7.20. Включать в коллективные договоры разделы и положения, направленные на создание на предприятиях благоприятных условий для работников с семейными обязанностями, совмещение профессиональных функций и равноправного родительства.

7.21. Стимулировать работников, достигших общеустановленного пенсионного возраста, к продолжению трудовой деятельности посредством установления единовременных выплат в зависимости от срока заключаемого ими контракта, но не менее пяти базовых величин за каждый год, а также предоставлять дополнительные социально-экономические льготы и гарантии на условиях и в порядке, предусмотренными коллективным договором.

Не допускать снижения размеров оплаты труда, в том числе стимулирующих выплат, установленных по занимаемым должностям служащих (профессиям рабочих), работникам после достижения ими пенсионного возраста.

7.22. Предоставлять работникам не более трех календарных дней с сохранением среднего заработка в случае рождения ребенка, регистрации заключения брака, смерти близких родственников (членов семьи), по другим уважительным причинам, предусмотренным коллективным договором, по каждой из причин.

7.23. Проводить профориентационную акцию «День с предприятием» в виде экскурсий на предприятия, встреч со специалистами кадровых служб, представителями профессий рабочего с целью ознакомления молодых людей (учащихся) с опытом успешных профессионалов в строительной отрасли и информирования о

«современном облике» профессий рабочего (должностей служащего).

7.24. Проводить на предприятиях конкурсы профессионального мастерства среди работников, а также принимать активное участие в проведении республиканских конкурсов профессионального мастерства, в подготовке и направлении лиц для участия в международных конкурсах профессионального мастерства.

7.25. Проводить профориентационную и мотивационную работу с обучающимися IX-XI классов учреждений общего среднего образования и их законными представителями.

7.26. Включать в коллективные договоры положения, предусматривающие развитие системы мотивации и стимулирования работников за высокие достижения в области качества.

7.27. Предусматривать в коллективных договорах гарантии по постоянному повышению квалификации, переподготовке и стажировке работников, а также меры стимулирования работников, которые самостоятельно осуществляют подготовку, переподготовку и повышают свою квалификацию, по должностям служащих (профессиям рабочих), востребованным в организации.

7.28. Включать в коллективные договоры дополнительные льготы и гарантии работникам, имеющим высокий профессиональный уровень и квалификацию при заключении с ними контракта на очередной максимальный срок.

7.29. Включать в коллективные договоры норму, предусматривающую дополнительные выплаты работникам – воинам-интернационалистам ко Дню памяти воинов-интернационалистов.

VIII. РАЗГОСУДАРСТВЛЕНИЕ И ПРИВАТИЗАЦИЯ

8.1. Рекомендовать при разгосударствлении и приватизации сохранять технологическую целостность организаций, а при необходимости проведения реорганизации предоставлять технико-экономическое обоснование ее проведения.

8.2. Включать представителей профсоюза в лице председателей профкомов или их заместителей в состав комиссий по преобразованию организаций в процессе разгосударствления и приватизации и в состав наблюдательного совета акционерного общества.

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

8.4. Предоставление членам трудового коллектива, принимающим участие в приватизации своей организации, льгот в виде продажи акций по цене на 20 процентов ниже номинальной стоимости в соответствии с законодательством.

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

8.6. При переходе организации к новому собственнику между ним и профсоюзом в течение трех месяцев с момента оформления права собственности заключается новый коллективный договор.

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

IX. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА, ПРАВА ПРОФСОЮЗА И ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА

Белорусский профессиональный союз работников строительства и промышленности строительных материалов:

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

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

9.3. Осуществляет в необходимых случаях защиту трудовых и социально-экономических прав своих членов в государственных органах.

9.4. Вносит в установленном порядке в органы государственного управления предложения о принятии, изменении или отмене актов законодательства по трудовым и социально-экономическим вопросам, согласовывает проекты нормативных правовых актов, затрагивающие социально-трудовые и связанные с ними экономические интересы работников и нанимателей.

9.5. Вносит предложения в органы государственного управления





по вопросам повышения эффективности деятельности строительного комплекса.

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

9.7. Осуществляет общественный контроль за соблюдением законодательства о труде и состоянием охраны труда в организациях через технические и правовые инспекции труда, руководствуясь Указом Президента Республики Беларусь от 6 мая 2010 г. № 240 «Об осуществлении общественного контроля профессиональными союзами».

X. СОЗДАНИЕ УСЛОВИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ КОМИТЕТОВ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

10.1. Предоставлять на основании коллективных договоров в безвозмездное пользование профсоюзным организациям необходимые для их деятельности помещения, оборудование, транспортные средства, оргтехнику, инвентарь, средства связи, а также компенсировать расходы, связанные с оплатой аренды, коммунальных платежей, транспортных услуг, амортизации, их ремонтом и прочие расходы, необходимые для выполнения профсоюзными организациями уставных целей и задач. Профсоюзные организации обеспечивают их бережное и целевое использование.

10.2. Нанимателям производить отчисления денежных средств в размере от 0,15 и более процентов от фонда оплаты труда на расчетные счета первичных профсоюзных организаций для проведения культурно-массовых, спортивных, спортивно-массовых мероприятий, новогодних елок, удешевления стоимости детских новогодних подарков, пропаганды здорового образа жизни, возрождения национальной культуры, на иные социально-значимые цели, предусмотренные коллективным договором. От суммы 0,15 процентов от фонда оплаты труда 10 процентов отчислять на расчетный счет Республиканского комитета профсоюза для обеспечения деятельности ФСК «Будаўнік» и проведения совместных с РК профсоюза спортивно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий.

Сохранять средний заработок работникам организаций, участвующим в рабочее время в спортивных соревнованиях и других культурно-массовых мероприятиях на период их проведения и оплачивать проезд участников к месту их проведения и обратно.

10.3. Предоставлять не освобожденным от производственной работы профсоюзным работникам, профсоюзному активу время для

участия в работе конференций, съездов, пленумов, в профсоюзной учебе, семинарах с сохранением средней заработной платы.

10.4. Наниматели перечисляют на расчетные счета первичных профсоюзных организаций средства для премирования и доплат штатным работникам профсоюзных организаций за счет средств предприятия на условиях, определяемых коллективными договорами для данной категории лиц.

10.5. Производить удержание из заработной платы работников по их письменному заявлению на безвозмездной основе профсоюзных взносов и перечислять их на соответствующие счета первичных профсоюзных организаций одновременно с выплатой заработной платы (постановление Совета Министров Республики Беларусь от 18.09.2002 № 1282 «Об удержании из заработной платы работников денежных сумм»), 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 первичных профсоюзных организаций пропорционально сумме выплаченной заработной платы.

10.6. По решению трудовых коллективов отчислять областным (городскому) комитетам профсоюза 0,1 процента прибыли, остающейся в распоряжении организаций, на образование и развитие фонда социальной защиты. Областные (городской) комитеты профсоюза перечисляют Республиканскому комитету отраслевого профсоюза 1 процент средств фонда на реализацию мер социальной поддержки работников отрасли.

10.7. Предоставлять не освобожденному от производственной деятельности профсоюзному активу свободное время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей, на период краткосрочной учебы, участия в работе профсоюзных органов.

10.8. Работникам, избранным на выборные должности служащих в профсоюзной организации, сохранять после окончания их полномочий прежнюю или равноценную работу (должность служащего).

10.9. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя (за исключением случаев, вызванных виновными действиями работника) с не освобожденными от производственной деятельности председателями профсоюзных комитетов (профорганизаторами), членами выборных профсоюзных органов, досрочное расторжение контракта, перевод на нижеоплачиваемую работу допускается только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Председатель профкома участвует в работе производственных

совещаний, проводимых нанимателем.

10.10. Предоставить возможность руководству и работникам Белорусского профсоюза работников строительства и промышленности строительных материалов, областных, Минской городской организации Профсоюза беспрепятственно посещать организации для проведения мероприятий (проверок) по соблюдению нанимателями законодательства о труде, об охране труда и по другим вопросам, касающимся компетенции в соответствии с законодательством.

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

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

Работники, избранные в состав профсоюзных органов, не освобожденные от производственной деятельности, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, лишены премий без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

10.13. Наниматель как социальный партнер не препятствует деятельности профкома в организации, не вмешивается в его уставную деятельность, предоставляет профкому в безвозмездное пользование необходимые для его деятельности помещения, оборудование, транспортные средства, оргтехнику, инвентарь, средства связи, а также компенсирует расходы, связанные с оплатой аренды, коммунальных платежей, транспортных услуг, амортизации, их ремонтом и прочие расходы, производит на безвозмездной основе удержание профсоюзных взносов и перечисляет их на счета профсоюзных организаций, заключает коллективный договор.

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

XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ

11.1. Контроль за выполнением настоящего Соглашения осуществляется отраслевым Советом по трудовым и социальным

вопросам (далее – отраслевой Совет).

11.2. Подведение итогов выполнения Тарифного соглашения и коллективных договоров проводится не реже двух раз в год: по итогам года – в течение I квартала, по итогам второго полугодия – не позже августа на общем собрании (конференции) трудового коллектива.

11.3. При обнаружении невыполнения обязательств по настоящему Соглашению одна из сторон Соглашения уведомляет другие Стороны, подписавшие Соглашение. В этом случае стороны обязаны в двухнедельный срок провести взаимные консультации 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, профкомы и собственники имущества или уполномоченные ими органы, которые могут обратиться в отраслевой Совет или непосредственно к лицам, подписавшим Соглашение.

11.4. Каждая из Сторон, подписавшая Соглашение, несет ответственность за его реализацию в пределах своих полномочий.

11.5. В течение срока действия настоящего Тарифного соглашения при условии его выполнения, включая срок, на который оно может быть продлено, Белорусский профсоюз работников строительства и промышленности строительных материалов воздерживается от объявления, одобрения и поддержки забастовок и акций протеста, вовлечения в них членов профсоюза по вопросам настоящего Соглашения, а организации, находящиеся в ведении Министерства архитектуры и строительства, не допускают массовых увольнений работников.

Министр архитектуры
и строительства
Республики Беларусь



2024 г.

Председатель
Республиканского
Союза Строителей



2024 г.

Председатель
Белорусского профсоюза
работников строительства и
промышленности
строительных материалов



2024 г.