

СОГЛАШЕНИЕ

**между Минским районным исполнительным комитетом,
Минским районным объединением профсоюзов и нанимателями
Минского района на 2021 – 2023 годы**

Мы, ниже подписавшиеся полномочные представители Минского районного исполнительного комитета (далее – Исполком), Минского районного объединения профсоюзов (далее – Профсоюзы) и нанимателей Минского района (далее – Наниматели), и именуемые в дальнейшем Сторонами, руководствуясь законодательством Республики Беларусь, в целях создания необходимых условий для экономического развития Минского района, социальной и правовой защиты населения, заключили настоящее трехстороннее Соглашение между Минским районным исполнительным комитетом, Минским районным объединением профсоюзов и нанимателями Минского района на 2021 – 2023годы (далее – Соглашение).

1. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ И СФЕРА ДЕЙСТВИЯ

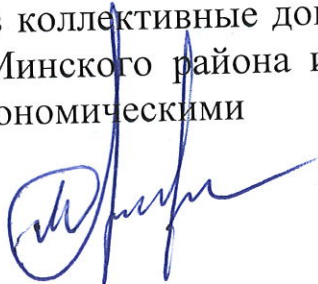
1.1. Соглашение определяет основные направления регулирования социально-трудовых отношений и устанавливает общие принципы проведения согласованной социально-экономической политики в районе в 2021 – 2023 годах и совместные действия по его реализации.

1.2. Соглашение является нормативным актом, действует на территории Минского района в отношении всех нанимателей, в том числе организаций бюджетной сферы, профсоюзов, входящих в Федерацию профсоюзов Беларуси (далее – ФПБ), и работников – членов отраслевых профсоюзов организаций Минского района.

1.3. Стороны проводят консультации, гарантируют представителям партнеров возможность отстаивать свою позицию при принятии решений по социально-экономическим проблемам, в том числе затрагивающим интересы структур малого и среднего бизнеса, индивидуальных предпринимателей.

1.4. Соглашение является основой для коллективных переговоров, отраслевых соглашений, заключаемых на уровне района, коллективных договоров в организациях.

1.5. Положения и гарантии настоящего Соглашения рекомендуются для включения на основе принципов социального партнерства в коллективные договоры организаций, расположенных на территории Минского района и являются минимальными трудовыми, социально-экономическими гарантиями и преимуществами,



направленными на улучшение социального положения и повышения жизненного уровня работников.

1.6. Рекомендовать Сторонам в пределах своих полномочий принимать меры по реализации обязательств Генерального соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2019 – 2021 годы, Комплекса мер по реализации в системе ФПБ Основных положений программы социально-экономического развития Республики Беларусь на 2020 – 2025 годы.

1.7. По обоснованному предложению комитетов профсоюзов Исполком органы рассматривает вопрос о привлечении к дисциплинарной ответственности руководителей организаций, находящихся в коммунальной собственности, за отказ заключения коллективных договоров, соглашений или их невыполнение.

2. ЭКОНОМИЧЕСКИЕ И ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Стороны обязуются:

2.1. Добиваться подъема экономики, ее стабилизации, укрепления финансового положения организаций района.

2.2. В пределах своей компетенции осуществлять меры, направленные на реализацию целевых государственных программ и контролировать их исполнение.

2.3. Вносить предложения по установлению льгот по местным налогам и сборам, стимулирующим развитие предпринимательства, деятельности организаций, использующих труд социально-незащищенных групп населения.

2.4. Разрабатывать и осуществлять меры по переподготовке и социальной поддержке работников в условиях проведения процедур, связанных с экономической несостоятельностью (банкротством) организаций, особенно градообразующих.

2.5. При изменении формы собственности и преобразования в процессе приватизации организаций проводить предварительные переговоры с соответствующими комитетами отраслевых профсоюзов с целью достижения общего согласия в вопросах, затрагивающих трудовые и социально-экономические права и законные интересы коллективов работников.

2.6. Обеспечивать включение в коллективные договоры и соблюдение правовых, экономических и социальных интересов и гарантий работающих.

2.7. Проводить постоянную работу по финансовому оздоровлению организаций, обеспечению их безубыточной работы в целях сохранения постоянной занятости работников, повышения заработной платы.

2.8. Поддерживать внедрение принципов достойного труда и достижение целей устойчивого развития, необходимости стимулирования энергоэффективности и ресурсосбережения, а также охраны окружающей среды и экологической безопасности. Вырабатывать предложения по оптимизации, в том числе снижению, фискальной нагрузки

Исполком:

2.9. Обеспечивает принятие и реализацию комплекса мер по выполнению основных целевых показателей прогноза социально-экономического развития района на 2021-2023 годы.

2.10. Принятые Сторонами показатели, размеры социальных стандартов, а также суммы средств, направляемых на реализацию обязательств Соглашения, ежегодно включаются в проект местного бюджета, финансовые планы организаций.

2.11. Публикует в печати информацию о предприятиях, подлежащих приватизации.

2.12. Совместно с нанимателями допускают Профсоюзы к посещению организаций с целью осуществления общественного контроля в форме мероприятий по наблюдению, анализу, оценке соблюдения трудовых и социально-экономических прав работников (мониторинг).

Наниматели:

2.13. Осуществляют реализацию мероприятий Комплекса мер по реализации в системе ФПБ Основных положений программы социально-экономического развития Республики Беларусь на 2020 – 2025 годы. Обеспечивают стабильную работу организаций, не допускают убытков от хозяйственной деятельности. Принимают меры по повышению конкурентоспособности продукции, созданию дополнительных рабочих мест и обеспечению загрузки работающих.

2.14. Обеспечивают качественный, эффективный и безопасный труд коллективов, своевременную выплату заработной платы, снижение издержек производства, укрепление трудовой и производственной дисциплины, сохранность государственной собственности.

2.15. Обеспечивают финансирование социальных расходов за счет распределения с участием профсоюзов прибыли, остающейся в распоряжении организаций.

2.16. Заключают коллективные договоры с работниками в лице их представительных органов (соответствующих профессиональных союзов или их организационных структур), действующих в организациях, обеспечивая их выполнение в соответствии с законодательством, Генеральным, отраслевыми и местными соглашениями.

2.17. Уведомляют коллективы работников, профсоюзные комитеты о намечаемых действиях по приватизации организаций, обеспечивают их права согласно законодательству.

2.18. Распространяют на работников, уволенных по сокращению штатов или по другим уважительным причинам, а также на освобожденных профсоюзных работников условия участия в приватизации государственной собственности, предусмотренные законодательством Республики Беларусь, коллективными договорами, Областным соглашением для членов коллектива.

2.19. В целях совершенствования порядка ведения коллективных переговоров, заключения коллективных договоров Стороны договорились:

заключать в организации (обособленном подразделении организации) один коллективный договор;

предусматривать участие в работе комиссии для ведения коллективных переговоров представителей всех профсоюзных организаций, действующих в организации, по решению их выборных органов.

Профсоюзы:

2.20. Оказывают методическую и практическую помощь организациям по заключению коллективных договоров и контролируют их выполнение.

2.21. Участвуют в организации всех видов соревнований, смотров-конкурсов в организациях района.

2.22. Способствуют выдвижению членов профсоюза – своих представителей-акционеров для избрания в состав Правлений или Наблюдательных советов акционерных обществ.

2.23. Осуществляют общественный контроль проведения приватизации, не допускать принятия необоснованных решений и принудительной приватизации.

2.24. Содействуют в реализации мероприятий Комплекса мер через систему коллективных договоров и соглашений.

Наниматели и профсоюзы:

2.25. 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.***

Действие иных положений коллективного договора распространяется на работников, от имени которых он не заключался, при условии, что они выразят согласие на это в письменной форме, если ***иные порядок и условия распространения действия таких положений коллективного договора на указанных работников не определены коллективным договором.***

3. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ

Стороны обязуются:

3.1. Разрабатывать на основе взаимных консультаций программы экстренных мероприятий, направленных на содействие занятости социальную защиту населения в случае угрозы массовой безработицы.

3.2. Содействовать в трудоустройстве безработным, неспособным на равных условиях конкурировать на рынке труда, в том числе с использованием забронированных рабочих мест. Способствовать расширению возможностей трудоустройства молодежи, женщин, имеющих несовершеннолетних детей, лиц с ограниченными возможностями

3.3. Проводить согласованную политику при подготовке и принятии решений в отношении неплатежеспособных организаций, направленную на предотвращение социальных конфликтов.

Обеспечивать высвобождаемым работникам организаций-банкротов, ликвидируемых организаций, предприятий, продаваемых как имущественный комплекс, преимущественное право трудоустройства на не менее 80 процентов рабочих мест, вновь образуемых на базе имущества и площадях этих организаций (предприятий).

3.4. В случае неизбежного кратковременного сокращения объемов производства или его остановки предоставлять работникам с их согласия отпуска с сохранением заработной платы в размере,

определяемом в коллективном договоре, но не менее 2/3 тарифной ставки (оклада).

3.5. Рассматривать на заседаниях районного совета по трудовым и социальным вопросам случаи ликвидации организации, социального объекта (больницы, Центра культуры, школы и др.), если это повлечет увольнение работников.

На заседаниях районного совета по трудовым и социальным вопросам рассматривать причины и последствия ликвидации или реорганизации организаций численностью свыше 25 человек.

Исполком и Наниматели:

3.6. Содействовать заключению соглашений и коллективных договоров, совершенствованию деятельности отраслевых и территориальных советов по трудовым и социальным вопросам.

3.7. Содействовать сохранению действующей профсоюзной организации при реорганизации, смене формы собственности организации.

В случае приватизации организации и приобретения права собственности инвесторами предусматривать в инвестиционных договорах обязательства по сохранению в течение 3 месяцев занятости, работающих на том же уровне, что и до приватизации, а также гарантий и льгот, не ниже предусмотренных действующим соглашением, коллективным договором.

3.8. Проводить консультации по вопросам разработки и реализации социально-экономической политики.

3.9. Проводить предварительное обсуждение предложений по подготовке проектов нормативных правовых актов по вопросам социально-экономической политики, трудовых отношений и социального партнерства.

3.10. Вырабатывать предложения по совершенствованию взаимодействия органов государственного управления, профессиональных союзов и объединений нанимателей.

3.11. Принимать все зависящие от них меры по предотвращению и конструктивному урегулированию коллективных трудовых споров, возникающих в социально-трудовой сфере.

3.12. Сохранить существующие и создавать в 2021-2023 годах новые рабочие места на предприятиях, в организациях и учреждениях различных форм собственности, не проводить массового высвобождения работающих, не допускать превышения уровня безработицы от численности экономически активного населения.

Принимать необходимые меры по предотвращению массовой безработицы.

3.13. Информировать Профсоюзы об организациях, в отношении которых государственными органами принимается процедура санации (реорганизации, ликвидации, банкротства) в связи с их неплатежеспособностью.

3.14. Развивают в организациях систему непрерывного профессионального обучения (в том числе внутрипроизводственного обучения), профессиональной подготовки и переподготовки кадров с учетом приоритетов развития экономики.

Стимулируют нанимателей, развивающих собственную учебную базу, создающих для работников условия получения профильного профессионального образования.

Рекомендуют: высвобождаемым работникам возможность переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора, предоставление не менее одного свободного дня в неделю для поиска нового места работы при наличии денежных средств с сохранением средней заработной платы.

Предоставляют работникам, с которыми не будут продлены контракты по инициативе нанимателя, один день в неделю в течение месяца до истечения срока контракта с сохранением заработной платы при наличии денежных средств для поиска нового места работы, кроме работников, достигших общеустановленного пенсионного возраста.

3.15. Изменение существенных условий труда осуществляют только в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами, о чем работник должен быть письменно предупрежден в срок, указанный в коллективном договоре.

Вместе с письменным предупреждением о переводе работника на контракт наниматель вручает ему проект контракта, в котором должны быть изложены: обязанности работника, обязательства нанимателя, размер оплаты труда, дополнительные меры стимулирования труда (повышение тарифной ставки не более чем на 50 процентов, если больший размер не предусмотрен законодательством), режим работы, продолжительность отпуска (предоставление дополнительного поощрительного отпуска с сохранением заработной платы до 5 календарных дней) и др.

Размер дополнительных мер стимулирования труда определяется нанимателем с учетом компетентности работника и стажа его работы.

Содержание контракта работника – члена профсоюза может быть согласовано по его желанию с профсоюзным комитетом организации.

Наниматель обязан письменно предупредить работника за один месяц до истечения срока контракта о своем решении по поводу продолжения или прекращения с ним трудовых отношений.

Наниматели предусматривают в коллективных договорах и контрактах следующий перечень уважительных причин, по которым работник имеет право досрочно расторгнуть контракт по его требованию:

- выход на пенсию;
- беременность работника-женщины;
- необходимость ухода за больным членом семьи (по медицинскому заключению);
- перевод одного из супругов (военнослужащего) на новое место службы;
- перевод одного из супругов на работу в другую местность;
- изменение места жительства;
- в связи наличием у женщины детей в возрасте до 14 лет;
- в связи с зачислением в учебное заведение для получения образования в дневной форме;
- по состоянию здоровья на основании медицинского заключения (рекомендации).

Наниматели и Исполком рекомендуют предусматривать в коллективных договорах включение в перечень уважительных причин, по которым работник имеет право досрочно расторгнуть контракт по его требованию:

- предложение о трудоустройстве у другого нанимателя с полной нормой продолжительности рабочего времени, если работнику установлен неполный рабочий день или неполная рабочая неделя;
- изменение семейного положения;
- приглашение от другого нанимателя на работу: вышеоплачиваемую, с более благоприятными условиями труда и (или) с предоставлением возможности карьерного роста;
- другие уважительные причины.

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

3.17. Продлевают сроки действия контрактов (заключают новые контракты) с работниками-беременными женщинами с их согласия на период беременности либо иной срок по соглашению сторон.

Наниматель с согласия матери (отца ребенка вместо матери, опекуна), приступившей к работе до достижения или после окончания отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет обязан продлить (заключить новый) контракт на срок не менее чем до достижения ребенком возраста 5-ти лет.

Наниматель с согласия работника, добросовестно работающего и не допускающего нарушений трудовой и исполнительской дисциплины:

продлевает на срок до 5 лет, заключает новый контракт на пять лет с матерью (отцом, опекуном) ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет.

3.18. Заключают контракты, продлевают сроки действия контрактов с добросовестно работающими и не допустившими в течение года нарушений трудовой и исполнительской дисциплины работниками предпенсионного возраста (за три года до общеустановленного пенсионного возраста) на срок до получения ими права на пенсию по возрасту.

3.19. Не продлевают заключенный с работником контракт на срок менее одного года без письменного согласия работника, если иное не установлено Президентом Республики Беларусь.

3.20. Определяют срок действия контракта, заключаемого с работником, трудовой договор с которым был заключен на неопределенный срок, и срок продления контракта по истечении срока его действия с работником, добросовестно работающим и не допустившим в течение года нарушения трудовой и исполнительской дисциплины, с его согласия:

имеющим длительный стаж работы в организации, стаж государственной службы, а также в других случаях, предусмотренных коллективным договором или контрактом, – продолжительностью не менее трех лет;

имеющим высокий профессиональный уровень и квалификацию, – продолжительностью пять лет.

3.21. Извещают работников, не имеющих нарушений трудовой дисциплины, в письменном виде о причинах непродления (незаключения нового) контракта с ними.

3.22. Предусматривают в коллективных договорах и соглашениях условия и порядок обеспечения профессиональной подготовки, повышения квалификации, стажировки и переподготовки работников не реже, чем в сроки, установленные действующим законодательством.

3.23. Обеспечивают соблюдение режима рабочего времени, точный учет фактически отработанного рабочего времени каждого работника. Предоставляют работникам своевременно и в полном

объеме компенсации за работу в государственные праздники, праздничные и выходные дни, сверхурочное время.

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

3.25. При необходимости предусматривают применение гибких форм занятости (установление неполного рабочего времени, режима гибкого рабочего времени, надомный труд и др.) в отношении работников (матери (отцу), воспитывающих двоих и более детей в возрасте до 16 лет.

Стороны договорились:

3.26. соблюдать достигнутые в настоящем Соглашении договоренности;

3.27. содействовать организации безналичного перечисления профсоюзных взносов одновременно с выплатой заработной платы (в том числе выплачиваемой за счет кредитов банков) в соответствии с законодательством;

3.28. о предоставлении на основании коллективных договоров, действующих в организациях, в безвозмездное пользование профсоюзам помещений, оборудования, транспортных средств, средств связи, а также о создании иных необходимых для деятельности профсоюзов условий в соответствии с действующим законодательством.

4. ОПЛАТА ТРУДА И ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Стороны обязуются:

4.1. Все вопросы установления и изменений форм, систем, размеров оплаты труда, материального стимулирования, формы выплаты заработной платы, вознаграждений, материальной помощи, индексации доходов, распределения фонда потребления коммерческих организаций, а также фондов материального поощрения и производственного и социального развития для бюджетных организаций от приносящей доходы деятельности, решать через коллективные договоры и по согласованию с профсоюзными комитетами, если иное не предусмотрено законодательством.

Прорабатывать вопрос о мерах по защите материальных прав работников в случае экономической несостоятельности (банкротства) организации.

4.2. Обеспечить в 2021 – 2023 годах темпы роста реальной и номинальной среднемесячной заработной платы в целом по району в соответствии с целевыми показателями прогноза социально-экономического развития Минской области.

Принимать меры по повышению уровня заработной платы и сокращению количества организаций, имеющих среднюю заработную плату ниже уровня 150 процентов минимальной заработной платы, установленной Правительством Республики Беларусь.

4.3. Включать в отраслевые соглашения, коллективные договоры положение о сохранении среднего заработка работникам организаций, участвующим в районных, областных, республиканских и международных соревнованиях (на период спортивных сборов и проведения соревнований), а также работникам, участвующим во всех видах смотров-конкурсов художественной самодеятельности, фестивалях, других культурно-массовых мероприятиях.

4.4. Содействовать:

осуществлению профессионального пенсионного страхования работников, занятых в особых условиях и отдельными видами профессиональной деятельности;

внедрению и развитию схем добровольного страхования дополнительных пенсий и медицинских расходов, в том числе за счет собственных средств организаций добровольного дополнительного страхования в виде дополнительной пенсии работников и руководителей организаций (с учетом определенных заслуг или периода пребывания в должности не менее пяти лет).

4.5. Оказывать шефскую помощь одиноким неработающим пенсионерам, ветеранам и инвалидам, утратившим по уважительным причинам связь с организациями, в которых они работали, а также проживающим в учреждениях социального обслуживания.

Исполком:

4.6. Обеспечивает своевременное финансирование выплаты заработной платы в бюджетных отраслях.

4.7. Осуществляет контроль за своевременной выплатой заработной платы работникам бюджетной сферы не реже 2-х раз в месяц в дни, определенные коллективным договором или местным соглашением и среднего заработка за время трудового и социального отпуска с сохранением средней заработной платы – не позднее, чем за два дня до начала отпуска.

4.8. Контролирует внедрение социальных стандартов по обслуживанию населения в районе.

Исполком и наниматели:

В целях содействия реализации трудовых и социально-экономических интересов работников, в том числе предоставления работникам более льготных условий, чем это предусмотрено законодательством, укрепления трудовой дисциплины и повышения ответственности работников в части соблюдения установленных законодательством требований по охране труда, Стороны рекомендуют включить в коллективные договоры (соглашения) ниже предлагаемые положения.

4.9. Обеспечивать оплату труда работников не ниже уровня, предусмотренного Законодательством Республики Беларусь и отраслевыми тарифными соглашениями, тарифной ставки (тарифного оклада), действующей в организации, в соответствии со сроками и порядком, установленными в коллективных договорах.

Обеспечивать при оплате труда работников, независимо от формы собственности организаций, размеров тарифных ставок (тарифных окладов) с учетом их повышений не ниже уровня базовой ставки, установленной Правительством Республики Беларусь для оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций.

В случае задержки выплаты производят индексацию задержанных сумм в полном размере на момент выплаты на индекс роста потребительских цен.

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

4.10. Производить выплату заработной платы не реже двух раз в месяц, как правило, не позднее 25 числа месяца, следующего за отчетным. В случае нарушений сроков выплаты заработной платы, среднего заработка за время трудового отпуска и других выплат, установленных коллективными договорами, причитающуюся работникам сумму индексируют в порядке и размерах, определенных коллективным договором, но не ниже установленного законодательством размера.

4.11. Предоставлять дополнительный отпуск и устанавливать надбавки для работников бюджетных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, повышения тарифной ставки (тарифного оклада) для работников иных организаций при применении

контрактной формы найма в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 261² Трудового кодекса Республик Беларусь.

4.12. 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, принятым на работу по данной профессии без указания разряда или с его указанием, названным работникам в течение периода обучения за счет средств нанимателя осуществлять выплату заработной платы из расчета тарифной ставки первого разряда, установленной в организации, о не менее 0,15 бюджета прожиточного минимума для трудоспособного населения.

4.13. Предоставлять преимущественное права (при прочих равных условиях) на оставление на работе при сокращении численности или штата работников следующим категориям работников, не допускающих нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины:

имеющим неполную семью (статья 63 Кодекса о браке и семье);
матери (отцу, опекуну, попечителю), воспитывающей (воспитывающему) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
опекунам, попечителям, на иждивении которых находятся несовершеннолетние дети;
матери (отцу, опекуну, попечителю), воспитывающей (воспитывающему) троих и более детей в возрасте до восемнадцати лет;
одному из двух работающих в организации родителей, воспитывающих несовершеннолетнего ребенка;
работникам предпенсионного возраста (за три года до общеустановленного пенсионного возраста);
получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание на производстве.

4.14. Осуществлять досрочное расторжение контракта по требованию работника в случае его болезни и инвалидности, препятствующей выполнению работы по контракту, поступления на воинскую службу по контракту, достижения общеустановленного пенсионного возраста, переезда на постоянное место жительства в другой населенный пункт, необходимости ухода за больным членом семьи, перевода одного из супругов на работу (военную службу) в другую местность, в связи с зачислением в учебное заведение для получения образования в дневной форме получения образования и по другим препятствующим выполнению работы уважительным причинам, предусмотренным законодательством и коллективным

договором.

4.15. Заключать (продляют) контракты с работниками, добросовестно работающими и не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины:

которым до достижения общеустановленного пенсионного возраста осталось три (и менее) года- на срок не менее чем до достижения ими возраста;

у которых супруг проходит срочную военную службу по призыву- на срок не менее чем до окончания срока службы.

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

4.17. Заключать новый контракт с матерью (отцом, воспитывающим ребенка вместо матери в связи с ее смертью, лишением родительских прав, длительным – более месяца – пребыванием в лечебном учреждении и другими причинами, опекуном) ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или двоих и более детей в возрасте до 16 лет, не допускающей (-им) нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины на максимальный срок с ее (его) согласия.

4.18. По окончании срока действия контракта наниматель вправе заключать с письменного согласия работника, не допускающего нарушений производственно-технологической, исполнительской и 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.

4.19. Случаи расторжения трудового договора по инициативе нанимателя осуществляются с предварительного согласия профсоюза.

4.20. Применять меры поощрения и материального стимулирования работников за соблюдение требований по охране труда.

4.21. Предусматривать выделение средств для финансирования мероприятий по охране труда.

4.22. Лицам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание, при прекращении трудового договора (контракта) по основаниям, предусмотренным пунктами 3 и 5 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, наниматель выплачивает выходное

пособие в размере не менее одного среднемесячного заработка.

4.23. Производить выплату из средств нанимателя:

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.

Порядок и условия выплаты материальной помощи определяются коллективным договором.

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

4.25. Предоставлять работникам, воспитывающим двоих и более детей в возрасте до 16 лет, отпуск в летнее или другое удобное для них время.

4.26. Предусматривать дополнительные меры социальной поддержки ранее работавших в организации ветеранам.

4.27. Создавать условия для обеспечения работников организаций горячим питанием и удешевлением его стоимости.

4.28. Производить установление, замену и пересмотр норм труда с участием профсоюзного комитета.

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

4.30. Оказывать финансовую поддержку любительским коллективам художественного творчества, имеющим звание «заслуженный», наименование «народный» и «образцовый», независимо

от их ведомственной принадлежности.

4.31. Отчислять нанимателями денежных средств профсоюзным организациям для проведения культурно-массовых, спортивных мероприятий, новогодних елок, удешевления стоимости детских новогодних подарков, пропаганды здорового образа жизни, возрождения национальной культуры, иных социально значимых целей в размере не менее 0,15 процента от фонда заработной платы.

4.32. Применять меры морального и материального поощрения работников, участвующих в культурно-массовых и спортивных мероприятиях.

4.33. Осуществлять дополнительное премирование работников бюджетных организаций, в порядке и на условиях, определяемых в соглашениях, коллективных договорах, выплат на удешевление стоимости путевок в оздоровительные, спортивно-оздоровительные лагеря с круглосуточным пребыванием детей работникам, ранее работавшим в организации ветеранам, семьям умерших работников из внебюджетных средств, в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации (без учета бюджетных обязательств, зарегистрированных в установленном порядке территориальными органами государственного казначейства) по отсутствия просроченной задолженности бюджетной организации по платежам в бюджет, государственные внебюджетные фонды, оплате за товары (работы, услуги).

4.34. Предоставлять возможность (время) членам профсоюзов участвовать в работе профсоюзных органов в качестве делегатов на конференциях, пленумах, съездах, в профсоюзной учебе с сохранением среднего заработка.

4.35. Обучать общественных инспекторов по охране труда, создавать условия для их эффективной работы и устанавливать меры морального и материального поощрения.

4.36. Расторгать трудовые договора по инициативе нанимателя (за исключением случаев увольнения по основаниям, признаваемым в соответствии с законодательными актами дескредитирующими обстоятельствами увольнения) с работниками, избранными руководителями профсоюзных органов и не освобожденными от основной 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 организации, в которой 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.

4.37. Устанавливать работникам, освобожденным от основной работы вследствие избрания их на выборные должности в профсоюзных органах, гарантии предоставления прежней или равноценной работы в организации после окончания полномочий на выборной должности в профсоюзном органе.

4.38. Сохранять гарантии, предусмотренные для работников организации коллективными договорами, освобожденным от основной работы профсоюзным работникам, избранным на выборные должности профсоюзного органа в организации.

4.39. Предоставлять работникам с их согласия отпуска с сохранением заработной платы в размере не менее 2/3 тарифной ставки (тарифного оклада) 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.

4.40. Производить в случаях простоя, из-за временного отсутствия работы по причине производственного или экономического характера (выход из строя оборудования, механизмов, отсутствие сырья, материалов, электроэнергии и т.д.) оплату работникам в размере 100 процентов тарифной ставки (тарифного оклада) за весь период остановки производства в порядке, определяемом коллективным договором.

4.41. Производить доплаты: за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в зависимости от класса и степени вредности условий труда; за работу в ночное время или в ночную смену; оплату простоя не по вине работника в размерах, предусмотренных коллективным договором, но не ниже уровня, гарантированного законодательством.

4.42. Осуществлять индексацию заработной платы работников при превышении 5-процентного порога индекса потребительских цен в соответствии с коллективными договорами организаций, но не ниже нормативов, устанавливаемых Правительством Республики Беларусь для организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями

4.43. Включать в коллективные договоры и обеспечивать выполнение положений о премировании работников и присвоении им более высокой квалификации за разработку и реализацию эффективных мер по экономии и рациональному использованию топливно-энергетических и материальных ресурсов, участие в изобретательской и рационализаторской деятельности.

Предусматривать гибкую систему оплаты труда работников, направленную на мотивацию высокопроизводительного труда.

Осуществлять дополнительные выплаты стимулирующего характера работникам бюджетных организаций из внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетных организаций в соответствии с законодательством.

4.44. Производить выплату пособий семьям, воспитывающим детей, одновременно с выплатой заработной платы.

4.45. Включать в состав аттестационных комиссий по присвоению работникам квалификации представителей профсоюзных комитетов организаций.

4.46. При переводе работников по состоянию здоровья на более легкую нижеоплачиваемую работу сохраняют за ними прежний средний заработок в течение не менее одного месяца со дня перевода.

Предусматривать установление пониженных норм выработки для беременных женщин и инвалидов в соответствии с медицинским заключением, а также для молодых работников.

При необходимости применять гибкие формы занятости (установление неполного рабочего времени, режима гибкого рабочего времени, надомный труд и др.) в отношении работников, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет.

4.47. Предусмотреть меры стимулирования работников, которые самостоятельно осуществляют подготовку, переподготовку и повышают свою квалификацию по должностям служащих (профессиям рабочих), востребованным в организации.

4.48. Предусматривать в коллективных договорах нормы поощрения членов коллективов работников, активистов профсоюзного движения: за работу по наставничеству; за результативность воспитательно-профилактической деятельности с обязанными лицами, которые в соответствии с законодательством обязаны возмещать государству расходы по содержанию их детей; за участие в работе добровольных народных дружин.

4.49. Оказывать содействие ветеранским организациям в осуществлении ими своей деятельности. Совместно с профсоюзами оказывать материальную и иную помощь ветеранам, неработающим пенсионерам, ранее работавшим в организациях, в том числе в сельскохозяйственных и других, перешедших впоследствии в подчиненность хозяйствующих субъектов различных отраслей.

4.50. Оказывать материальную помощь работникам, воспитывающим детей, обучающихся в учреждениях общего среднего образования, к началу учебного года.

4.51. Рекомендовать производить оплату социального отпуска отцам (отчимам) при рождении.

4.52. Принимать меры с учетом финансово-экономического положения организации 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 включать представителей профсоюза; оказанию адресной поддержки работникам, впервые принятым на работу после окончания учреждений образования.

4.53. Установить порядок исполнения положений коллективного договора, устанавливающий 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.

Профсоюзы:

4.54. Осуществляют общественный контроль и обеспечивают защиту прав и интересов членов профсоюза по вопросам социально-трудовых отношений, в том числе контролируют своевременность выплаты заработной платы. Выходят с инициативой по привлечению к ответственности должностных лиц, нарушающих законодательство о труде и условия коллективного договора.

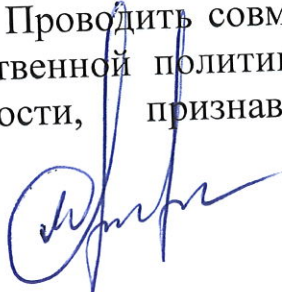
4.55. Отстаивают права и интересы членов профсоюзов при рассмотрении индивидуальных и коллективных трудовых споров в комиссиях по трудовым спорам, трудовом арбитраже, суде.

4.56. Осуществляют правовое и экономическое обучение профсоюзного актива района.

5. ОХРАНА ТРУДА И ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

Стороны обязуются:

5.1. Проводить совместную работу, направленную на реализацию государственной политики в области охраны труда и экологической безопасности, признавая приоритетным направлением своей




деятельности сохранение жизни, здоровья работников и своевременное производство всех видов выплат за вред, причиненный здоровью и жизни работников в результате несчастного случая на производстве.

5.2. Обеспечивать выполнение норм вступивших в силу международных договоров Республики Беларусь, конвенций Международной организации труда и законодательства Республики Беларусь.

5.3. Включать в отраслевые соглашения, а также в коллективные договоры положения о выделении средств на выполнение мероприятий по охране труда и на выплату:

5.3.1. единовременной материальной помощи за вред, причиненный здоровью и жизни работника в результате несчастного случая на производстве (помимо установленного законодательством возмещения вреда):

супруге (супругу) умершего (умершей) и лицам, имеющим право на возмещение вреда в связи со смертью кормильца, – в равных долях от суммы не менее 120-кратного среднемесячного заработка умершего работника, а при отсутствии лиц, имеющих право на возмещение вреда в связи со смертью кормильца, – супруге (супругу) умершего (умершей) в сумме не менее 60-кратного среднемесячного заработка умершего работника, исчисленного за 12 последних месяцев работы, предшествующих месяцу, в котором произошел несчастный случай, повлекший смерть работника;

работнику, потерявшему трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, – в размере не менее одного среднемесячного заработка, исчисленного за 12 последних месяцев работы, предшествующих месяцу, в котором произошло трудовое увечье либо месяцу, с которого установлена степень утраты (потери) трудоспособности в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, за каждый процент утраты (потери) трудоспособности;

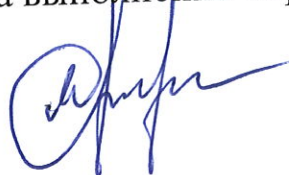
5.3.2. других компенсаций, связанных с потерей трудоспособности.

При бюджетном финансировании организаций предусматривать выделение средств на эти цели.

Исполком:

5.4. С участием заинтересованных организует реализацию районной целевой программы по улучшению условий и охраны труда.

Предусматривает выделение средств для организаций бюджетной сферы на выполнение мероприятий по охране труда и на выплату:




5.4.1. единовременной материальной помощи за вред, причиненный здоровью и жизни работника в результате несчастного случая на производстве (помимо установленного законодательством возмещения вреда):

супруге (супругу) умершего (умершей) и лицам, имеющим право на возмещение вреда в связи со смертью кормильца, – в равных долях от суммы не менее 120-кратного среднемесячного заработка умершего работника, а при отсутствии лиц, имеющих право на возмещение вреда в связи со смертью кормильца, – супруге (супругу) умершего (умершей) в сумме не менее 60-кратного среднемесячного заработка умершего работника, исчисленного за 12 последних месяцев работы, предшествующих месяцу, в котором произошел несчастный случай, повлекший смерть работника;

работнику, потерявшему трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, – в размере не менее одного среднемесячного заработка, исчисленного за 12 последних месяцев работы, предшествующих месяцу, в котором произошло трудовое увечье либо месяцу, с которого установлена степень утраты (потери) трудоспособности в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, за каждый процент утраты (потери) трудоспособности;

5.4.2. других компенсаций, связанных с потерей трудоспособности.

5.5. Организует работу комиссии при Исполкоме по проверке знаний по вопросам охраны труда нанимателей, не имеющих вышестоящих органов хозяйственного управления.

5.6. Осуществляет постоянный контроль экологической обстановки в районе и недопущением сбросов и выбросов загрязняющих веществ в окружающую среду и информирует население о применяемых мерах по ее оздоровлению.

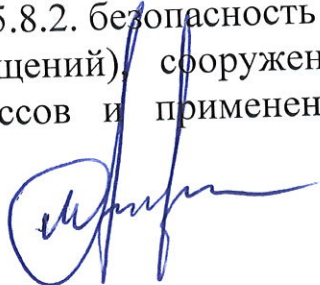
5.7. Организует проведение ежегодного смотра-конкурса на лучшую организацию района по охране труда.

Наниматели:

5.8. Предусматривают в коллективных договорах и обеспечивают:

5.8.1. выполнение мероприятий по охране труда и выделение средств на их финансирование в размере не менее 2% фонда оплаты труда;

5.8.2. безопасность при эксплуатации территории, зданий (помещений), сооружений, оборудования, ведении технологических процессов и применении в производстве материалов, химических




веществ, а также контроль за использованием и правильным применением средств индивидуальной защиты и средств коллективной защиты. Если территория, здание (помещение), сооружение или оборудование используются несколькими нанимателями, то обязанности по обеспечению требований по охране труда исполняются ими совместно на основании письменного соглашения;

5.8.3. условия труда на каждом рабочем месте, соответствующие требованиям по охране труда;

5.8.4. организацию в соответствии с установленными нормами санитарно-бытового обеспечения, медицинского обслуживания работников;

5.8.5. режим труда и отдыха работников, установленный законодательством, коллективным договором, соглашением, трудовым договором;

5.8.6. выдачу работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением и (или) выполняемых в неблагоприятных температурных условиях, необходимых средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами, а также предоставление их сверх нормативов в случае наличия объективных причин;

5.8.7. контроль за соблюдением законодательства об охране труда работниками;

5.8.8. контроль за уровнями и концентрациями вредных производственных факторов;

5.8.9. разработку, внедрение и поддержку функционирования системы управления охраной труда, обеспечивающей идентификацию опасностей, оценку профессиональных рисков, определение мер управления профессиональными рисками и анализ их результативности, разработку и реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

5.8.10. принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, оказанию потерпевшим при несчастных случаях на производстве необходимой помощи, их доставке в организацию здравоохранения;

5.8.11. принятие локальных нормативных правовых актов, содержащих требования по охране труда;

5.8.12. проведение аттестации рабочих мест по условиям труда, паспортизации санитарно-технического состояния условий и охраны труда;

5.8.13. обучение, стажировку, инструктаж и проверку знаний работников по вопросам охраны труда в порядке, установленном республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области труда;

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

5.8.15. информирование работников при приеме на работу и в период работы о состоянии условий и охраны труда на рабочем месте, существующем риске повреждения здоровья и полагающихся средствах индивидуальной защиты, компенсациях по условиям труда, установленных законодательством Республики Беларусь и коллективным договором;

5.8.16. расследование и учет несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, техническое расследование причин аварий, инцидентов на опасных производственных объектах, разработку и реализацию мер по их профилактике и предупреждению;

5.8.17. пропаганду и внедрение передового опыта безопасных методов и приемов труда и сотрудничество с работниками, их полномочными представителями в области охраны труда;

5.8.18. назначение должностных лиц, ответственных за организацию охраны труда в организации и структурных подразделениях;

5.8.19. возмещение вреда, причиненного жизни и здоровью работников, в соответствии с законодательством;

5.8.20. выплату единовременной материальной помощи за вред, причиненный по вине нанимателя здоровью и жизни работника в результате несчастного случая на производстве (помимо установленного законодательством возмещения вреда):

супруге (супругу) умершего (умершей) и лицам, имеющим право на возмещение вреда в связи со смертью кормильца, - в равных долях от суммы не менее 120-кратного среднемесячного заработка умершего работника, а при отсутствии лиц, имеющих право на возмещение вреда в связи со смертью кормильца, - супруге (супругу) умершего (умершей) в сумме не менее 60-кратного среднемесячного заработка умершего работника, исчисленного за 12 последних месяцев работы,

предшествующих месяцу, в котором произошел несчастный случай, повлекший смерть работника;

работнику, потерявшему трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, – в размере не менее одного среднемесячного заработка, исчисленного за 12 последних месяцев работы, предшествующих месяцу, в котором произошло трудовое увечье либо месяцу, с которого установлена степень утраты (потери) трудоспособности в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, за каждый процент утраты (потери) трудоспособности.

Выплата единовременной материальной помощи может производиться единовременно либо частями в период не более шести месяцев со дня принятия нанимателем решения о выплате материальной помощи в более длительные сроки, согласованные с потерпевшей стороной.

К несчастным случаям на производстве и профессиональным заболеваниям относятся и случаи с работниками, умершими или заболевшими вследствие производственной травмы при наличии причинно-следственного заключения соответствующих служб;

5.8.21. выплату других компенсаций, связанных с потерей трудоспособности;

5.8.22. предоставление оплачиваемого рабочего времени общественным инспекторам по охране труда и членам комиссий по охране труда до 4 часов в неделю по согласованному с профсоюзным комитетом графиком для выполнения возложенных на них обязанностей, а также освобождение их от работы на время обучения по вопросам охраны труда с сохранением на эти периоды среднего заработка;

5.8.23. ежемесячную доплату за счет собственных средств в размере не менее 10 процентов месячного оклада служащего (тарифной ставки рабочего) 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 профсоюзного комитета;

5.8.24. обеспечение за счет собственных средств при их наличии ежегодного двенадцатидневного оздоровления работников, занятых на работах с особо вредными и (или) особо тяжелыми условиями труда, а также с вредными и тяжелыми условиями труда, согласно спискам № 1 и № 2, утвержденным постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 25 мая 2005 г. № 536.

5.9. Признают право работника на отказ от выполнения работы, если условия труда не соответствуют требованиям техники безопасности и угрожают жизни и здоровью работника и (или) окружающих. Сохраняют за работником в случае простоя по указанной причине средний заработок за счет средств организации.

5.10. Обеспечивают включение в трудовые договоры (контракты) с руководителями организаций и другими руководящими работниками положений об оплате их труда в зависимости от снижения уровня производственного травматизма.

5.11. Применяют меры поощрения и материального стимулирования работников за соблюдение требований по охране труда.

5.12. Создают и оказывают содействие в работе комиссиям по борьбе с пьянством и алкоголизмом.

Наниматели и Профсоюзы:

5.13. Могут вносить в коллективные договоры, соглашения положения о содействии и сотрудничестве работников с нанимателями (организациями) в деле обеспечения здоровых условий труда с целью предотвращения несчастных случаев на производстве.

5.14. Рассматривают возможность включения в коллективные договоры обязательств: по добровольному страхованию своих работников по медицинским расходам; от несчастных случаев; по выделению средств на проведение профилактической иммунизации.

Профсоюзы:

5.15. Осуществляют общественный контроль соблюдения законодательства о труде, в том числе за соблюдением норм и правил по охране труда, предоставлению льгот и компенсаций за работу во вредных и тяжелых условиях труда.

5.16. Защищают интересы работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве или получивших профессиональное заболевание, принимают участие в расследовании несчастных случаев на производстве.

5.17. Совместно с нанимателями проводят смотры-конкурсы на лучшую организацию работы по охране труда в организациях района.

5.18. Пропагандируют и распространяют передовой опыт в области охраны труда. Совместно с нанимателями осуществляют профилактику производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

6. ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ, РАЗВИТИЕ КУЛЬТУРЫ, ОБРАЗОВАНИЯ, ФИЗИЧЕСКОГО ВОСПИТАНИЯ, ОХРАНЫ ЗДОРОВЬЯ И ОТДЫХА НАСЕЛЕНИЯ

Стороны обязуются:

6.1. Обеспечивать включение в соглашения, коллективные договоры и соблюдение правовых, экономических и социальных интересов и гарантий работающих.

6.2. Способствовать созданию условий для повышения качества жизни жителей района, особенно молодежи, снижению уровня миграции молодых граждан, в том числе молодых специалистов, работающих в сельской местности.

6.3. На основе социального партнерства и кооперирования финансовых средств в соответствии с районными программами и календарными планами:

6.3.1. проводить зональные и районные смотры-конкурсы коллективов художественной самодеятельности, фестивали, спартакиады, различные соревнования;

6.3.2. организовывать физкультурно-оздоровительные и спортивные мероприятия среди работников;

6.3.3. проводить культурно-массовые мероприятия, новогодние елки, утренники, концерты и другие мероприятия для детей.

6.4. Проводить конкурсы «Лучший по профессии» среди рабочей молодежи и молодых специалистов различных отраслей.

Исполком:

6.5. В полном объеме осуществляет бюджетное финансирование отраслей социальной сферы, мероприятий по их развитию в соответствии с системой государственных социальных стандартов по обслуживанию населения.

6.6. Обеспечивает выполнение мероприятий, предусмотренных программой жилищного строительства района, в том числе ввод жилья.

Прорабатывает вопрос о содействии развитию внебюджетного сектора здравоохранения.

6.7. Продолжает работу по удовлетворению потребностей граждан в земельных участках для строительства жилых домов (в первую очередь молодых семей, нуждающихся в улучшении жилищных условий).

6.8. Обеспечивает своевременность: расчетов бюджета с предприятиями общественного питания и торговли за обслуживание

детских дошкольных учреждений и организацию питания учащихся школ; доставки учащихся на школьных автобусах к учреждениям образования (наличие топлива, исправность автобусов и др.).

6.9. Определяет квоты по выделению мест в общежитиях предприятий производственной сферы для выпускников государственных учреждений, обеспечивающих получение высшего, среднего специального и профессионально-технического образования, направленных на работу не по месту жительства родителей, приступивших к работе в организациях здравоохранения, образования, культуры, спорта, социальной защиты, финансируемых из бюджета.

6.10. На основании принятых Минским областным Советом депутатов решений в установленном ими порядке и размере выделяет денежные средства на доплату к должностным окладам и единовременную материальную помощь молодым специалистам, направленным учреждениями образования Республики Беларусь для работы в определенных должностях в организациях Минской области.

6.11. Сохраняет на достигнутом уровне количество бесплатных и льготных путевок в детские оздоровительные учреждения для детей из социально незащищенных категорий семей (детей из многодетных, неполных семей, детей одиноких матерей, детей-инвалидов, детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей).

Наниматели:

6.12. Обеспечивают функционирование находящихся на балансе организаций объектов культуры и спорта.

6.13. Обеспечивают работникам возможность приема горячей пищи.

6.14. Отчисляют паевой взнос не менее 0,15 процента от фонда оплаты труда профсоюзным органам для проведения культурно-массовых, физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятий, организации новогодних елок, удешевления стоимости детских новогодних подарков.

6.15. Изыскивает возможность материально поддерживать молодых специалистов, молодых рабочих (служащих), направляя средства на возмещение расходов по найму жилья, компенсацию стоимости проезда до места работы, оказание материальной помощи и др.

Сохраняют среднюю заработную плату за работником на время его участия в районных, областных и республиканских спартакиадах и других культурно-массовых мероприятиях.

6.16. Содействуют ветеранским организациям в осуществлении ими уставной деятельности, оказывают материальную и хозяйственную помощь неработающим пенсионерам и ветеранам.

6.17. Включают в коллективные договоры:
 норму об установлении доплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в процентах от тарифной ставки первого разряда, установленной для данной категории работников (структурного подразделения), или твердо выраженной денежной величины, которая определяется на основании коллективного договора;
 норму о предоставлении кратковременных отпусков без сохранения заработной платы по семейно-бытовым причинам;
 норму о возможности деления отпуска на две и более;
 норму об организации доставки работников организаций, работающих во вторую (ночную) смену;
 норму о стимулировании работников, профсоюзных активистов за результативность работы с обязанными лицами.

Профсоюзы:

6.18. В целях повышения профессионального мастерства среди работников и спортсменов, и широкого привлечения их к активизации творческой деятельности, принимают участие в проведении в организациях всех форм собственности соревнования по профессиональному мастерству.

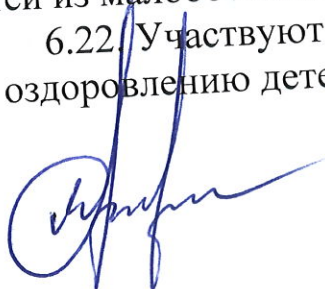
6.19. Предусматривают выделение средств профсоюзного бюджета на награждение, премирование победителей и активных участников трудовых и спортивных соревнований, смотров, конкурсов.

6.20. Рекомендуют отраслевым профсоюзным организациям всех уровней частично или полностью возмещать передовикам и победителям трудовых и спортивных соревнований своих отраслей стоимость путевок в санатории по медицинским показаниям.

6.21. В рамках благотворительной акции «Профсоюзы – детям» ежегодно предусматривают выделение средств профсоюзного бюджета на оказание помощи детским домам, школам-интернатам, социальным приютам, где воспитываются дети-сироты, дети, оставшиеся без родительской опеки.

Ежегодно в дни новогодних и рождественских праздников проводят благотворительные утренники для детей-сирот, инвалидов, детей из малообеспеченных семей.

6.22. Участвуют в подготовке и проведении мероприятий по оздоровлению детей и подростков.




6.23. Организуют обучение и оказание бесплатной юридической помощи членам профсоюзов по правовым, социально-экономическим, жилищно-бытовым вопросам.

6.24. Проводят работу по мотивации профсоюзного членства, вовлекают молодежь в члены профсоюзов, обеспечивают представительство молодых профсоюзных активистов в профсоюзных органах всех уровней.

7. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

Стороны обязуются:

7.1. Согласовывать принятие решений по вопросам, затрагивающим экономические, правовые и социальные интересы населения района.

7.2. Принимать решения по вопросам, включенным в Соглашение, после консультаций на уровне районного Совета по трудовым и социальным вопросам, который осуществляет контроль хода выполнения Соглашения и рассматривает его 2 раза в год.

7.3. Содействовать созданию первичных профсоюзных организаций в организациях всех форм собственности.

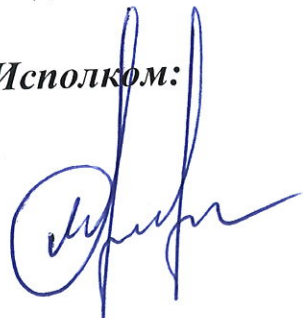
7.4. Оказывать помощь при заключении коллективных договоров и соглашений на уровне отраслей, организаций района, их структурных подразделений всех форм собственности. Обеспечивать реализацию обязательств в организациях с учетом их финансового состояния.

При ведении переговоров по заключению нового соглашения (коллективного договора) с учетом финансовых возможностей стремиться максимально сохранять достигнутый уровень правовой и социальной защищенности работников.

7.5. В случае невыполнения отдельных положений Соглашения каждая из Сторон имеет право потребовать внеочередного созыва районного Совета по трудовым и социальным вопросам, определить меру ответственности конкретного исполнителя или принять иные меры в соответствии с действующим законодательством. Срок созыва внеочередного совета – 10 дней.

7.6. Нести ответственность за реализацию обязательств Соглашения в пределах своих полномочий в соответствии с законодательством.

Исполком:



7.7. Предоставляет право Профсоюзам в лице их представителей участвовать в заседаниях местных исполнительных и распорядительных органов.

7.8. Предоставляет в соответствии с соглашениями и коллективными договорами профессиональным союзам, их организационным структурам в безвозмездное пользование помещения, для проведения собраний членов профессиональных союзов, размещения профсоюзных комитетов, библиотек, клубов по интересам, кружков, самодеятельных художественных коллективов, не занимающихся предпринимательской деятельностью, безвозмездного оказания членам профсоюзов, иным гражданам юридических, культурно-просветительских и образовательных услуг, а также оборудование, инвентарь, средства связи, транспортные средства. Производят компенсацию коммунальных услуг.

Наниматели:

7.9. Признают профсоюзные комитеты единственными представителями работников организаций, уполномоченными вести коллективные переговоры, создают благоприятные условия для выполнения ими своих уставных функций. В этих целях предоставляют профессиональным союзам, их организационным структурам в безвозмездное пользование помещения: для проведения собраний членов профессиональных союзов; размещения аппаратов управления; библиотек; клубов по интересам; кружков; самодеятельных художественных коллективов, не занимающихся предпринимательской деятельностью; безвозмездного оказания членам профсоюзов, иным гражданам юридических, культурно-просветительских и образовательных услуг, а также оборудование, инвентарь, средства связи, транспортные средства. Производят компенсацию коммунальных услуг.

7.10. Ежемесячно в дни выплаты заработной платы перечисляют на расчетные счета профсоюзных организаций и вышестоящих профсоюзных органов в полном объеме суммы взносов членов профсоюза, удержанные из заработной платы, согласно личным заявлениям работников, в том числе из заработной платы, выплачиваемой за счет ссуд и кредитов банка.

7.11. Предоставляют возможность представителям профсоюзного комитета принимать участие в производственных совещаниях органов управления организаций, в разработке проектов уставов, внесении изменений и дополнений в действующие уставы и иные учредительные документы организаций.

7.12. Предусматривают в уставах частных фирм, иностранных и совместных организаций создание по желанию работников профсоюзных организаций в течение трех месяцев со дня регистрации организации и в течение шести месяцев – разработку, ведение переговоров и заключение коллективного договора.

7.13. Сохраняют (создают) профсоюзную структуру в реорганизуемых в хозяйственные общества государственных унитарных предприятиях, а также в хозяйственных обществах, находящихся в собственности Республики Беларусь и (или) ее административно-территориальных единиц, чьи акции (доли в уставных фондах) являются объектом приватизации.

7.14. Предоставляют профсоюзам информацию социального характера, о финансово-экономической деятельности организации, учредительные документы за исключением сведений, составляющих государственную, служебную или коммерческую тайну.

7.15. Обеспечивают работникам профкомов равные права пользования всеми социальными гарантиями, установленными соглашениями и коллективными договорами.

7.16. За содействие эффективной работе организации могут премировать и материально поощрять штатных профсоюзных работников за счет средств организаций, в порядке и на условиях, установленных для соответствующих руководителей и специалистов.

Устанавливают доплаты в размере не менее 10-ти процентов должностного оклада служащего (тарифной ставки рабочего) председателя профкома по основной работе не освобожденным председателям профкомов из средств организаций, а для бюджетных организаций – за счет средств, полученных от приносящей деятельности. Финансовые средства на эти цели перечисляются на расчетные счета профкомов с учетом начисления страховых взносов в Фонд социальной защиты населения Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь.

7.17. Предоставляют не освобожденным от производственной 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, Пленумов, съездов) в порядке и на условиях, закрепленных коллективным договором, соглашением.

7.18. Сохраняют среднюю заработную плату за членами профсоюза, уполномоченными вести переговоры по заключению, изменению и контролю выполнения коллективных договоров, на весь

период переговоров, если по согласованию сторон переговоры ведутся в рабочее время.

7.19. Не допускают увольнения по инициативе нанимателя (за исключением случаев, вызванных виновными действиями) работников, избранных в состав профсоюзных органов и не освобожденных от работы, без письменного предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они избраны.

7.20. Не допускают наложения дисциплинарных взысканий, лишения (уменьшения) премий, изменения существенных условий труда, в том числе перевода на контрактную форму найма, досрочного расторжения контракта, а также увольнения по инициативе нанимателя (за исключением случаев, вызванных виновными действиями) работников, избранных руководителями профсоюзных органов и не освобожденных от работы, без письменного предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа. При переводе таких работников на контрактную форму найма контракт с ними заключают на срок не менее срока их полномочий.

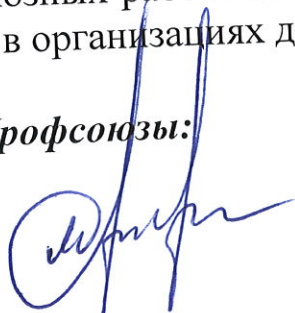
7.21. Не переводят на контрактную форму найма работников, избранных в состав профсоюзных органов, во время срока их полномочий без их согласия. Закрепляют работникам, освобожденным от основной работы вследствие избрания их на выборные должности в профсоюзных органах, гарантии предоставления прежней или равноценной работы в организации после окончания полномочий на выборной должности в профсоюзном органе.

В случае избрания в состав профсоюзных органов работников, переведенных на контрактную форму найма и не освобожденных от основной работы, по истечении срока действия контрактов с их согласия заключают или продлевают контракты на время срока их полномочий.

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

7.23. Засчитывают в профессиональный стаж работы профсоюзных работников, освобожденных от основной работы, период работы в организациях данной отрасли.

Профсоюзы:



7.24. Активно продвигают идеи социального партнерства в бизнес-среде, добиваются принятия нанимателями социально ответственных решений в процессе осуществления экономической деятельности.

7.25. Оказывают профсоюзным комитетам и организациям, в том числе созданным в организациях негосударственной формы собственности, необходимую помощь в налаживании работы по защите социально-экономических прав и интересов работников, разработке и заключению коллективных договоров и соглашений, организуют обучение профсоюзного актива и нанимателей.

7.26. Разрабатывают и постоянно реализовывают комплекс мер по обеспечению соблюдения работниками трудовой и исполнительской дисциплины, правил охраны труда, недопущению пьянства на рабочих местах, ответственности за качество выпускаемой продукции, культуры производства.

8. МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ СОГЛАШЕНИЯ

8.1. Районное Соглашение вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует до заключения нового, но не более трех лет.

8.2. Изменения и дополнения в Соглашение в период его действия могут вноситься по взаимному согласию сторон, после рассмотрения их районным Советом по трудовым и социальным вопросам. Каждая из Сторон имеет право в срок не позднее одного месяца, письменно уведомить другую о необходимости проведения переговоров по внесению изменений и дополнений в Соглашение, а также заключения нового Соглашения.

8.3. Каждая из Сторон не имеет права в одностороннем порядке приостанавливать исполнение принятых на себя обязательств.

Стороны обязуются:

8.4. Взаимно предоставлять необходимую информацию о ходе выполнения районного Соглашения.

8.5. Поручить районному Совету по трудовым и социальным вопросам, а также Сторонам самостоятельно контролировать ход выполнения Соглашения, рассматривать его итоги не менее двух раз в год.

8.6. Осуществлять информационное и организационно-методическое обеспечение системы социального партнерства, информировать население района о Соглашении, ходе его выполнения через средства массовой информации, Интернет.

8.7. Проводить встречи руководителей исполнительной власти, нанимателей с профсоюзными работниками и активом района по актуальным проблемам социально-экономического развития района и состоянии дел в организациях.

Соглашение по поручению Сторон подписали:

от Минского районного
исполнительного
комитета

Председатель Минского
районного
исполнительного
комитета


В.И.Юргевич

«21» декабря 2020 г.



от Нанимателей
Минского района

Начальник управления
по образованию


Л.К.Лукша

«21» декабря 2020 г.



от Профсоюзов

Председатель
Минского районного
объединения
профсоюзов


А.Н.Мякинник

«21» декабря 2020 г.



Начальник
Юридического отдела
Минского районного
исполнительного комитета


А.В.Лухверчик

Дополнение в Соглашение между Минским районным исполнительным комитетом, Минским районным объединением профсоюзов, нанимателями Минского района на 2021-2023 годы (далее – Соглашение)

1. Главу 1 дополнить подпунктом 1.8 следующего содержания:
«1.8. Стороны рекомендуют определять в коллективном договоре порядок и условия распространения действия положений коллективного договора на работников-членов профсоюза, от имени которых он заключался. Стороны считают необходимым заключение коллективных договоров в организациях всех форм собственности (далее-организации) и обязуются на принципах социального партнерства оказывать всестороннее содействие профсоюзным комитетам организаций для заключения коллективных договоров и признают, что на переговорах по заключению коллективных договоров интересы работников представляют и защищают профсоюзные организации, действующие на территории Минской области, входящие в Федерацию профсоюзов Беларуси.»

По поручению сторон дополнение в Соглашение подписали:

от Минского районного исполнительного комитета

от Нанимателей Минского района

от Профсоюзов Минского района

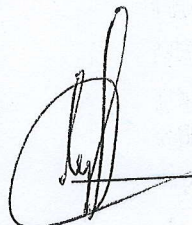
Председатель Минского районного исполнительного комитета

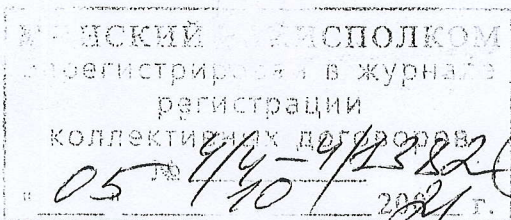
Начальник управления по образованию

Председатель Минского районного объединения профсоюзов



Начальник Юридического отдела Минского районного исполнительного комитета

 А.В.Лухверчик



РЕГИСТР
КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРОВ
4/4-4/4/2021

Дополнительное соглашение № 1
в Соглашении между Минским районным исполнительным комитетом,
Минским районным объединением профсоюзов и нанимателями
Минского района на 2021 – 2023 годы

Минский районный исполнительный комитет (далее – Исполком),
Минское районное объединение профсоюзов (далее – Объединение
профсоюзов), наниматели Минского района (далее – Наниматели), все
вместе именуемые «Стороны», руководствуясь законодательством
Республики Беларусь, в целях создания необходимых условий для
экономического развития Минского района, социальной и правовой
защиты населения на основе принципов социального партнерства
заключили настоящее Дополнительное соглашение (далее – Соглашение)
и договорились о следующем.

1. Внести в Соглашение между Минским районным исполнительным
комитетом, Минским районным объединением профсоюзов
и нанимателями Минского района на 2021 – 2023 годы следующие
изменения:

1.1. пункт 1.6 главы 1:
после слов «на 2019 – 2021 годы» дополнить словами «(продлено
на 2022 – 2024 годы),»;

1.2. в главе 2:
в пункте 2.7 слова «заработной платы» заменить словами «оплаты
их труда.»;

в пункте 2.14 слова «трудовой и производственной» заменить словами
«производственно-технологической, исполнительской и трудовой»;

1.3. в главе 3:
в пункте 3.4 слова «тарифной ставки (оклада)» заменить словами
«тарифной ставки (тарифного оклада), оклада.»;

часть 6 пункта 3.15 после слов «по которым работник» дополнить
словами «-член профсоюза»;

часть 6 пункта 3.15 дополнить абзацем следующего содержания
«поступления на военную службу по контракту.»;

часть 3 пункта 3.17 и пункт 3.18 после слова «нарушений» дополнить
словами «производственно-технологической»;

в пункте 3.20 после слова «нарушения» дополнить словами
«производственно-технологической»;

в части 3 пункта 3.14 слова «профессиям» заменить словами
«должностям служащих (профессиям рабочих)»;

пункт 3.26 главы 3 изложить в следующей редакции:
«3.26. Осуществлять расторжение трудового договора (контракта)
с работником-членом профсоюза по инициативе нанимателя после

предварительного уведомления соответствующего профсоюзного органа согласно статье 42 Трудового кодекса Республики Беларусь (за исключением расторжения трудового договора (контракта) по основаниям, предусмотренным абзацами третьим, седьмым и восьмым пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь).».

1.4. в главе 4:

пункт 4.1 изложить в следующей редакции:

«4.1. Вопросы установления и изменений форм, систем, размеров оплаты труда, материального стимулирования, формы выплаты заработной платы, вознаграждений, материальной помощи, индексации доходов, использования прибыли коммерческих организаций и внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетных организаций, решать через локально-правовые акты организаций и включать в коллективные договоры по согласованию с профсоюзными комитетами (иными профсоюзными органами), если иное не предусмотрено законодательством.»;

в части 2 пункта 4.2 слова «уровня заработной платы» заменить словами «размеров оплаты труда»;

в 1 и 2 части пункта 4.9 и в пункте 4.40 слова «тарифной ставки (оклада)» заменить словами «тарифной ставки (тарифного оклада), оклада»;

часть 3 пункта 4.43 изложить в следующей редакции:

«4.43 Осуществляют дополнительное премирование работников бюджетных организаций в порядке и на условиях, определяемых в соглашениях, коллективных договорах, выплаты ранее работавшим в организации ветеранам, семьям умерших работников, а также выплаты на удешевление стоимости путевок в оздоровительные, спортивно-оздоровительные лагеря с круглосуточным пребыванием детям работников из внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации, при условии отсутствия просроченной кредиторской задолженности бюджетной организации (без учета бюджетных обязательств, зарегистрированных в установленном порядке территориальными органами государственного казначейства) по платежам в бюджет, государственные внебюджетные фонды, оплате товаров (работ, услуг).»;

1.5. в главе 7:

в части 1 пункта 7.21 после слов «должности» дополнить словом «служащих».

2. Настоящее Соглашение вступает в силу со дня его подписания.

Дополнение к Соглашению подписали:

от Минского
районного
исполнительного
комитета
Председатель Минского
районного
исполнительного
комитета




В.И.Юргевич

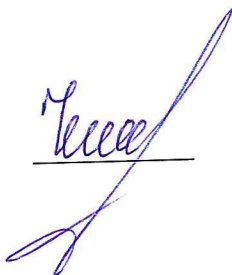
Зам. Начальник
юридическим отдела
Минского районного
исполнительного комитета

от Нанимателей
Минского района

Начальник управления
по образованию



Л.К.Лушка



от Профсоюзов
Минского района

Председатель
Минского районной
объединения
профсоюзов



А.Л.Мякинник

А.В. Лухверчик