

ТАРИФНОЕ СОГЛАШЕНИЕ

между Республиканским государственно-общественным объединением
«Добровольное общество содействия армии, авиации и флоту
Республики Беларусь» (ДОСААФ)
и Белорусским профессиональным союзом
работников государственных и других учреждений
на 2017-2019 годы

Республиканское государственно-общественное объединение «Добровольное общество содействия армии и флоту Республики Беларусь (далее - ДОСААФ) и Белорусский профессиональный союз работников государственных и других учреждений (далее – Профсоюз) заключают настоящее Соглашение на 2017-2019 годы в целях определения и реализации мероприятий, взаимных обязательств по защите социально-экономических, профессиональных и трудовых интересов работников организаций системы ДОСААФ.

Настоящее Соглашение включает конкретные обязательства сторон, направленные на создание условий для реализации гарантий работников, осуществляемых профсоюзами и предусмотренных актами законодательства Республики Беларусь по трудовым и социально-экономическим вопросам: Трудовым кодексом Республики Беларусь, Законом Республики Беларусь от 22 апреля 1992 года «О профессиональных союзах», Указом Президента Республики Беларусь от 15 июля 1995 г. № 278 «О развитии социального партнерства в Республике Беларусь», Генеральным Соглашением между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2016–2018 годы и иными актами законодательства, регламентирующими права и обязанности государственных служащих.

Соглашение направлено на:

- недопущение снижения уровня жизни трудящихся;
- предотвращение массового сокращения и увольнения работников без достаточных для этого оснований производственного характера;
- снижение социальной напряженности в трудовых коллективах;
- совершенствование системы оплаты труда, с учётом её зависимости от производительности труда и собственного трудового вклада каждого работника.

Соглашением устанавливаются минимальные и обязательные гарантии для работников, условия труда и взаимные обязательства Сторон, которые не могут быть уменьшены или отменены при заключении коллективных договоров. Коллективные договоры могут включать дополнительные, более высокие по сравнению с Соглашением, нормы и гарантии.

Соглашение распространяется на работников, от имени которых оно заключено и являющихся членами Профсоюза работников государственных и других учреждений.

Соглашение также распространяется на работников, освобожденных от работы вследствие избрания на выборные должности в профсоюзных органах.

ДОСААФ:

признает профсоюзные комитеты, как паритетные органы, обладающие единственным и обязательным правом представлять всех работников в коллективных переговорах по условиям и оплате труда, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, решению социальных проблем и других условий Соглашения;

при рассмотрении вопросов, затрагивающих социально-экономическую защиту работников, гарантирует участие представителей Республиканского комитета профсоюза, а также подчинённых ему организационных профсоюзных структур на заседаниях президиумов центрального совета ДОСААФ, областных (г.Минска и Минской области) организационных структур;

в пределах своей компетенции обеспечивает выполнение законодательства по защите трудовых прав и интересов работников.

Профсоюзные комитеты (организации) ДОСААФ обязуются защищать права своих членов на труд, принимать участие в разработке мер по обеспечению занятости, в вопросах совершенствования организации и оплаты труда.

ГЛАВА I СТОРОНЫ СОГЛАШЕНИЯ

1. Сторонами Соглашения являются ДОСААФ, действующее на основании Устава, утвержденного __Указом Президента Республики Беларусь от 3 ноября 2003 года №481, и Республиканский комитет Белорусского профессионального союза работников государственных и других учреждений, действующий на основании Устава Белорусского профессионального союза работников государственных и других учреждений, принятого V Пленумом 27 февраля 2013 г., зарегистрированного Министерством юстиции Республики Беларусь 12 апреля 2013 года, свидетельство о регистрации № 56.

2. Настоящее Соглашение вступает в силу с момента его подписания и действует до заключения нового Соглашения, но не более трех лет.

3. В случае реорганизации Сторон Соглашения, их права и обязанности сохраняются до завершения процесса реорганизации, если

иное не установлено законодательством.

4. В течение срока действия Соглашения Стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности.

Письменное требование одной из сторон о проведении переговоров, о внесении изменений и (или) дополнений в Соглашение рассматривается другой стороной в двухнедельный срок.

5. Требования о проведении переговоров по заключению Соглашения на следующий период направляются одной из сторон не позднее, чем за два месяца до истечения срока действия Соглашения.

При заключении Соглашения срок ведения переговоров не может превышать один месяц.

ГЛАВА II ОРГАНИЗАЦИЯ И ОПЛАТА ТРУДА

6. ДОСААФ и Республиканский комитет профсоюза:

6.1. проводят согласованную политику по созданию и укреплению профсоюзных организаций в организациях ДОСААФ;

6.2. осуществляют мероприятия по совершенствованию организации и оплаты труда работников ДОСААФ;

6.3. развивают систему регулирования оплаты труда на основе коллективных договоров.

7. Руководители организационных структур и организаций ДОСААФ:

7.1. применяют гибкие системы оплаты труда работников, направленных на мотивацию высокопроизводительного труда;

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

7.3. признают тарифные ставки и оклады, определенные Единой тарифной сеткой, как гарантированный минимальный уровень оплаты труда для работников ДОСААФ в соответствии с уровнем их квалификации;

7.4. признают, что изменение форм, систем оплаты труда, выплата вознаграждений, материальной помощи, нормирования, пересмотр норм рабочего времени производятся на основании результатов финансово-хозяйственной деятельности по согласованию с профсоюзным комитетом;

7.5. проводят политику, направленную на поэтапное повышение доходов работников в зависимости от роста производительности труда, привлечения инвестиций и инновационного развития в соответствии с

Программой социально-экономического развития Республики Беларусь на 2016-2020 годы. В связи с этим:

7.5.1. повышение должностных окладов, тарифных ставок, установление доплат за высокие достижения в труде, профессиональное мастерство, совмещение профессий (должностей), за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, производят в размерах и на условиях, предусмотренных в коллективных договорах, но не ниже, чем установлено действующим законодательством;

7.5.2. все выплаты на основе среднего заработка исчисляют с учетом новых тарифных ставок (окладов) со дня их введения в соответствии с действующим законодательством;

7.5.3. премирование работников производят в соответствии с Положениями о материальном стимулировании работников организационных структур и организаций ДОСААФ;

7.6. выплату заработной платы производят не реже двух раз в месяц. Обеспечивают полноту и первоочередность выплаты начисленной заработной платы (конкретные сроки выплаты определяются коллективными договорами);

До выплаты заработной платы ежемесячно выдают каждому работнику расчетный листок с указанием в нем составных частей заработной платы.

Обеспечивают применение установленных законодательством размеров индексации доходов населения в связи с инфляцией.

7.7. при увольнении работника все причитающиеся выплаты производят в день увольнения. В случае невыплаты по вине нанимателя в сроки, установленные частью первой статьи 77 Трудового кодекса Республики Беларусь, причитающихся при увольнении сумм выплат работник имеет право взыскать с нанимателя средний заработок за каждый день их задержки, а в случае невыплаты части суммы – пропорционально невыплаченным при расчете денежным суммам;

7.8. представляют профсоюзным органам информацию по вопросам, связанным с трудом и социальным развитием организации;

7.9. разрабатывают смету по финансовому обеспечению обязательств по коллективному договору (праздничные дни, дни рождения, юбилеи).

8. Республиканский, областные, объединенный комитеты профсоюза, первичные профорганизации:

отстаивают интересы членов профсоюза по вопросам оплаты труда в соответствии с действующим законодательством и настоящим Соглашением;

обязуются проводить разъяснительную работу в соответствии со своими полномочиями;

9. Работники организаций ДОСААФ обязуются:

выполнять производственные задания, установленные объемы работ и услуг с наименьшими затратами трудовых, материальных и финансовых ресурсов, совершенствовать организацию труда, экономить энерго- и материальные ресурсы, повышать производительность труда, качество работ и услуг;

строго соблюдать производственную, трудовую, технологическую дисциплину, бережно относиться к имуществу ДОСААФ;

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

ГЛАВА III УСЛОВИЯ ТРУДА. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.

10. Руководители организационных структур и организаций, профсоюзные комитеты ДОСААФ:

10.1. принимают меры по улучшению условий и охраны труда, предусматривающие:

разработку нормативно-технической документации и обеспечение ею организаций;

обеспечение работников средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии со ст. 230 Трудового кодекса Республики Беларусь;

10.2. привлекают к ответственности должностных лиц, не обеспечивающих соблюдение нормативных правовых актов по охране труда, допускающих высокий уровень травматизма;

10.3. предоставляют работникам основной отпуск, продолжительностью не менее 24 календарных дней. По соглашению между работником и нанимателем трудовой отпуск может быть разделен на две части, если иное не предусмотрено коллективным договором.

Часть трудового отпуска (основного и дополнительного), превышающая 21 календарный день, по соглашению между работником и нанимателем может быть заменена денежной компенсацией;

10.4. работникам с ненормированным рабочим днем за счет собственных средств нанимателя предоставляют дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день продолжительностью до 7 календарных дней (перечень должностей с ненормированным рабочим днем и конкретная продолжительность отпуска должны прилагаться к коллективному договору);

10.5. предоставляют работникам, воспитывающих двоих и более

детей в возрасте до 16 лет, отпуска в летнее или другое удобное для них время;

10.6. устанавливают полную норму продолжительности рабочего времени не превышающую 40 часов в неделю. Продолжительность ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка. При суммированном учете рабочего времени ежедневная продолжительность рабочего времени не должна превышать 12 часов, если иное не предусмотрено законодательством Республики Беларусь;

10.7. за счет собственных средств нанимателя в соответствии с коллективным договором, трудовым договором (контрактом) может предоставляться дополнительный поощрительный отпуск:

10.7.1. работникам, имеющим продолжительный стаж работы в ДОСААФ (не менее 10 лет), наниматель за счет собственных средств может устанавливать дополнительный отпуск за продолжительный стаж работы до 3 календарных дней (порядок, условия предоставления и продолжительность отпуска определяются коллективным договором);

10.7.2. работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на основании аттестации рабочих мест по условиям труда предоставляется дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

10.7.3. работникам, труд которых связан с особенностями выполнения работы, предоставляется дополнительный отпуск за особый характер работы.

Порядок, условия предоставления указанных дополнительных отпусков и их продолжительность, а также порядок проведения аттестации рабочих мест по условиям труда устанавливается Правительством Республики Беларусь по согласованию с Президентом Республики Беларусь;

10.8. предоставляют социальные оплачиваемые отпуска по следующим причинам: заключение брака, рождение ребенка в семье работника, смерть члена семьи и др. (продолжительность отпуска, размер сохраняемой заработной платы определяется коллективным договором);

10.9. при наличии средств, при предоставлении трудового отпуска производят работнику единовременную выплату на оздоровление (конкретный размер определяется коллективным договором);

10.10. матери (отцу), воспитывающей (воспитывающему) двоих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) заявлению предоставляется один дополнительный свободный от работы день в месяц с оплатой в размере среднего дневного заработка;

10.11. обеспечивают применение установленных законодательством льгот и компенсаций работникам, проживающим или проводящим работы на территориях радиоактивного загрязнения;

10.12. создают условия для приёма пищи работников;

10.13. принимают меры по обеспечению на рабочих местах безопасных условий труда, соответствующих действующим правилам и нормам техники безопасности и промсанитарии, проводят аттестацию рабочих мест.

Создают необходимые условия для работы общественных инспекторов по охране труда, включая их обучение и установление мер морального и материального поощрения;

10.14. выделяют в необходимых объемах финансовые средства, оборудование и материалы для осуществления предусмотренных коллективными договорами, соглашениями мероприятий по профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний, улучшению условий труда, санитарно-бытового обеспечения, медицинского и лечебно-профилактического обслуживания работников;

10.15. признают право работника на отказ от выполнения порученной работы в случае возникновения непосредственной опасности для жизни и здоровья его и окружающих до устранения этой опасности, а также при не предоставлении ему средств индивидуальной защиты, непосредственно обеспечивающих безопасность труда. До устранения нарушений или до создания нового рабочего места, работнику должна быть предоставлена другая работа, соответствующая его квалификации, либо с его согласия, работа с оплатой не ниже среднего заработка по прежней работе;

10.16. производят выплату из средств нанимателя в порядке и на условиях, определенных коллективным договором:

семье погибшего по вине нанимателя на производстве работника, помимо установленного законодательством возмещения ущерба, единовременной материальной помощи в размере не менее 10 годовых заработков погибшего, исчисленных по заработку за год от месяца, предшествующего несчастному случаю;

работнику, утратившему трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания по вине нанимателя – единовременной материальной помощи в размере одного среднемесячного заработка за каждый процент утраты трудоспособности. Выплачиваемая материальная помощь снижается пропорционально степени вины потерпевшего, определенной в документах расследования несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

по согласию сторон коллективного договора – в других случаях, связанных с гибелью, утратой трудоспособности или профессиональным заболеванием работника;

10.17. применяет гибкие формы занятости (установление неполного рабочего времени, режима гибкого рабочего времени) в отношении работников, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет;

10.18. принимают меры по оздоровлению работников, в том числе ежегодному оздоровлению работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. В состав комиссии по оздоровлению и санаторно-курортному лечению работников организации включаются представители профсоюза;

10.19. принимают участие в выполнении Директивы Президента Республики Беларусь от 14 июня 2007 г. № 3 «Экономия и бережливость – главные факторы экономической безопасности государства».

11. Комитеты Профсоюза обязуются:

11.1. осуществлять постоянный общественный контроль за выполнением законодательства о труде, состоянием охраны труда, выделением нанимателями средств для осуществления мероприятий по профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний, улучшению условий и охраны труда;

11.2. повсеместно избрать (назначить) общественных инспекторов по охране труда. Осуществлять эффективное взаимодействие с представителями нанимателя в области охраны труда, совместный с ними контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда;

11.3. периодически рассматривать состояние дел по охране труда и заболеваемости среди работников на своих заседаниях с участием представителей нанимателя;

11.4. поощрять за активную работу общественных инспекторов по охране труда в порядке определенном коллективным договором.

ГЛАВА IV ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

12. ДОСААФ, Республиканский, областные, объединенный комитеты профсоюза не допускают экономически необоснованного сокращения работников и рабочих мест.

13. Руководители организационных структур и организаций ДОСААФ:

13.1. в случае ликвидации или реорганизации организаций, их структурных подразделений, полной или частичной приостановки

производства, влекущих сокращение рабочих мест, не позднее, чем за два месяца уведомляют Республиканский, областные и объединенный комитеты профсоюза с предоставлением плана мероприятий по содействию занятости высвобождаемых работников;

13.2. в случае сокращения численности или штата, при равной производительности труда и квалификации, предпочтение в оставлении на работе отдают, кроме лиц, определенных частью 2 ст. 45 Трудового кодекса Республики Беларусь, следующим категориям работников, не нарушающих трудовой и исполнительской дисциплины:

имеющим неполную семью (ст.63. Кодекса о браке и семье);

воспитывающим детей-инвалидов;

опекунам, попечителям, на иждивении которых находятся несовершеннолетние дети;

одиноким женщинам, имеющим несовершеннолетних детей;

лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

работникам, имеющим 3-х и более несовершеннолетних детей;

одному из двух работающих на предприятии супругов, имеющих несовершеннолетних детей;

работникам предпенсионного возраста (за три года до общеустановленного пенсионного возраста);

работникам, получившим в данной организации трудовое увечье;

работникам, избранным в состав профсоюзных органов;

работникам, обучающимся без отрыва от производства по направлению (заявке) нанимателя, либо в соответствии с заключенным договором (на подготовку) коллективным или трудовым договором (контрактом);

13.3. при сокращении численности (штата) работников в пределах однородных профессий и должностей наниматель вправе производить перестановку (перегруппировку) работников, используя возможность перевода более квалифицированного работника, должность которого сокращается, на другую должность, увольняя с нее по п. 1 ст. 42 Трудового кодекса Республики Беларусь менее квалифицированного работника;

13.4. при истечении срока действия контракта работника в период его уведомления нанимателем о предстоящем высвобождении с работы в связи с сокращением численности или штата работников производят увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 1 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь;

13.5. предоставляют работнику в период срока предупреждения о высвобождении по сокращению численности (штата) один свободный

день в неделю с сохранением заработной платы для решения вопроса о самостоятельном трудоустройстве у других нанимателей;

13.6. расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями и отцами, имеющими детей в возрасте от трех до четырнадцати лет (детей-инвалидов до восемнадцати лет), не допускается, кроме случаев ликвидации организации, а также по основаниям, предусмотренным пунктами 4, 5, 6, 7, 8, и 9 статьи 42 и пунктами 1, 3 статьи 47 Трудового кодекса Республики Беларусь;

13.7. устанавливают с предварительного согласия профсоюзного комитета неполное рабочее время, а также предоставляют работникам отпуска с их согласия с сохранением 2/3 тарифной ставки (оклада) в случае 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;

13.8. в случаях простоя из-за временного отсутствия работы по причине производственного или экономического характера (выход из строя оборудования, механизмов, отсутствие материалов, электроэнергии и др.) оплату простоя работников производят в размере 100 процентов тарифной ставки (оклада) за весь период останова производства в порядке, определяемом коллективным договором;

13.9. лицам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание, при прекращении трудового договора (контракта) по основаниям пункта 2, пункта 6 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, выплачивают выходное пособие в размере не менее среднемесячного заработка;

13.10. расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя производят только с предварительного согласия профсоюзного комитета;

13.11. перевод на контракт работника, трудовой договор с которым был заключен на неопределенный срок, производят с соблюдением требований ст. 32 ТК Республики Беларусь при наличии обоснованных производственных, организационных или экономических причин, выразившихся, в частности, в рационализации рабочих мест, изменении техники и технологии производства, введении новых форм организации труда, совершенствовании рабочих мест на основе аттестации;

13.12. письменно предупреждают работника о переводе на контракт не позднее, чем за один месяц. Одновременно с

предупреждением о переводе работника на контракт или заключении с ним нового контракта работнику вручается проект контракта;

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

13.14. продлевают либо заключают новый контракт до достижения ребенком возраста трех лет в случаях истечения срока трудового договора (контракта) в период беременности женщины, отпуска по беременности и родам, с матерью (отцом ребенка вместо матери, опекуном) находящимся по уходу за ребенком до достижения им возраста пяти лет;

13.15. повышают тарифную ставку (оклад) работников до 50 процентов, но не менее чем на 10 процентов и предоставляют до 5 дней дополнительного отпуска, но не менее 3 дней, при применении контрактной формы найма в соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь от 26 июня 1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины»;

13.16. письменно предупреждают работника не менее чем за месяц до истечения срока действия контракта о решении по продолжению или прекращению с ним трудовых отношений;

13.17. досрочно расторгают контракт по требованию работника при наличии следующих уважительных причин, подтвержденных документально:

болезни и инвалидности работника, препятствующей выполнению работы по контракту;

достижения общеустановленного пенсионного возраста;

переезда на постоянное место жительства в другой населенный пункт;

необходимости ухода за больным членом семьи или инвалидом I группы;

перевода мужа или жены на работу в другую местность, переезда в другую местность, направлении одного из них на работу, либо для прохождения службы в другую местность;

зачисления в учебное заведение и другим уважительным причинам, предусмотренным законодательством и коллективным договором;

13.18. продлевают, заключают новые контракты с работниками, добросовестно работающими и не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, если они выразили свое согласие на

продление трудовых отношений, на срок не менее трех лет, а с имеющими высокий профессиональный уровень и квалификацию – на максимальный срок;

13.19. заключают (продлевают) контракты с работниками, которым осталось три и менее лет до достижения общеустановленного пенсионного возраста, на срок не менее чем до достижения ими пенсионного возраста. С работниками, которым до вступления в силу изменений в Закон о пенсионном обеспечении (от 17.04.1992 №1596-ХП в редакции от 04.06.2015, с изменениями от 30.12.2015) оставалось два и менее лет до достижения ранее общеустановленного пенсионного возраста, заключают (продлевают) контракты на срок не менее чем до достижения ими пенсионного возраста;

13.20. заключают, продлевают контракты с матерями (отцами, опекунами), находящимися в отпуске по уходу за ребенком, до достижения им возраста 3 лет, а также с согласия матери (отца, опекуна), приступившей к работе до или после окончания отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, на срок не менее чем до достижения ребенком возраста пяти лет;

13.21. продлевают (заключают новые) контракты с матерью (отцом, опекуном) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, двоих и более детей в возрасте до 16 лет добросовестно работающей и не допускающей нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, если она выразила свое согласие на продление трудовых отношений, на максимальный срок;

13.22. продлевают контракты с работниками, не допускающими нарушений трудовой дисциплины, – до истечения максимального срока контракта;

13.23. по письменному заявлению работника, не допускающего нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, проработавшего у данного нанимателя не менее 5 лет, по окончании срока действия контракта заключает с работником трудовой договор на неопределенный срок. В случае отказа работника от заключения трудового договора на неопределенный срок, наниматель заключает с работником по его письменному заявлению новый контракт на максимальный срок;

13.24. выплачивают выходное пособие при прекращении трудовых отношений в связи с истечением срока контракта, если такое решение принято нанимателем, работнику, не имеющему дисциплинарных взысканий, в размере не менее двухнедельного среднего заработка;

14. Работники оказывают содействие и сотрудничают с нанимателем в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда, немедленно извещают своего непосредственного руководителя или

иное уполномоченное должностное лицо нанимателя о неисправности оборудования, инструмента, приспособлений, транспортных средств, средств защиты, об ухудшении состояния своего здоровья.

ГЛАВА V СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

15. Руководители организационных структур и организаций ДОСААФ:

15.1. в целях социальной защиты молодежи, создания необходимых правовых, экономических, бытовых и организационных условий и гарантий для профессионального становления молодых работников, содействия их духовному, культурному и физическому развитию:

обеспечивают предоставление первого рабочего места выпускникам государственных высших, средних специальных учебных заведений, направленным на работу в соответствии с заключенными с указанными заведениями договорами (заявками);

оказывают адресную поддержку работникам, впервые принятым на работу, после окончания учреждения образования;

производят 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;

в случае направления нанимателем на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации в очной (дневной) форме обучения работников, не имеющих квалификации (разряда, класса, категории) по профессии, необходимой организации, принятых на работу по данной профессии без указания разряда (класса, категории) или с его указанием, названным работникам в течение периода обучения за счет средств нанимателя осуществляют выплату заработной платы из расчета не менее тарифной ставки первого разряда, установленной в организации;

15.2. предоставляют транспорт работникам ДОСААФ:

для организации коллективных выездов при проведении физкультурно-оздоровительных, спортивных и культурно-массовых мероприятий;

для осуществления перевозок в случаях похорон работников, супругов работников, их детей, родителей, а также бывших работников – пенсионеров, последнее место работы которых был ДОСААФ;

15.3. при наличии средств вправе оказывать материальную помощь:

работникам, имеющим троих и более детей-школьников, на приобретение школьной формы и учебников (предусматривается коллективными договорами);

оказывать материальную помощь пенсионерам, ушедшим на пенсию из организаций системы ДОСААФ.

16. ДОСААФ и Профсоюз осуществляют меры морального и материального поощрения работников, участвующих в культурно-массовых и спортивных мероприятиях.

ГЛАВА VI ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВОВЫХ ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ И ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА

17. Руководители организационных структур и организаций ДОСААФ:

17.1. соблюдают права профсоюзов в соответствии с Законом Республики Беларусь «О профессиональных союзах», содействуют их деятельности, предоставляют профсоюзным органам в безвозмездное пользование необходимые помещения со всем оборудованием и средства связи;

17.2. обеспечивают безналичное перечисление профсоюзных взносов по личным заявлениям работников в соответствии с Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 18 сентября 2002 года № 1282 «Об удержаниях из заработной платы работников денежных сумм для производства безналичных расчетов» вместе с выплатой заработной платы, в том числе выплачиваемой за счет ссуд и кредитов банков;

17.3. обеспечивают в установленном порядке представителей профсоюзных органов информацией о состоянии дел организации, а также возможность посещения организаций для реализации уставных задач и прав;

17.4. отчисляют профсоюзному комитету в соответствии с коллективными договорами паевой взнос в размере не менее 0,15 процента от фонда оплаты труда для проведения культурно-массовых и спортивных мероприятий, новогодних елок и удешевления стоимости детских новогодних подарков, пропаганды здорового образа жизни и возрождения национальной культуры;

17.5. производят расторжение трудового договора по инициативе нанимателя, а также по окончании контракта (за исключением случаев, вызванных виновными действиями работника) с работниками, избранными руководителями профсоюзных органов и не освобожденными от работы, только с согласия вышестоящего

профсоюзного органа, а с работниками, избранными в состав профсоюзного органа, и общественными инспекторами по охране труда – с согласия профсоюзного органа, в котором они состоят на профсоюзном учете.

При переводе таких работников на контрактную форму найма или при продлении либо заключении новых контрактов, контракты с ними заключают на срок, не менее срока их выборных полномочий;

17.6. предоставляют оплачиваемое время для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов на съездах, конференциях, пленумах, созываемых профсоюзом;

17.7. могут устанавливать за счет средств нанимателя ежемесячную доплату не освобожденным председателям первичных профсоюзных организаций в размере не менее 10 процентов должностного оклада (тарифной ставки) по основной работе за содействие в решении вопросов охраны труда, обеспечении трудовой дисциплины и создании благоприятного морально-психологического климата в коллективе;

17.8. не допускают привлечения к дисциплинарной ответственности (за исключением случаев, вызванных виновными действиями) общественных инспекторов по охране труда и контролю за соблюдением законодательства Республики Беларусь о труде, работников, уполномоченных профсоюзом на участие в создаваемых в организациях комиссиях, без письменного согласия профсоюзного органа.

ГЛАВА VII ОТВЕТСТВЕННОСТЬ И ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

18. ДОСААФ:

18.1. совместно с руководителями организационных структур и организаций берет на себя ответственность за обеспечение установленных данным Соглашением минимальных социально-экономических гарантий работников ДОСААФ;

18.2. рассматривает представления Республиканского комитета профсоюза о невыполнении положений настоящего Соглашения и принимает меры к устранению недостатков.

19. Профсоюзные комитеты (организации) организационных структур и организаций ДОСААФ:

19.1. содействуют работе организационных структур и организаций ДОСААФ в выполнении планов экономического и социального развития, добиваются включения в коллективные договоры

мероприятий, направленных на решение неотложных социальных проблем коллективов, обеспечение занятости, безопасности труда, достойной оплаты труда, соблюдение установленных государством льгот, а также дополнительных льгот для особо нуждающихся категорий работников и их семей;

19.2. осуществляют контроль за соблюдением законодательства о труде, пресекают случаи нарушений трудовых и социальных прав работников ДОСААФ, привлекают к ответственности, согласно законодательству, виновных лиц;

19.3. создают необходимые условия для реализации принятых ими обязательств.

20. Контроль за выполнением настоящего Соглашения осуществляется Сторонами в лице их представителей.

Отчеты о выполнении Соглашения рассматриваются на заседании Президиума Республиканского комитета Профсоюза с приглашением представителей ДОСААФ и оформляются постановлением.

Кроме того, за выполнением Соглашения осуществляют контроль трудовые коллективы и руководители организационных структур и организаций ДОСААФ, профсоюзные комитеты или уполномоченные ими органы, которые могут обратиться непосредственно к лицам, подписавшим Соглашение.

При обнаружении невыполнения обязательств по настоящему Соглашению органы, осуществляющие контроль, направляют представления сторонам, подписавшим Соглашение. В этом случае стороны обязаны в двухнедельный срок провести взаимные консультации по сути представленных вопросов и принять решение в письменной форме, которое следует рассматривать как дополнение к Соглашению.

21. За невыполнение Соглашения и коллективного договора руководители организационных структур и организаций ДОСААФ несут ответственность в соответствии с законодательством.

22. Текст настоящего Соглашения доводится до сведения коллективов и профсоюзных комитетов (организаций) организационных структур и организаций ДОСААФ.

23. Настоящее Соглашение составлено в трех экземплярах, которые имеют одинаковую силу.

Председатель
Центрального совета
ДОСААФ

И.В.Дырман

Председатель
Республиканского комитета
Белорусского профсоюза
работников государственных
и других учреждений
С.Ф.Холяво

