

СОГЛАШЕНИЕ

МЕЖДУ ЛЮБАНСКИМ РАЙОННЫМ
ИСПОЛНИТЕЛЬНЫМ КОМИТЕТОМ,
ЛЮБАНСКИМ РАЙОННЫМ
ОБЪЕДИНЕНИЕМ ПРОФСОЮЗОВ И
НАНИМАТЕЛЯМИ ЛЮБАНСКОГО
РАЙОНА НА 2021 – 2023 ГОДЫ



Любанский районный исполнительный комитет (далее – Исполком), Любанское районное объединение профсоюзов (далее – Профсоюзы) и наниматели Любанского района (далее – Наниматели), все вместе именуемые «Стороны», руководствуясь законодательством Республики Беларусь, в целях создания необходимых условий для экономического развития Любанского района, социальной и правовой защиты населения района на основе принципов социального партнерства заключили настоящее трехстороннее Соглашение между Любанским районным исполнительным комитетом, Любанским районным объединением профсоюзов и нанимателями Любанского района на 2021 – 2023 годы (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 локальным правовым актом, действует на территории Любанского 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 Любанского района.

1.3. Обязательства Исполкома, вытекающие из Соглашения, реализуются через соответствующие исполнительные и распорядительные органы Любанского района.

1.4. 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.

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

1.6. Положения и гарантии, включенные в Соглашение, являются обязательными, минимальными и не могут быть изменены в сторону снижения социальной, правовой и экономической защищенности работников.

1.7. Стороны в пределах своих полномочий принимают меры по реализации обязательств Генерального соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2019 – 2021 годы, Соглашения между Минским областным исполнительным комитетом, Минским областным объединением профсоюзов, Республиканской ассоциацией предприятий промышленности «БелАПП» и Минским областным Агропромышленным союзом на 2021–2023 годы (далее – Областное соглашение).

1.8. По обоснованному предложению комитетов профсоюзов Исполком и распорядительные органы рассматривают 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.

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 допускает 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. 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.

Профсоюзы:

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

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

2.21. Участвуют в разработке проектов локальных правовых актов, затрагивающих трудовые и социально-экономические права и интересы граждан.

2.22. Участвуют в обсуждении проблем приватизации организаций, ее целесообразности, отстаивая при этом интересы коллективов работников – членов профсоюза.

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

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

3. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ

Стороны обязуются:

3.1. Разрабатывать и осуществлять меры по обеспечению рациональной и эффективной занятости населения района через проведение активных мероприятий на рынке труда. На уровне района обеспечивать разработку и реализацию региональных подпрограмм, направленных на содействие занятости населения.

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

3.3. 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.

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

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

3.6. 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 объёма, а также при отсутствии другой работы, на которую необходимо временно перевести работника в соответствии с медицинским заключением.

3.7. Рассматривать на заседаниях районного совета по трудовым и социальным вопросам случаи ликвидации организации, социального объекта (больницы, поликлиники, Дома 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:

3.8. Сохраняют существующие и создают новые рабочие места на предприятиях, в организациях и учреждениях различных форм собственности, не проводят массового высвобождения работающих, не допускают превышения уровня безработицы более 2,0 процентов от численности экономически активного населения.

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

3.10. 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.

Предусматривают 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 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 для поиска нового места работы, кроме работников, достигших общеустановленного пенсионного возраста.

3.11. 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, указанным работникам в течении периода обучения за счет средств нанимателя осуществляется выплата заработной платы из расчёта тарифной ставки первого разряда, установленной в организации, но не менее 0,15 бюджета прожиточного минимума для трудоспособного населения.

3.12. Изменение существенных условий труда, в том числе перевод работника на контракт, изменение контракта осуществляют только в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами, о чем работник должен быть письменно предупрежден не позднее, чем за 1 месяц (статья 32 Трудового кодекса Республики Беларусь).

Вместе с письменным предупреждением о переводе работника на контрактную форму найма наниматель вручает ему проект контракта, в котором должны быть изложены нормы статьи 261² Трудового кодекса Республики Беларусь в части предоставления дополнительных мер стимулирования труда работников, с которыми заключен контракт.

Обсуждение содержания контракта работника-члена профсоюза производится с участием представителя соответствующего профсоюза.

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

болезнь и инвалидность, препятствующие выполнению работы по контракту;

поступление на военную службу по контракту;

достижение общеустановленного пенсионного возраста;

переезд на постоянное место жительства в другой населённый пункт;

необходимость ухода за больным членом семьи;

перевод одного из супругов на работу в другую местность;

в связи с зачислением в учебное заведение для получения образования в дневной форме получения образования;

другие препятствующие выполнению работы уважительные причины, предусмотренные законодательством и коллективным договором.

3.14. 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.

3.15. Заключение нового контракта с матерью (отцом, воспитывающим ребенка вместо матери в связи с ее смертью, лишением родительских прав, длительным – более месяца – пребыванием в лечебном учреждении и другим причинам, 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.

3.16. Заключают (продлевают) контракты с работниками, добросовестно работающими и не допустившими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины с согласия работника:

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

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

3.17. С работниками, не допустившими нарушений производственно-технологической, трудовой и исполнительской 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.

3.18. По окончании срока действия контракта наниматель вправе заключать с письменного согласия работника, не допустившего нарушений производственно-технологической, трудовой и исполнительской дисциплины, проработавшего у данного нанимателя не менее пяти лет, трудовой договор на неопределенный срок, при этом не снижать такому работнику достигнутый размер оплаты труда.

3.19. Предоставляют беременным женщинам (по их заявлению) социальный отпуск до начала отпуска по беременности и родам с сохранением среднего заработка в случае невозможности перевода их на другую более легкую работу согласно медицинским заключениям.

3.20. 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.

Стимулируют работников, которые самостоятельно осуществляют подготовку, переподготовку и повышают свою квалификацию по профессиям (должностям), востребованным в организации.

3.21. 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.

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

3.23. 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.

Исполком:

3.24. Информировать Профсоюзы и Нанимателей о состоянии рынка труда.

3.25. Регулярно информирует население через СМИ о рынке труда, возможностях службы занятости населения по трудоустройству, обучению и переподготовке высвобождаемых работников, а также профессиях, пользующихся устойчивым спросом.

3.26. Содействует развитию системы профессионального образования и обучения, а также обеспечению соответствия трудовых ресурсов потребностям экономики путем развития опережающего профессионального обучения.

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

3.27. Реализовывает нормы пункта 3 части первой статьи 261² Трудового кодекса Республики Беларусь в организациях бюджетной сферы в части предоставления дополнительных мер стимулирования труда работников, с которыми заключен контракт.

Наниматели:

3.28. Не допускают массового сокращения работников. Уведомляют не менее чем за три месяца профсоюзы и службу занятости о ликвидации или реорганизации организаций, их структурных подразделений, полной или частичной приостановке производства по инициативе нанимателя, собственника или уполномоченного им органа управления, влекущих сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда. Разрабатывают совместные согласованные меры, направленные на уменьшение численности работников, подлежащих увольнению.

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

Предоставляют преимущественные права (при прочих равных условиях) на оставление на работе при сокращении численности или штата работников следующим категориям работников, не допускающих нарушений производственно-технологической, трудовой и исполнительской 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 достижения общеустановленного пенсионного возраста);

работнику, чей супруг проходит срочную военную службу по призыву (на период срока службы);

получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание на производстве.

3.29. Проводят социально ответственное реструктурирование (реорганизацию) организаций.

При реорганизации (реструктуризации) организации в целях развития и внедрения аутсорсинга наниматель совместно с профсоюзом разрабатывают мероприятия, обеспечивающие сохранение и защиту трудовых и социальных гарантий высвобождаемых (переводимых во вновь созданную организацию) работников на уровне, достигнутом в прежней организации до реорганизации, в течение не менее трех лет, проводят при этом необходимую разъяснительную работу в коллективе.

3.30. . Осуществляют расторжение трудового договора (контракта) с работником-членом профсоюза по инициативе нанимателя после предварительного уведомления соответствующего профсоюзного органа согласно статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь (кроме пункта 3, абзацев третьего и пятого пункта 7), а по условиям абзаца пятого пункта 7 с одновременным уведомлением.

В иных случаях, предусмотренных коллективными договорами, расторгают трудовой договор по инициативе нанимателя только с предварительного согласия соответствующего профсоюза.

3.31. Могут оказывать материальную помощь работникам, потерявшим работу вследствие сокращения численности или штата.

3.32. Не увольняют по сокращению численности или штата работников: беременных женщин; работников, имеющих детей до 5-ти лет; одинокого родителя, имеющего детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов – до 18 лет); работников, в семье которых нет других трудоспособных членов семьи (кроме нарушителей трудовой и исполнительской дисциплины).

3.33. Не допускают увольнения по сокращению численности или штата, кроме нарушителей производственно-технологической, трудовой и исполнительской дисциплины: работников предпенсионного возраста (за три года до достижения ими общеустановленного пенсионного возраста и получения ими права на пенсию по возрасту); работников, получивших на предприятии профессиональное заболевание или трудовое увечье; одновременно двух работников из одной семьи,

имеющим неполную семью (ст. 63 Кодекса о браке и семье), имеющим троих и более детей.

3.34. Производят изменение существенных условий труда, в том числе перевод на контракт, а также увольнение по любым основаниям (кроме как за виновные действия) работников, получивших производственную травму, профессиональное заболевание, только с предварительного согласия профсоюзного комитета.

3.35. Могут включать в коллективные договоры и соглашения обязательства по выплате выходных пособий работникам в связи с выходом их на пенсию в размере до 9-ти среднемесячных заработных плат.

3.36. При увольнении работника в связи с невыполнением или ненадлежащим выполнением условий трудового договора (контракта) нанимателем, последний выплачивает работнику, компенсацию в размере не менее трех среднемесячных заработных плат.

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

3.38. Предусматривают в коллективных договорах согласование с профсоюзом графика трудовых отпусков.

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

Профсоюзы:

3.40. Оставляют на профсоюзном учете высвобождаемых работников по их желанию до трудоустройства в другую организацию с тем, чтобы они могли пользоваться правами члена профсоюза, установленными в организации.

3.41. Осуществляют контроль соблюдения требований законодательства и условий коллективных договоров (соглашений) при приеме на работу, увольнении, сокращении численности или штата работников, предоставлении им льгот и гарантий.

3.42. Оказывают материальную помощь малоимущим, безработным членам профсоюза по ходатайству профсоюзной организации.

3.43. Принимают участие в разработке социальных планов реструктуризации организаций, направленных на содействие занятости высвобождаемых работников и минимизацию социальных издержек, связанных с оптимизацией численности.

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 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.

4.9. Предусматривает: выделение средств в пределах фонда заработной платы для работников бюджетных организаций на дополнительные меры стимулирования труда при переводе их на контрактную форму найма; предоставление дополнительного отпуска, в том числе в период школьных каникул для работников учреждений образования, культуры, поощрительного отпуска на 3-4 дня с сохранением заработной платы для работников социальных служб, непосредственно занимающихся уходом за пожилыми людьми и инвалидами 1 группы.

Наниматели:

4.10. Обеспечивают оплату труда работников, независимо от формы собственности организации, 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.

Обеспечивают последовательное приближение базовой ставки, устанавливаемой Правительством Республики Беларусь для оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, на уровне не менее 70 процентов размера месячной минимальной заработной платы.

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

4.11. Производят 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.

4.12. Производят 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.

Создают в организациях резервный фонд заработной платы за счет отчислений от прибыли, остающейся в распоряжении организации после налогообложения. Конкретный размер резервного фонда, основания, порядок его создания и использования определяется коллективным договором.

4.13. Производят 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.

4.14. Включают в коллективные договоры и обеспечивают 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.

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

Осуществляют дополнительное премирование работников бюджетных организаций, осуществление 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, оставшихся в распоряжении бюджетной организации от осуществления приносящей доходы деятельности, при условии отсутствия просроченной кредиторской задолженности бюджетной организации (без учёта бюджетных обязательств, зарегистрированных в установленном порядке территориальными органами государственного казначейства) по платежам в бюджет, государственные внебюджетные фонды, оплате товаров (работ, услуг).

4.15. Производят выплату пособий семьям, воспитывающим детей, одновременно с выплатой заработной платы.

4.16. Включают в состав аттестационных комиссий по присвоению работникам квалификации представителей профсоюзных комитетов организаций.

4.17. 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.

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

При необходимости применяют 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;

4.18. Предусматривают 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.

4.19. Оказывают содействие ветеранским организациям в осуществлении ими своей деятельности. Совместно с профсоюзами

оказывают 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.

4.20. Могут оказывать материальную помощь работникам, воспитывающим детей, обучающихся в учреждениях общего среднего образования, к началу учебного года.

4.21. Могут оплачивать социальные отпуска отцам (отчимам) при рождении ребенка (статья 186 Трудового кодекса Республики Беларусь).

Профсоюзы:

4.22. 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.

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

4.24. 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 в случаях связанных с гибелью, утратой трудоспособности или профессиональным заболеванием работника в результате несчастного случая на производстве путем включения данных норм в коллективные договоры.

5.2. Выполнять мероприятия, направленные на предупреждение производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также на сокращение количества рабочих мест, находящихся в условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормам.

5.3. Принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Исполком:

5.4. Осуществляет ежегодно разработку и реализацию мер по охране труда в соответствии с действующим законодательством.

5.5. 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.

5.6. Обеспечивает контроль противопожарной безопасности в организациях бюджетной сферы.

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

5.8. Реализует в полном объеме Мероприятия по наведению порядка на земле и благоустройству территорий населенных пунктов района.

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

5.10. Организует проведение ежегодного смотра-конкурса на лучшую организацию работы по охране труда в организациях Любанского района.

Наниматели:

5.11. Предусматривают в коллективных договорах и обеспечивают:

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

5.11.2. 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;

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

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

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

5.11.6. 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 так же предоставление их сверх нормативов в случае наличия объективных причин;

5.11.7. контроль за соблюдением законодательства об охране труда работниками;

5.11.8. контроль за уровнями и концентрациями вредных производственных факторов;

5.11.9. 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;

5.11.10. 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;

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

5.11.12. проведение аттестации рабочих мест по условиям труда;

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

5.11.14. 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;

5.11.15. 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;

5.11.16. 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;

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

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

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

5.11.20. 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, 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 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;

5.11.21. выплату выходного пособия в размере не менее одного среднемесячного заработка 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;

5.11.22. возмещение морального вреда;

5.11.23. выплату других компенсаций, связанных с потерей трудоспособности;

5.11.24. 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;

5.11.25. 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.

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

5.13. 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.

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

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

Наниматели и Профсоюзы:

5.16. 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.

5.17. 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:

5.18. Осуществляют общественный контроль соблюдения законодательства о труде, в том числе за соблюдением требований охраны труда, предоставлению льгот и компенсаций за работу во вредных и опасных условиях труда.

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

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

5.21. 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 трудящихся, студентов и учащихся;

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

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.

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

6.8. Предусматривает выделение служебного жилья в агрогородках для работников бюджетной сферы.

6.9. Обеспечивает нуждающихся работников земельными участками для организации садоводческих товариществ, огородов.

6.10. Обеспечивает централизованную доставку топлива пенсионерам, работникам учреждений бюджетной сферы, проживающим в сельской местности.

6.11. Изыскивает возможность дотирования оплаты проезда работникам бюджетной сферы, проживающим в городах и городских поселках и работающим в сельской местности.

6.12. Обеспечивает своевременность: расчетов бюджета с предприятиями общественного питания и торговли за обслуживание лечебных, детских дошкольных учреждений и организацию питания учащихся школ и государственных учреждений, обеспечивающих получение профессионально-технического образования; доставки учащихся на школьных автобусах к учреждениям образования (наличие топлива, исправность автобусов и др.).

6.13. Предусматривает финансовую поддержку коллективов художественной самодеятельности, носящих звание «народный» и «образцовый».

6.14. 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.

6.15. 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 района.

6.16. 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:

6.17. Обеспечивают работникам возможность приема горячей пищи.

6.18. Отчисляют денежные средства в размере 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.

6.19. В целях поддержки и социальной защиты, работающих в сельской местности работников бюджетной сферы, сельскохозяйственные организации реализуют им производимую

продукцию в определенных коллективным договором количестве и оказывают услуги по ценам, установленным для своих работников.

6.20. Включают в коллективные договоры:

обязательство об оказании содействия в строительстве жилья работникам своих предприятий, состоящим на учете нуждающихся в улучшении жилищных условий;

норму о предоставлении женщинам права ухода в отпуск за два месяца до родового отпуска с сохранением среднего заработка при наличии медицинского заключения о переводе их на легкий труд и невозможности нанимателя предоставить такую работу;

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 части для работников, имеющих детей;

норму об организации доставки работников организаций, работающих во вторую (ночную) смену;

норму о стимулировании работников, профсоюзных активистов за результативность работы с обязанными лицами.

Профсоюзы:

6.21. 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.

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

6.23. 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.

6.24. 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.

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

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

6.27. 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 (города).

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. Вводит в состав райисполкома председателя районного объединения профсоюзов.

7.9. 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.

Наниматели:

7.10. 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.

7.11. 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.

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

7.13. 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.

7.14. 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.

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

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

7.17. 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. Устанавливать доплаты не освобожденным от основной (производственной) работы председателям профкомов из средств организаций за сложность и напряженность работы, участие в решении вопросов охраны труда, правовой помощи работникам, поддержание дисциплины и морального климата в коллективе. Для бюджетных организаций – за счет средств, полученных от приносящей доходы

деятельности. Финансовые средства на эти цели перечисляются на расчетные счета первичных профсоюзных организаций с учетом начисления страховых взносов в Фонд социальной защиты населения Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь.

7.18. 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.

7.19. 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.

7.20. 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.

7.21. Не допускают наложения дисциплинарных взысканий, лишения (уменьшения) премий, изменения существенных условий труда, в том числе перевода на контрактную форму найма, досрочного расторжения трудового договора по инициативе нанимателя (за исключением случаев увольнения по основаниям, признаваемым в соответствии с законодательными актами дискредитирующими 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.

7.22. 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.

7.23. 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.

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

Профсоюзы:

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

7.26. 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.

7.27. Разрабатывают и постоянно реализовывают комплекс мер по обеспечению соблюдения работниками трудовой и исполнительской дисциплины, требований 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 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 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, районное радио, Интернет.

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

Соглашение по поручению Сторон подписали:

от Исполкома

от Нанимателей

от Профсоюзов

Председатель
Любанского
районного
исполнительного
комитета

Директор ГЛХУ «Любанский
лесхоз»

Председатель
Любанского
районного
объединения
профсоюзов

С.А. Шуляковский
Главный врач УЗ «Любанская
ЦРБ»

О.В. Алымова
районное объединение
организаций профсоюзов
экономиков в Федерации
Профсоюзов Беларуси

В.В. Мельник

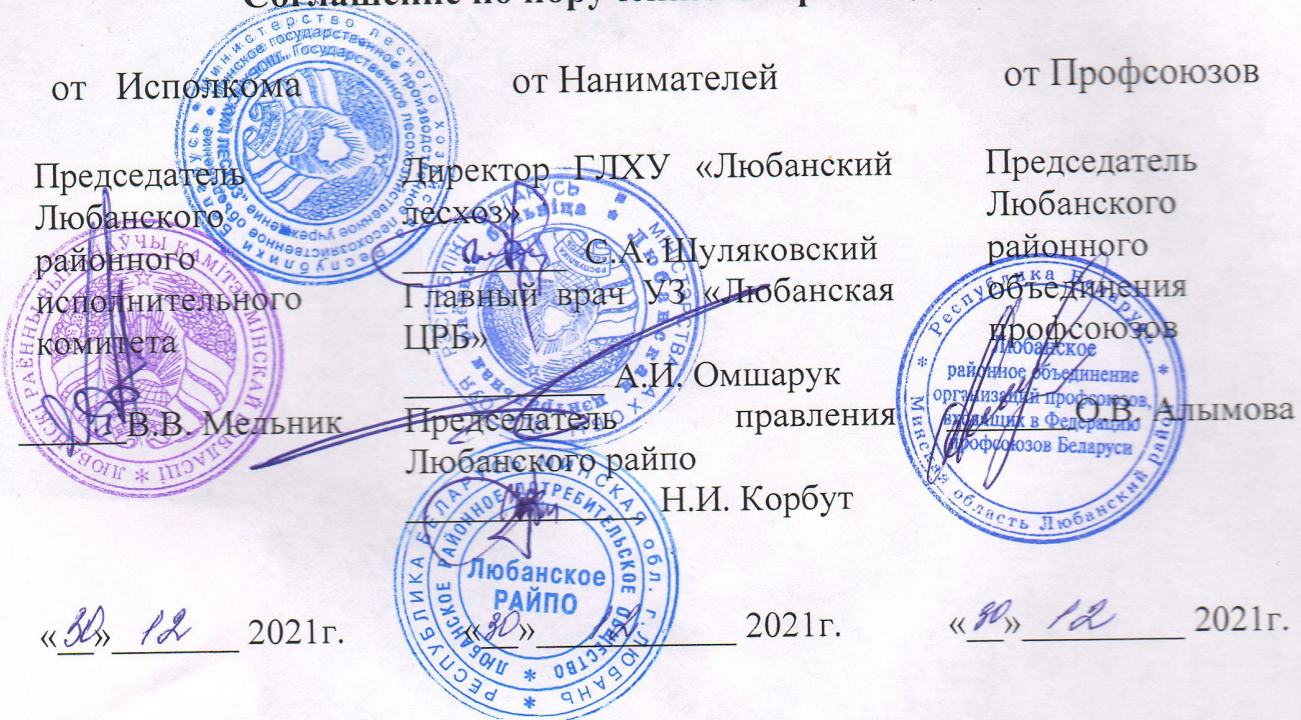
А.И. Омшарук
Председатель правления
Любанского райпо

Н.И. Корбут

«30» 12 2021г.

«30» 2021г.

«30» 12 2021г.



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

Главу 1 части 6 дополнить абзацами:

1.9. «Стороны рекомендуют определять в коллективном договоре порядок и условия распространения действия положений коллективного договора на работников-членов профсоюза, от имени которых он заключался»

1.10. «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 Исполкома

от Нанимателей

от Профсоюзов

Председатель
Любанского
районного
исполнительного
комитета


В.В. Мельник



Директор ГЛХУ «Любанский
лесхоз»


С.А. Шуляковский

Главный врач УЗ «Любанская
ЦРБ»



А.И. Омшарук

Председатель
Любанского райпо


Н.И. Корбут



Председатель
Любанского
районного
объединения
профсоюзов


О.В. Алымова



«20» 09 2021г.



ЛЮБАНСКИЙ РАЙОННЫЙ ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЙ КОМИТЕТ
Управление по труду, занятости и социальной
защите

ГОСУДАРСТВЕННАЯ РЕГИСТРАЦИЯ

№ № 21 от 30.12.2020
« 13 » сентября 2022 г.

Подпись _____

Дополнительное соглашение № 1

к Соглашению между Любанским районным исполнительным комитетом,
Любанским районным объединением профсоюзов и нанимателями
Любанского района на 2021- 2023 годы

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

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

1.1. в главе 1:

в абзаце седьмом после слов «на 2019 – 2021 годы» дополнить
словами «(продлено на 2022 – 2024 годы)»;

1.2. в главе 2:

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

в подпункте 2.7 слова «заработной платы» заменить словами
«размеров оплаты их труда»;

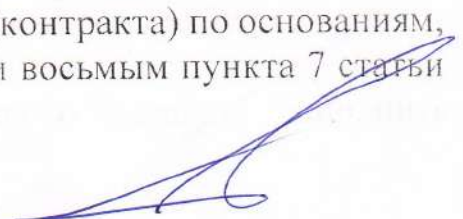
1.3. в главе 3:

подпункт 3.13 после слов «работник имеет право досрочно
расторгнуть контракт по его требованию:» дополнить словами
«поступления на военную службу по контракту»;

первый абзац подпункта 3.31 изложить в следующей редакции:

«3.30. Осуществляют расторжение трудового договора (контракта) с
работником-членом профсоюза по инициативе нанимателя после
предварительного уведомления соответствующего профсоюзного органа
согласно статьи 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).»;





подпункт 3.39. после слов «(тарифного оклада)» дополнить словом «оклада»;

подпункта 3.40 изложить в следующей редакции:

«предоставляют работникам с их согласия отпуска с сохранением заработной платы в размере не менее 2/3 тарифной ставки (тарифного оклада, 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».

1.4. в главе 4:

подпункт 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 подпункте 4.2. второго обзаца слова «уровня заработной платы» заменить словами «размеров оплаты труда»;

первый абзац подпункта 4.10. изложить в следующей редакции:

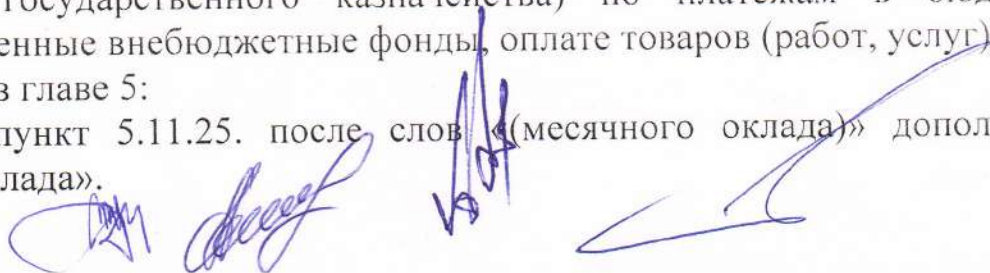
«Применяют в коммерческих организациях гибкие условия оплаты труда, направленные на усиление мотивации работников по повышению производительности труда.»;

подпункт 4.14 изложить в следующей редакции:

«4.14. 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 5:

Подпункт 5.11.25. после слов «(месячного оклада)» дополнить словом «оклада».



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

от Исполкома

от Нанимателей

от Профсоюзов

Председатель Любанского
районного исполнительного
комитета

В.В. Мельник



Директор ГЛХУ «Любанский ЦСХОЗ»

С.А. Шуляковский



Председатель
Любанского районного
объединения профсоюзов

О.В. Алымова



Главный врач УЗ «Любанская ЦРБ»

А.И. Омшарук

Председатель правления
Любанского райпо

Н.И. Корбут

