

# СОГЛАШЕНИЕ

между Главным управлением жилищно-коммунального хозяйства Гомельского областного исполнительного комитета и Гомельской областной организацией Белорусского профессионального союза работников местной промышленности и коммунально-бытовых предприятий на 2024-2026 годы

## ГЛАВА 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Стороны соглашения между Главным управлением жилищно-коммунального хозяйства Гомельского областного исполнительного комитета и Гомельской областной организацией Белорусского профессионального союза работников местной промышленности и коммунально-бытовых предприятий на 2024 – 2026 годы:

с одной стороны – Главное управление жилищно-коммунального хозяйства Гомельского областного исполнительного комитета (далее – Главное управление жилищно-коммунального хозяйства), которое в соответствии с Положением о Главном управлении жилищно-коммунального хозяйства Гомельского областного исполнительного комитета, утвержденным решением Гомельского областного исполнительного комитета от 22 сентября 2023 г. № 736 (далее – Положение о Главном управлении жилищно-коммунального хозяйства), является областным органом государственного управления в сфере жилищно-коммунального хозяйства;

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

2. Соглашение между Главным управлением жилищно-коммунального хозяйства Гомельского областного исполнительного комитета и Гомельской областной организацией Белорусского

профессионального союза работников местной промышленности и коммунально-бытовых предприятий на 2024 – 2026 годы (далее – Соглашение) является нормативным актом, устанавливающим обязательные отраслевые принципы трудовых, социально-экономических и связанных с ними отношений.

Соглашение устанавливает трудовые и социальные гарантии работникам, членам Профсоюза государственных организаций, подчиненных Главному управлению жилищно-коммунального хозяйства, организаций коммунальной формы собственности системы ЖКХ (далее – Организации).

3. Соглашение содержит обязательства Сторон в вопросах:

создания условий для качественной, производительной работы Организаций, обеспечения их устойчивого экономического и финансового состояния;

повышения объемов, качества, конкурентоспособности выпускаемой продукции, товаров, производимых работ, снижения их энергоемкости, своевременного и полного предоставления потребителям жилищно-коммунальных услуг;

принятия мер по обеспечению достойного уровня оплаты труда, увеличению размера заработной платы, своевременности ее выплаты;

создания здоровых и безопасных условий труда и быта на производстве, профилактики и предупреждения травматизма;

проведения единой государственной политики в жилищно-коммунальном хозяйстве;

соблюдения прав работников – членов Профсоюза в сфере трудовых и связанных с ними отношений;

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

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

организации на должном уровне культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы, пропаганды здорового образа жизни;

формирования условий для эффективной работы органов Профсоюза всех уровней, профсоюзных работников и активистов.

4. Соглашение заключается на основании Конституции Республики Беларусь, Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК РБ), других нормативных правовых актов Республики Беларусь, международных документов, в том числе конвенций Международной организации труда, ратифицированных Республикой Беларусь, Генерального соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов, Тарифного соглашения между Министерством жилищно-коммунального хозяйства Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников местной промышленности и коммунально-бытовых предприятий на 2024–2026 годы, а также в соответствии с Положением о Главном управлении жилищно-коммунального хозяйства и Уставом Профсоюза.

5. Соглашение служит основой при заключении коллективных договоров в Организациях, а также трудовых договоров (контрактов) с работниками Организаций – членами профсоюза.

6. Гарантии, предусмотренные Соглашением, являются минимальными, они не могут быть изменены в сторону снижения социальной, правовой и экономической защищенности работников.

7. Главное управление жилищно-коммунального хозяйства признает, что первичные профсоюзные организации Белорусского профессионального союза работников местной промышленности и коммунально-бытовых предприятий (далее профсоюзные организации) являются единственным полномочным представителем работников-членов Профсоюза в коллективных переговорах с руководителями Организаций (далее – Наниматель) при заключении коллективных договоров.

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

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

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

9. В целях обеспечения выполнения принятых Сторонами обязательств, организации контроля за применением установленных Соглашением норм, гарантий Стороны создают Совет по трудовым и

социальным вопросам, который по предложению одной из Сторон в 2-х недельный срок рассматривает возникающие вопросы по Соглашению.

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

11. Стороны установили, что:

11.1. коллективные договоры в Организациях, заключаются между Нанимателем (или уполномоченным им представителем) и работниками Организации, являющимися членами Профсоюза, от имени которых выступает профсоюзный комитет соответствующей первичной профсоюзной организации Профсоюза (далее – профсоюзный комитет). Профсоюзный комитет не вправе при заключении коллективного договора представлять интересы работников, не являющихся членами Профсоюза.

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

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

положения коллективного договора, устанавливающие дополнительные гарантии работникам (улучшающие положение работников в сравнении с законодательством), в том числе о выплатах всех видов материальной помощи, выходных пособий, доплат, а также об условиях по ограниченной материальной ответственности за ущерб, причиненный нанимателю и иных льготах, компенсациях, подарках, выплатах, предусмотренных коллективным договором, применяются только для членов Профсоюза.

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

### 11.2. Наниматель:

направляет в Профсоюз проект коллективного договора (изменения в коллективный договор) для проведения экспертизы;

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

ознакомливает вновь принятых работники с Соглашением и коллективным договором под подпись в день принятия на работу.

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

12. Стороны принимают на себя обязательства совместными усилиями добиваться осуществления мер по развитию жилищно-коммунального хозяйства и реализации иных мер (мероприятий), предусмотренных настоящим Соглашением и законодательством, в том числе и по совершенствованию законодательства, регулирующего вопросы оплаты труда работников Организаций.

13. Главное управление жилищно-коммунального хозяйства при подготовке нормативных правовых актов, затрагивающих трудовые и социально-экономические права, интересы работников Организаций и связанные с ними экономические интересы Нанимателей, направляет соответствующие проекты для рассмотрения и внесения замечаний и предложений в Профсоюз и рассматривает его позицию до принятия окончательного решения.

## ГЛАВА 2

### ОБЕСПЕЧЕНИЕ СТАБИЛЬНОЙ РАБОТЫ ОРГАНИЗАЦИЙ

14. Главное управление жилищно-коммунального хозяйства:

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

14.2. проводит экономическую и научно-техническую политику в целях создания необходимых условий для эффективной работы Организаций, оказывающих жилищно-коммунальные услуги,

удовлетворения потребностей в жилищно-коммунальных услугах, повышения качества и расширения номенклатуры этих услуг;

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

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

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

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

15. Профсоюз:

15.1. содействует мобилизации членов Профсоюза на успешную реализацию поставленных перед Главным управлением жилищно-коммунального хозяйства задач по обеспечению устойчивой работы Организаций, а также совместно намеченных мер по повышению эффективности и развитию производства и оказываемых услуг;

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

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

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

15.5. в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 6 мая 2010 г. № 240 «Об осуществлении общественного контроля

профессиональными союзами» правовая и техническая инспекции труда Профсоюза проводят плановые и внеплановые проверки, мониторинг соблюдения нанимателями законодательства о труде, об охране труда, о профсоюзах, выполнения условий коллективных договоров, соглашений;

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

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

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

16. Главное управление жилищно-коммунального хозяйства совместно с Профсоюзом:

16.1. готовят в установленном порядке в адрес Гомельского областного исполнительного комитета, Министерства жилищно-коммунального хозяйства Республики Беларусь, других государственных органов предложения, обеспечивающие стабильную работу Организаций в целом;

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

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

16.4. организуют областные соревнования среди Организаций по основным направлениям социально-экономического развития жилищно-коммунального хозяйства;

16.5. принимают меры в пределах своих полномочий по реализации

обязательств Генерального соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов, Тарифного соглашения между Министерством жилищно-коммунального хозяйства Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников местной промышленности и коммунально-бытовых предприятий и Соглашения между Гомельским областным исполнительным комитетом, Гомельским областным Союзом нанимателей и Гомельским областным объединением профсоюзов;

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

### **ГЛАВА 3 ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

17. Стороны установили, что:

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

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

17.3. обсуждение содержания контракта работника-члена Профсоюза производится с участием председателя (представителя) профсоюзного комитета;

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

дополнительный поощрительный отпуск продолжительностью:

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

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

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

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

17.5. при наличии финансовых возможностей контракт может содержать дополнительные гарантии и компенсации, помимо



предусмотренных Соглашением, коллективным договором;

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

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

с беременными женщинами;

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

17.7. при нарушении Нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, контракта, работнику выплачивается минимальная компенсация в размере трех среднемесячных заработков;

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

его болезни и инвалидности, препятствующей выполнению работы по контракту;

достижения общеустановленного пенсионного возраста, выхода на пенсию;

переезда на постоянное место жительства в другой населенный пункт;

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

необходимости ухода за больным членом семьи или инвалидом I группы;

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

избрания на выборную должность;

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

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

поступления на военную службу по контракту;

17.9. каждая из сторон, заключивших контракт, не позднее

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

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

17.11. Наниматель продлевает контракт:

с беременной женщиной с ее согласия на период беременности либо иной срок по соглашению сторон;

с работающей матерью (отцом ребенка вместо матери, опекуном), приступившей(им) к работе до или после окончания отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, – с согласия работника на срок не менее чем до достижения ребенком возраста 5 лет, а с одинокими матерями (отцами) – до достижения ребенком возраста 8 лет (детей-инвалидов – до 18 лет);

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

аварии на Чернобыльской АЭС»;

17.13. Наниматель согласовывает с вышестоящим профсоюзным органом прекращение трудовых отношений, в том числе в связи с окончанием срока действия контракта (за исключением увольнения по инициативе Нанимателя за виновные действия), с работниками избранными руководителями профсоюзных органов и не освобожденными от работы;

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

17.15. прекращение трудовых отношений в связи с истечением срока действия контракта и отказом Нанимателя в продолжении трудовых отношений производится с предварительного согласия профсоюзного комитета, с работником:

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

получившим на данном производстве травму, приведшую к снижению трудоспособности;

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

17.16. при прекращении трудовых отношений по истечении срока действия контракта в случае, если инициатива прекращения трудовых отношений происходит от Нанимателя и работник не имеет дисциплинарных взысканий, ему выплачивается компенсация в размере не менее месячного среднего заработка;

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

17.18. Наниматель обязан продлевать контракт по соглашению

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

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

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

17.21. Наниматель может предусматривать при заключении с работником контракта (трудового договора) возможность дистанционной или смешанной формы работы.

#### **ГЛАВА 4. ОПЛАТА ТРУДА**

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

19. Стороны установили, что Наниматель:

19.1. обеспечивает оплату труда работников с учетом норм законодательства, в том числе нормативных правовых актов Министерства жилищно-коммунального хозяйства;

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

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

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

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

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

19.6. при отсутствии просроченной задолженности по заработной плате, платежам в бюджет, государственные целевые бюджетные фонды и в Фонд социальной защиты населения Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь принимает меры по повышению тарифной ставки первого разряда, действующей в Организации.

При применении в Организации тарифной ставки первого разряда устанавливает ее размер не ниже 15 процентов месячной минимальной заработной платы, установленной Правительством Республики Беларусь;

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

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

19.9. устанавливает работникам следующие надбавки и доплаты:

за высокое профессиональное мастерство, при условии обеспечения высокого качества оказания услуг (выпускаемой продукции), соблюдения технологической дисциплины, выполнения работ повышенной сложности

и др. в следующих размерах к тарифным ставкам (тарифным окладам):

3 разряда – до 18 процентов;

4 разряда – до 22 процентов;

5 разряда – до 26 процентов;

6 разряда – до 30 процентов;

7 разряда – до 32 процентов;

8 разряда – до 34 процентов.

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

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

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

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

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

от 70 до 90 процентов износа - до 25 процентов (включительно) тарифной ставки;

от 91 до 99 процентов износа - до 30 процентов (включительно) тарифной ставки;

при 100 процентов износа - до 40 процентов (включительно) тарифной ставки;

за сменный режим работы;

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

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

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

несовершеннолетним работникам в связи с сокращенной продолжительностью рабочего дня;

и иные выплаты.

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

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

В стаж работы штатных работников Профсоюза засчитываются периоды их работы в Организациях, а также период их работы в качестве штатных работников Профсоюза.

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

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

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

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

За первую половину месяца, как правило, работникам выплачивается аванс в размере установленном коллективным договором с уменьшением на сумму удержаний за этот период. Окончательный расчет с работниками производится при выплате заработной платы за отработанный месяц, но не позднее 25 числа месяца, следующего за отработанным.

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

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

19.15. производит оплату труда работников, получивших

предупреждение о предстоящем их высвобождении в связи с сокращением численности или штата, на равных с другими работниками условиях;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

по иным обстоятельствам, предусмотренным законодательством.



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

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

23. Профсоюз обязуется:

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

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

23.3. через организационные структуры Профсоюза вносить Нанимателям, в государственные органы и вышестоящие организации, конкретные и аргументированные предложения по стабилизации и улучшению экономического положения и финансового состояния Организаций и на этой основе повышению уровня оплаты труда, добиваться реализации этих предложений;

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

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

23.6. обеспечивать организационные структуры Профсоюза аналитическими, методическими, справочными, информационными материалами, проводить консультации, семинары, круглые столы по правовому просвещению граждан и обсуждению значимых событий в общественной и профсоюзной жизни.

## ГЛАВА 5

### СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

24. Стороны обязуются:

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

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

24.3. содействовать включению в коллективные договоры положений о выделении Нанимателем дополнительных денежных средств на санаторно-курортное лечение работников-членов Профсоюза, в том числе в санаториях Санаторно-курортного унитарного предприятия «Белпрофсоюзкурорт»;

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

25. Стороны установили, что Наниматель:

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

25.2. выплачивает единовременное выходное пособие (если ранее оно не выплачивалось) работнику, у которого право на трудовую пенсию по возрасту, за работу с особыми условиями труда и (или) по инвалидности (инвалидность которых наступила по причинам, не связанным с состоянием алкогольного, наркотического или токсического опьянения), профессиональную пенсию возникло в период работы в Организации и ему в этот период в соответствии с законодательством назначена такая пенсия, за исключением работников, которым назначена пенсия в соответствии с Законом Республики Беларусь от 17 декабря 1992 г. № 2050-ХІІ «О пенсионном обеспечении военнослужащих, лиц начальствующего и рядового состава органов внутренних дел, Следственного комитета Республики Беларусь, Государственного комитета судебных экспертиз Республики Беларусь,

органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям и органов финансовых расследований», при их увольнении в размерах и порядке, установленных коллективным договором;

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

Размер возмещения стоимости путевки определяется коллективным договором;

25.4. возмещает один раз в год полную или частичную стоимость расходов, понесенных работниками – членами профсоюза, на оплату стоимости путевок в санаторно-курортные и оздоровительные учреждения, расположенные на территории Республики Беларусь.

Размер возмещения стоимости путевки определяется коллективным договором;

25.5. осуществляет работникам Организаций единовременные выплаты в порядке и размерах, определенных в коллективном договоре:

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

материальную помощь на закупку сельхозпродуктов;

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

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

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

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

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

инвалидам;

семьям, воспитывающим трех и более детей в возрасте до 18 лет, ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

одиноким матерям (отцам), опекунам (попечителям);

25.7. приобретает (оплачивает) новогодние подарки работникам, имеющим на иждивении детей в возрасте до 18 лет, в том числе для детей бывших работников, погибших или ставших инвалидами в результате несчастного случая на производстве по вине Нанимателя, уволенных в связи с инвалидностью (инвалидность которых наступила по причинам, не связанным с состоянием алкогольного, наркотического или токсического опьянения), профзаболеванием, инвалидов-участников ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС, других радиационных аварий в порядке, предусмотренном локальными правовыми актами;

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

25.9. оказывает работникам единовременную материальную помощь: при рождении (усыновлении) ребенка;

при регистрации брака (если брак работника регистрируется впервые);

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

в случае онкологического заболевания работника (ребенка работника в возрасте до 18 лет) на основании документов, подтверждающих диагноз;

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

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

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

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

Ограниченную материальную ответственность устанавливать в размере, не превышающем средний месячный заработок виновного

работника, по его заявлению;

25.11. выплачивает единовременное денежное вознаграждение работникам (руководителям) Организации, награжденным:

Почетной грамотой МЖКХ, – в размере десяти базовых величин;  
Благодарностью МЖКХ, – в размере трех базовых величин;

государственными и другими наградами – в соответствии с законодательством, коллективным договором или другими локальными актами;

25.12. выплачивает единовременную премию, предоставляет социальные гарантии и льготы работникам (руководителям), награжденным нагрудным знаком МЖКХ «Ганаровы работнік жыллева-камунальнай гаспадаркі» в соответствии с Положением о нагрудном знаке МЖКХ «Ганаровы работнік жыллева-камунальнай гаспадаркі»;

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

## ГЛАВА 6

### ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

26. Стороны обязуются:

26.1. проводить совместную работу по реализации государственной политики в области охраны труда в соответствии с Законом Республики Беларусь от 23 июня 2008 г. № 356-З «Об охране труда» (далее – Закон об охране труда);

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

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

разработкой, внедрением и сертификацией систем управления охраной труда в соответствии с требованиями государственного стандарта Республики Беларусь СТБ ISO45001-2020 «Системы менеджмента

здоровья и безопасности при профессиональной деятельности. Требования и руководство по применению»;

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

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

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

27. Стороны установили, что Наниматель и профсоюзный комитет предусматривают в коллективном договоре нормы о:

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

27.2. проведении в соответствии с законодательством своевременной аттестации рабочих мест по условиям труда, выплату компенсаций по условиям труда, бесплатное обеспечение полагающимися средствами индивидуальной защиты. Обязательное включение в состав комиссии по аттестации рабочих мест по условиям труда представителей Профсоюза;

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

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

дисциплины;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

29. Стороны договорились, что Наниматель:

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

29.2. предусматривает удешевление питания работников путем организации:

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

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

денежной компенсации;

29.3. обеспечивает проведение обязательных предварительных



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

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

29.5. приводит численность служб охраны труда в соответствие со статьей 20 Закона об охране труда, обеспечивает условия для их эффективной работы. Привлекает специалистов по охране труда, кроме выполнения ими своих трудовых функций, утвержденных Типовым положением о службе охраны труда, только для ликвидации чрезвычайных ситуаций;

29.6. обеспечивает своевременное представление в вышестоящие органы управления и Гомельскую областную организацию Профсоюза:

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

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

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

государственной статистической отчетности по форме 1-Т

(травматизм) до 15 января года, следующего за отчетным, в случае произошедших несчастных случаях на производстве – главному статистическому управлению области;

29.7. обсуждает не менее 2 раз в год на совместных заседаниях администрации Организации и профсоюзного комитета вопросы, связанные с выполнением Директивы Президента Республики Беларусь от 11 марта 2004 г. №1 «О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины» с привлечением к дисциплинарной ответственности руководителей структурных подразделений, в которых произошли несчастные случаи на производстве, нарушаются требования правил охраны труда, производственно-технологической, исполнительской или трудовой дисциплины, работники не обеспечены средствами индивидуальной защиты;

29.8. оказывает содействие профсоюзному комитету в организации работы общественных инспекторов по охране труда, общественных комиссий в осуществлении периодического контроля, проведении Дней охраны труда в соответствии с Инструкцией о порядке осуществления контроля с участием уполномоченных представителей профсоюза за соблюдением работниками требований по охране труда в организациях и структурных подразделениях системы жилищно-коммунального хозяйства Республики Беларусь, утвержденной совместным постановлением коллегии Министерства жилищно-коммунального хозяйства Республики Беларусь от 27 ноября 2020 г. № 17/3 и Президиума Республиканского комитета Белорусского профессионального союза работников местной промышленности и коммунально-бытовых предприятий от 8 декабря 2020 г. № 241.

29.9. оказывает содействие профсоюзному комитету в организации обучения (обучающие курсы, повышение квалификации, переподготовка) председателей комиссий Организаций по охране труда, общественных инспекторов по охране труда в учреждениях образования системы МЖКХ, а также на базе УО ФПБ «Международный университет «МИТСО».

30. Стороны договорились, что работники Организаций обязуются:

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

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

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

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

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

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

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

### 31. Профсоюз:

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

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

31.3. принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве (участие технического (главного технического) инспектора труда Профсоюза обязательно в расследовании несчастных случаев со смертельным, тяжелым исходами и групповых несчастных случаев, председателей первичных профсоюзных организаций, цеховых профсоюзных организаций (профорганизаторов) – в расследовании всех

остальных несчастных случаев).

Участие представителей республиканских органов государственного управления, курирующих вопросы охраны труда, обязательно в расследовании несчастных случаев со смертельным исходом;

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

## **ГЛАВА 7**

### **РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА**

32. Стороны согласились, что вопросы продолжительности рабочего времени, времени отдыха работников, в том числе предоставления им трудовых и социальных отпусков, вопросы регулирования внутреннего трудового распорядка и дисциплины труда и другие трудовые и социально-экономические права работников решаются Нанимателем по согласованию с профсоюзным комитетом в соответствии с законодательством и регулируются настоящим Соглашением, коллективным договором и иными локальными актами.

33. Стороны установили, что Наниматель:

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

33.2. принимает меры по оздоровлению работников, в том числе ежегодному оздоровлению работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. В состав комиссии по оздоровлению и санаторно-курортному лечению работников Организации включает представителей профсоюзного комитета.

34. Стороны установили, что Наниматель, профсоюзный комитет включают в коллективные договоры нормы о:

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

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

34.3. порядке осуществления единовременной выплаты

на оздоровление при предоставлении трудового отпуска;

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

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

34.6. порядке и условиях предоставления за счет средств Организации дополнительного отпуска за продолжительный стаж работы в Организации не менее 3-х календарных дней и дополнительного поощрительного отпуска;

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

34.8. предоставлении Нанимателем отпуска без сохранения заработной платы работникам при получении ими среднего специального, высшего, научно-ориентированного и дополнительного образования взрослых в заочной форме получения образования при отсутствии направления (заявки) Нанимателя, договора на подготовку специалистов, а также при получении второго и последующего среднего специального, высшего образования, на период сдачи вступительных экзаменов (испытаний) в учреждения среднего специального и высшего образования на срок, установленный законодательством;

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

34.10. порядке разделения трудового отпуска по договоренности между работником и Нанимателем на 2 части и более, одна из которых должна быть не менее 14 календарных дней;

34.11. предоставлении ежемесячно одного дополнительного

свободного от работы дня с оплатой в размере среднего заработка матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей(ему) двоих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) заявлению;

34.12. предоставлении женщинам, имеющих двух и более детей в возрасте до 16 лет, а также одиноким матерям (отцам), вдовам (вдовцам), не вступившим в новый брак, имеющим детей в возрасте до 16 лет, трудовой отпуск в удобное для них время;

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

34.14. предоставлении работнику (по его заявлению) социального отпуска с выплатой в размере среднего заработка, ребенок (дети) которого идет (идут) в 1-ый класс, 1 сентября либо в другой день начала учебного года, когда проводятся торжественные мероприятия, посвященные началу учебного года.

## **ГЛАВА 8**

### **КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

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

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

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

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

гарантии выплат и компенсации;

перевод на свободные вакансии;

переподготовку по новым специальностям;

другие социальные гарантии.

37. Стороны не допускают массового экономически и социально

необоснованного сокращения работников и рабочих мест в Организации (под массовым сокращением понимать одновременное увольнение по инициативе Нанимателя более 5 процентов численности трудового коллектива).

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

39. Стороны установили, что Наниматель:

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

работников, получивших в Организации профессиональное заболевание или трудовое увечье;

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

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

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

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

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

работников, избранных в профсоюзные органы;

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

39.3. предоставляет работнику, предупрежденному о расторжении трудового договора (контракта) в связи с ликвидацией Организации,

сокращением численности или штата работников, 1 свободный день в неделю с сохранением заработной платы для поиска работы, содействуют переобучению новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора (контракта);

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

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

39.6. устанавливает режим неполного рабочего времени, режим гибкого рабочего времени при производственной возможности (надомный труд, дистанционная работа и др.) в отношении работника, воспитывающего ребенка (детей) в возрасте до 14 лет;

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

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

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

41. Профсоюз:

41.1. осуществляет общественный контроль за соблюдением



законодательства и условий коллективного договора при приеме на работу, увольнении, заключении, расторжении контрактов, сокращении численности или штата работников, предоставлении им льгот и гарантий при разгосударствлении и приватизации государственной собственности, при выполнении сверхурочных работ;

41.2. оказывает юридическую и правовую помощь Организациям и членам Профсоюза по вопросам занятости;

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

## ГЛАВА 9

### ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЖИЛЬЕМ, ЖИЛИЩНОЕ СТРОИТЕЛЬСТВО

42. Стороны установили, что в Организациях:

42.1. учет граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, по месту работы ведет Наниматель;

42.2. принятие на учет нуждающихся в улучшении жилищных условий и предоставление им жилых помещений, в том числе мест в общежитиях, производится в соответствии с законодательством на основании совместного решения руководителя (уполномоченного им лица) Организации, профсоюзного комитета.

43. Стороны установили, что Наниматель:

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

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

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

согласовывает с профсоюзным комитетом локальные правовые акты, касающиеся правил проживания, пропускного режима и работы

общежитий, введения платных услуг для проживающих в общежитии.

## ГЛАВА 10

### ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВОВЫХ ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ И ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА

44. Стороны установили, что Наниматель:

44.1. создает условия для деятельности организационных структур Профсоюза и их органов в пределах их полномочий, определенных Конституцией Республики Беларусь, Законом Республики Беларусь от 22 апреля 1992 г. № 1605-ХІІ «О профессиональных союзах», а также в соответствии с Уставом Профсоюза, Соглашением и коллективными договорами;

44.2. обеспечивает удержание и безналичное перечисление членских профсоюзных взносов по заявлениям работников-членов Профсоюза в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 18 сентября 2002 г. № 1282 «Об удержании из заработной платы работников денежных сумм для производства безналичных расчетов», постановлением Президиума Совета ФПБ от 24 июня 2022 г. № 132 «Об утверждении Положения о порядке уплаты членских профсоюзных взносов»;

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

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

тридцать процентов от суммы удержанных членских профсоюзных взносов на счет областной организации Профсоюза.

Для первичных профсоюзных организаций, не наделенных правами юридического лица, членские профсоюзные взносы уплачиваются путем безналичного перечисления денежных средств в установленном порядке через бухгалтерские службы Организаций в размере сто процентов суммы на счет областной организации Профсоюза;

44.4. отчисляет первичным профсоюзным организациям ежемесячно денежные средства для проведения культурно-массовых и спортивных мероприятий, пропаганды здорового образа жизни и возрождение

национальной культуры и иные социально-значимые цели в размерах, определенных коллективным договором и предусмотренных сметой на эти расходы, но не менее 0,25 процента от фонда оплаты труда;

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

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

44.7. сохраняет средний заработок за членами Профсоюза, уполномоченными вести переговоры по заключению, изменению и контролю за выполнением коллективных договоров, на весь период переговоров, если по согласованию Сторон переговоры ведутся в рабочее время;

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

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

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

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

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

44.13. предоставляет штатным работникам первичных профсоюзных организаций равные права пользования всеми социальными гарантиями, поощрительными выплатами, установленными Соглашением и коллективным договором для работников Организаций, стаж работы штатным работником первичной профсоюзной организации включается в стаж работы в Организации;

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

председателям первичных профсоюзных организаций – в размере не менее 30 процентов тарифного оклада (тарифной ставки) по основному месту работы;

председателям цеховых профсоюзных организаций (профгруппоргам) – в размере не менее 15 процентов тарифного оклада (тарифной ставки) по основному месту работы;

казначеям первичных профсоюзных организаций – в размере не менее 20 процентов тарифного оклада (тарифной ставки) по основному

месту работы;

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

44.16. осуществляет премирование штатных работников первичных профсоюзных организаций за счет средств Организации в соответствии с Положением о премировании работников в порядке и на условиях, установленных коллективным договором Организации. По предварительному согласованию с областной организацией Профсоюза;

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

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

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

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

после окончания сроков их полномочий;

при реорганизации первичной профсоюзной организации;

при ликвидации первичной профсоюзной организации.

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

46. Наниматель включает представителей профсоюзных организаций, делегированных решением профсоюзного органа, а также

с их согласия, в состав коллегиальных органов управления Нанимателя (правление, совет организаций и хозяйственных обществ и др.), в состав комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве, аттестации рабочих мест по условиям труда, аттестационных комиссий Организаций, а также комиссий по разработке и изменению Устава Организации, обеспечивает присутствие вышеуказанных представителей на производственных совещаниях.

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

#### 47. Профсоюз:

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

47.2. подает в суд по просьбе членов Профсоюза иски о защите их трудовых и социально-экономических прав.

## **ГЛАВА 11 СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА НЕРАБОТАЮЩИХ ПЕНСИОНЕРОВ**

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

49. Стороны установили, что Наниматель совместно с профсоюзным комитетом:

49.1. определяют в коллективных договорах комплекс мер, направленных на усиление социальной поддержки неработающих пенсионеров, в первую очередь, в вопросах их материальной поддержки,

сохранение права на улучшение жилищных условий, оздоровление;

49.2. оказывают при наличии средств материальную помощь:

к профессиональному празднику;

на заготовку овощей на зимний период;

в случае смерти бывшего работника;

и в иных случаях, предусмотренных коллективным договором, локальными правовыми актами Организации.

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

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

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

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

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

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

## ГЛАВА 12

### СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

50. Стороны установили, что Наниматель:

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

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

смены;

50.3. оказывает единовременную материальную помощь работникам, призванным на военную службу, направленным на альтернативную службу и возвратившимся в течение трех месяцев после ее окончания на прежнее место работы, в размере не менее 20 базовых величин при наличии прибыли, остающейся после налогообложения;

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

50.5. обеспечивает трудоустройство по полученной специальности выпускников учреждений образования, направленных на учебу Организацией, и оказывают им иную помощь в соответствии с коллективными договорами;

50.6. внедряет в Организации Положение о наставничестве, утвержденное постановлением Коллегии МЖКХ и Профсоюза «О развитии наставничества в государственных организациях, входящих в систему Министерства жилищно-коммунального хозяйства Республики Беларусь»;

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

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

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

50.8. выделяет жилые помещения, в первую очередь, молодым специалистам, молодым рабочим, работникам из числа молодежи, нуждающимся в улучшении жилищных условий, в порядке и на условиях,



определенных законодательством, локальными правовыми актами Организации;

50.9. предоставляет гарантии работникам Организации из числа молодежи, успешно обучающимся в учреждениях, обеспечивающих получение высшего или среднего специального образования, в вечерней или заочной формах обучения, и получающим высшее или среднее специальное образование независимо от специальности в качестве минимальных гарантий, предусмотренных ТК РБ;

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

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

50.12. освещает через средства массовой информации систематически работу профсоюзных и иных органов с молодежью, пропагандируют лучший опыт работы молодых специалистов, молодых рабочих и профсоюзных лидеров и активистов из числа молодежи;

50.13. выделяет средства на решение проблем молодежи, поддержку молодежных инициатив, выполнение молодежных программ.

51. Профсоюз обязуется:

51.1. вносить в соответствующие государственные органы предложения по дополнению нормативных правовых актов по вопросам социальной помощи молодежи, молодым семьям;

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

51.3. выделять средства на:

оказание материальной помощи для приобретения путевок

на санаторно-курортное лечение в оздоровительных учреждениях Республики Беларусь и в детские оздоровительные лагеря;

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

на поддержку молодежных инициатив, развитие самостоятельного художественного творчества.

## **ГЛАВА 13**

### **РАЗВИТИЕ КУЛЬТУРЫ, ФИЗИЧЕСКОГО ВОСПИТАНИЯ, СПОРТА И ТУРИЗМА**

52. Стороны обязуются:

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

52.2. организовывать ежегодное проведение областного смотр-конкурса на лучшую постановку физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы среди коллективов трудящихся;

52.3. обеспечивать эффективность работы областного физкультурно-спортивного клуба «Коммунальник»;

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

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

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

53. Стороны установили, что Наниматель:

53.1. вводит в штатное расписание Организации, имеющей на балансе физкультурно-спортивные сооружения (а при необходимости и в штатное расписание Организации, не имеющей на балансе физкультурно-спортивные сооружения) должность служащего «Инструктор-методист по физкультурно-оздоровительной, спортивно-массовой работе»;

53.2. обеспечивает своевременную подготовку находящихся

на балансе Организации детских оздоровительных лагерей к летнему сезону;

53.3. предусматривает выделение средств на:

создание и содержание музеев Организаций;

финансирование расходов, связанных с проведением городских, областных и республиканской спартакиад и турслетов, а также расходов, связанных с организацией работы республиканского, областных, Минского городского отраслевых физкультурно-спортивных клубов «Коммунальник»;

финансовую поддержку коллективов художественного творчества;

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

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

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

53.5. направляет работников Организаций для участия в спортивно-массовых мероприятиях в соответствии с Положением о проведении на территории Республики Беларусь спортивно-массовых мероприятий, утвержденным Законом Республики Беларусь от 4 января 2014 г. № 125-З «О физической культуре и спорте», постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 19 сентября 2014 г. № 903.

53.6. за работниками Организаций сохраняет среднюю заработную плату на период их участия в проводимых районных, областных, республиканских спортивных, культурно-массовых мероприятиях за все рабочие дни недели по графику постоянного места работы за счет средств нанимателя.

54. Профсоюз:

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

54.2. обеспечивает организацию, проведение, частичное финансирование расходов на областные отраслевые спартакиады и

турслеты.

## ГЛАВА 14 ОБЕСПЕЧЕНИЕ ВЫПОЛНЕНИЯ СОГЛАШЕНИЯ

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

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

57. В случае возникновения вопросов по выполнению Соглашения разъяснения по существу вопросов могут давать Совет по трудовым и социальным вопросам или непосредственно лица, подписавшие Соглашение.

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

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

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

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

лишения надбавок, премий и других персональных выплат;  
привлечения к дисциплинарной ответственности в соответствии с законодательством о труде.

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

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

64. В течение срока действия Соглашения, при условии его выполнения, профсоюзные органы воздерживаются от организации и

проведения коллективных действий, предусмотренных законодательством.

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

66. Главное управление жилищно-коммунального хозяйства обязуется текст настоящего Соглашения довести до сведения всех Организаций.

67. Право толкования Соглашения принадлежит Главному управлению жилищно-коммунального хозяйства и Профсоюзу.

Начальник Главного  
управления жилищно-  
коммунального хозяйства  
Гомельского областного  
исполнительного комитета

\_\_\_\_\_ Д.А. Згурский

16 января 2024 г.

Председатель Гомельского  
областного комитета  
Белорусского профессионального  
союза работников местной  
промышленности и коммунально-  
бытовых предприятий

\_\_\_\_\_ В.Н. Торгоня

16 января 2024 г.