

ТАРИФНОЕ СОГЛАШЕНИЕ
между Республиканским государственно-общественным объединением «Добровольное общество содействия армии, авиации и флоту Республики Беларусь» и Белорусским профессиональным союзом работников государственных и других учреждений на 2023–2025 годы

Республиканское государственно-общественное объединение «Добровольное общество содействия армии, авиации и флоту Республики Беларусь» (далее – ДОСААФ) и Белорусский профессиональный союз работников государственных и других учреждений (далее – Профсоюз), именуемые в дальнейшем Сторонами, руководствуясь положениями Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – Трудовой кодекс), Указа Президента Республики Беларусь от 15 июля 1995 г. № 278 «О развитии социального партнерства в Республике Беларусь», Указа Президента Республики Беларусь от 5 мая 1999 г. № 252 «О национальном совете по трудовым и социальным вопросам», Генерального Соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2019–2021 годы (продлено на 2022–2024 годы), заключили настоящее Тарифное соглашение на 2023–2025 годы (далее – Соглашение).

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.

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 и нанимателей, от имени которых оно заключено, работающих в организационных структурах и организациях ДОСААФ и являющихся членами Белорусского профессионального союза работников государственных и других учреждений.

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;

согласовывает проекты локальных правовых актов, содержащих нормы, установление которых входит в компетенцию ДОСААФ, затрагивающие трудовые и социально-экономические права и интересы работников, с Профсоюзом.

Настоящее Соглашение заключается на три года, вступает в силу с момента его подписания и действует до заключения нового Соглашения, но не более шести месяцев после окончания срока его действия.

В случае реорганизации сторон Соглашение сохраняет свое действие в течение срока, на которое оно заключено.

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.

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.

I. ОРГАНИЗАЦИЯ И ОПЛАТА ТРУДА.

1. ДОСААФ и Профсоюз:

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

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

2. Руководители организационных структур и организаций ДОСААФ:

2.1. применяют гибкие системы оплаты труда работников, направленные на мотивацию высокопроизводительного труда;

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

2.3. могут предусматривать в коллективных договорах порядок установления, пересмотра размера тарифной ставки (тарифного оклада) работникам;

2.4. проводят политику, направленную на поэтапное повышение размеров оплаты труда работников в зависимости от роста производительности труда, привлечения инвестиций и инновационного



развития в соответствии с Программой социально-экономического развития Республики Беларусь на 2021-2025 годы. В связи с этим:

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

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

2.4.3. 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.

Могут применять установленные законодательством размеры индексации доходов населения в связи с инфляцией.

2.4.4. могут предусматривать в коллективных договорах порядок исполнения положений, устанавливающих выплаты работникам денежных сумм, не предусмотренных законодательством или сверх размеров, предусмотренных законодательством, в случае невозможности их реализации в срок, определенный коллективным договором, по причинам экономического, производственного, организационного характера;

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

2.4.6. разрабатывают смету по финансовому обеспечению обязательств по коллективному договору (праздничные дни, дни рождения, юбилеи и т.д.).

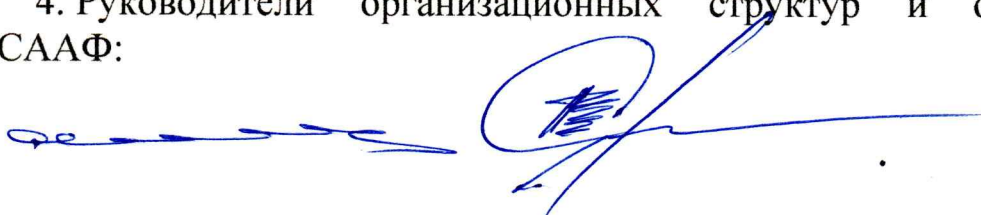
3. Профсоюз:

отстаивает интересы работников по вопросам оплаты труда в соответствии с действующим законодательством и настоящим Соглашением;

обязуется проводить разъяснительную работу в соответствии со своими полномочиями.

II. ОХРАНА ТРУДА. УСЛОВИЯ ТРУДА И ОТДЫХА.

4. Руководители организационных структур и организаций ДОСААФ:



4.1. 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;

4.2. привлекают к ответственности должностных лиц, не обеспечивающих соблюдение нормативных правовых актов по охране труда;

4.3. 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;

4.4. предоставляют работникам, воспитывающим двоих и более детей в возрасте до 16 лет, отпуска в летнее или другое удобное для них время;

4.5. 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;

4.6. 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;

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

4.7.1. 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);

4.7.2. работникам, труд которых связан с особенностями выполнения работы, предоставляют 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;

4.8. 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);

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

4.10. матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) двоих детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) заявлению ежемесячно предоставляется один дополнительный свободный от работы день с оплатой в размере среднего дневного заработка;

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

4.12. создают условия для приема горячей пищи работниками организаций;

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

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

4.14. 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, а также для финансирования мероприятий по охране труда;

4.15. 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;

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

работнику, утратившему трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания по вине нанимателя – единовременную материальную помощь 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.

Порядок и условия выплаты материальной помощи определяются коллективным договором.

4.17. выплачивают выходное пособие в размере не менее среднемесячного заработка работникам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание, при прекращении трудового договора (контракта) по основаниям пунктов 3 и 5 статьи 42 Трудового кодекса.

5. Профсоюз обязуется:

5.1. 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;

5.2. избирать (назначать) 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;

5.3. не реже 1 раза в год рассматривать состояние дел по охране труда и заболеваемости среди работников на своих заседаниях с участием представителей нанимателя.

6. 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.

7. Стороны рекомендуют:

включать в коллективные договоры разделы (главы), посвященные охране труда, и предусматривать меры поощрения работников за соблюдение требований охраны труда;

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

III. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

8. ДОСААФ и Профсоюз не допускают необоснованного сокращения работников и рабочих мест.

9. Руководители организационных структур и организаций ДОСААФ:

9.1. в случае реорганизации организаций и создания на их базе новых организаций при сокращении численности или штата работники головной (базовой) организации пользуются преимущественным правом трудоустройства во вновь созданную организацию;

9.2. оказывают помощь высвобождаемым в связи с сокращением численности (штата), ликвидацией организации работникам в трудоустройстве или переобучении;

9.3. в случае сокращения численности или штата, при равной производительности труда и квалификации, предпочтение в оставлении на работе отдают следующим категориям работников, не нарушающих производственно-технологическую, исполнительскую и трудовую дисциплины:

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

воспитывающим детей-инвалидов;

опекунам, попечителям, на иждивении которых находятся несовершеннолетние дети;

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

работникам, имеющим 3-х и более несовершеннолетних детей;

одному из двух работающих на предприятии родителей, 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);

9.4. 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;

9.5. 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;

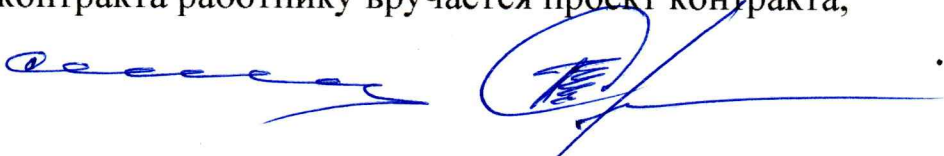
9.6. могут устанавливать с предварительного согласия профсоюзного комитета неполное рабочее время, а также предоставляют работникам отпуска с их согласия с сохранением заработной платы в размере не менее $2/3$ тарифной ставки (тарифного оклада) в случае необходимости временной приостановки работ или временного уменьшения их объема, а также при отсутствии другой работы, на которую необходимо временно перевести работника в соответствии с медицинским заключением;

9.7. в случаях простоя из-за временного отсутствия работы по причине производственного или экономического характера (выход из строя оборудования, механизмов и др.) оплату простоя работников производят в размере $2/3$ тарифной ставки (тарифного оклада) за весь период временного отсутствия работы в порядке, определяемом коллективным договором;

9.8. производят расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя после предварительного уведомления профсоюзного комитета (кроме пункта 3, абзацев третьего, четвертого, шестого–восьмого пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса), а в случае, предусмотренном абзацем шестым пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса, – с одновременным уведомлением (в день увольнения) профсоюзного комитета;

9.9. перевод на контракт работника, трудовой договор с которым был заключен на неопределенный срок, производят при наличии обоснованных производственных, организационных или экономических причин;

9.10. 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;



9.11. в соответствии со статьей 261-2 Трудового кодекса предусматривают дополнительные меры стимулирования труда, в том числе предоставление дополнительного поощрительного отпуска с сохранением заработной платы до пяти календарных дней и повышение тарифной ставки (тарифного оклада) не более чем на 50 процентов, если больший размер не предусмотрен законодательством.

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

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

болезни и инвалидности работника, препятствующей выполнению работы по контракту;

поступления на военную службу 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;

9.14. продлевают контракт в пределах пятилетнего срока его действия по соглашению сторон на срок не менее одного года, а с работником, не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, – на срок до истечения максимального срока действия контракта. На меньший срок контракт продлевается с письменного согласия работника, если иное не установлено Президентом Республики Беларусь.

По истечении пятилетнего срока действия контракта, а также в случае перевода работника с его согласия на другую работу по соглашению сторон заключают новый контракт на срок не менее одного года, а с работником, не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, – на срок не менее трех лет либо с письменного согласия работника на меньший срок, но не менее одного года.

9.15. заключают (продлевают) контракты с работниками, добросовестно работающими и не допускающими нарушений

производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, которым до достижения общеустановленного пенсионного возраста осталось два (и менее) года – на срок не менее чем до достижения ими указанного возраста;

9.16. 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 работающих и не допускающих нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, если они выразили свое согласие на продление трудовых отношений, на максимальный срок;

9.17. по письменному заявлению работника, не допускающего нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, проработавшего у данного нанимателя не менее пяти лет, по окончании срока действия контракта заключает с работником трудовой договор на неопределенный срок, при этом не снижать такому работнику достигнутый размер оплаты труда.

В случае отказа работника от заключения трудового договора на неопределенный срок, наниматель заключает с работником по его письменному заявлению новый контракт на максимальный срок.

Если по истечении срока действия контракта трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения, то трудовые отношения считаются продолженными на условиях трудового договора, заключенного на неопределенный срок.

IV. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

10. Руководители организационных структур и организаций ДОСААФ:

10.1. 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 при наличии денежных средств:

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, названным работникам в течение периода обучения и в соответствии с режимом работы направляющей организации за счет средств нанимателя осуществляют выплату заработной платы из расчета не менее тарифной ставки первого разряда, установленной в

организации, но не менее 0,15 бюджета прожиточного минимума для трудоспособного населения;

10.2. при наличии средств и источника вправе оказывать материальную помощь в соответствии с коллективным договором:

работникам, имеющим троих и более детей-школьников, на приобретение школьной формы и учебников;

пенсионерам, ушедшим на пенсию из организаций системы ДОСААФ;

10.3. могут предоставлять 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;

10.4. принимают меры стимулирования работников, которые самостоятельно осуществляют подготовку, переподготовку и повышают свою квалификацию по профессиям (должностям), востребованным в организации;

10.5. развивают в организациях институт наставничества;

10.6. 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.

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

V. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВОВЫХ ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ И ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА

12. Руководители организационных структур и организаций ДОСААФ:

12.1. соблюдают права профсоюзов в соответствии с Законом Республики Беларусь от 22 апреля 1992 г. № 1605-ХІІ «О профессиональных союзах» и содействуют их деятельности.

Предоставляют профсоюзным органам организационных структур и организаций ДОСААФ в безвозмездное пользование необходимые помещения со всем оборудованием и средства связи; обеспечивают в установленном порядке представителей профсоюзных органов

информацией о состоянии дел организации, а также возможность посещения организаций для реализации уставных задач и прав;

12.2. обеспечивают безналичное перечисление профсоюзных взносов по личным заявлениям работников в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 18 сентября 2002 г. № 1282 «Об удержаниях из заработной платы работников денежных сумм для производства безналичных расчетов» вместе с выплатой заработной платы;

12.3. предоставляют на основании коллективных договоров, действующих в организациях, в безвозмездное пользование профсоюзам помещения, оборудование, транспортные средства, средства связи, а также создают иные необходимые для деятельности профсоюзов условия в соответствии с действующим законодательством;

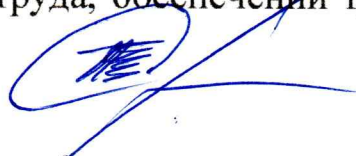
12.4. могут отчислять профсоюзным организациям в соответствии с коллективными договорами целевые денежные средства в размере не менее 0,15 процента от фонда оплаты труда для проведения культурно-массовых и спортивных мероприятий, новогодних елок и удешевления стоимости детских новогодних подарков, пропаганды здорового образа жизни и возрождения национальной культуры;

12.5. 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.

Срок контракта с работниками, избранными руководителями профсоюзных органов и не освобожденными от основной работы, не может быть менее срока их полномочий.

12.6. предоставляют возможность (время) для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов на съездах, конференциях, пленумах, созываемых профсоюзом с выплатой в размере среднего заработка;

12.7. могут устанавливать за счет средств нанимателя ежемесячную доплату неосвобожденным председателям первичных профсоюзных организаций в размере не менее 10 процентов тарифного оклада (должностного оклада) по основной работе за содействие в решении вопросов охраны труда, обеспечении трудовой дисциплины и



создании благоприятного морально-психологического климата в коллективе;

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

VI. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ И ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

13. ДОСААФ:

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

13.2. рассматривает представления Профсоюза о невыполнении положений настоящего Соглашения и принимает меры к устранению недостатков.

14. Профсоюзные организации организационных структур и организаций ДОСААФ:

14.1. 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;

14.2. осуществляют контроль за соблюдением законодательства о труде, пресекают случаи нарушений трудовых и социальных прав работников ДОСААФ;

14.3. создают необходимые условия для реализации принятых ими обязательств.

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

Отчеты о выполнении Соглашения рассматриваются на заседании Президиума Республиканского комитета Профсоюза работников госучреждений 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.

16. За невыполнение Соглашения и коллективных договоров руководители организационных структур и организаций ДОСААФ несут ответственность в соответствии с законодательством.

17. Текст настоящего Соглашения доводится до сведения коллективов и профсоюзных организаций организационных структур и организаций ДОСААФ.

18. После подписания Соглашения Стороны разрабатывают мероприятия по выполнению Соглашения в целях контроля за его реализацией.

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

Председатель
центрального совета
ДОСААФ



И. В. Дырман

Председатель
Белорусского профессионального
союза работников государственных
и других учреждений

С. В. Потапенко

