



**СОГЛАШЕНИЕ  
МЕЖДУ КРУПСКИМ РАЙОННЫМ ИСПОЛНИТЕЛЬНЫМ  
КОМИТЕТОМ, КРУПСКИМ РАЙОННЫМ ОБЪЕДИНЕНИЕМ  
ОРГАНИЗАЦИЙ ПРОФСОЮЗОВ И НАНИМАТЕЛЯМИ  
КРУПСКОГО РАЙОНА НА 2022-2024 ГОДЫ**

Крупский районный исполнительный комитет (далее - Исполком), Крупское районное объединение организаций профсоюзов от лица организационных структур отраслевых профсоюзов и организаций (далее - Профсоюзы), наниматели Крупского района (далее - Наниматели), именуемые в дальнейшем Сторонами, руководствуясь Конституцией Республики Беларусь, законодательством Республики Беларусь, Трудовым кодексом Республики Беларусь, Указами Президента Республики Беларусь от 15 июля 1995 г. № 278 «О развитии социального партнерства в Республике Беларусь», от 5 мая 1999 г. № 252 «О Национальном совете по трудовым и социальным вопросам», Генерального соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2019 – 2021 годы (продлено на 2022-2024 годы), в целях создания необходимых условий для экономического развития Крупского района, социальной и правовой защиты населения (трудящихся) на основе принципов социального партнерства заключили настоящее Соглашение на 2022 – 2024 годы (далее – Соглашение).

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ И СФЕРА ДЕЙСТВИЯ

1. Соглашение является нормативным актом, содержащим обязательства сторон по регулированию отношений в социально-трудовой сфере и действует на территории Крупского района в отношении всех нанимателей, профсоюзов, работников Крупского района.

2. Соглашение содержит ключевые меры по обеспечению должного уровня социальной защищенности работников, соблюдению их трудовых прав и гарантий, созданию безопасных условий труда

3. Соглашение служит основой для заключения тарифных, местных соглашений и коллективных договоров.

3.1. Предоставление льгот и гарантий сверх норм, установленных законодательством, осуществляется при условии закрепления их в местных соглашениях, коллективных договорах, заключенных в соответствии с законодательством и по вопросам, относящимся к компетенции Сторон.

 А.С. Козел

 Н.В. Усеня

 Л.Г. Фелькина

3.2. Тарифные соглашения и коллективные договоры могут содержать более льготные по сравнению с Соглашением трудовые и социально-экономические условия в соответствии с законодательством.

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

4. 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 Крупского района, входящие в Федерацию профсоюзов Беларуси.

5. В целях обеспечения реализации Соглашения Стороны на основе взаимных консультаций в рамках районного совета по трудовым и социальным вопросам (далее – Совет) разрабатывают документы, принимают необходимые решения, формируют предложения в адрес государственных органов Республики Беларусь и принимают меры по их реализации, контролируют ход выполнения Соглашения.

6. Проекты нормативных правовых актов Крупского района, затрагивающие важнейшие трудовые и социально-экономические интересы населения, предварительно за 1 месяц согласовываются Сторонами и, при необходимости, рассматриваются на заседаниях Совета.

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 (продлено на 2022-2024 годы) (далее – Генеральное соглашение).

8. За нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Соглашением, Стороны несут ответственность в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

9. Соглашение вступает в силу с момента его подписания Сторонами и действует до заключения нового, но не более шести месяцев после окончания срока его действия.

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

11. Изменения в наименовании Сторон не влекут за собой прекращения действия настоящего Соглашения. В случае их реорганизации, в период



действия Соглашения, его выполнение обязательно для правопреемника в течение срока, на который оно было заключено, если стороны не примут иного решения.

## **ГЛАВА 2**

### **ЭКОНОМИЧЕСКИЕ И ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

#### **2.1. Стороны обязуются:**

2.1.1. Проводить активную политику по повышению уровня конкурентоспособности организаций с минимизацией негативных социальных последствий, созданию благоприятных условий хозяйствования, предпринимательской деятельности, повышению жизненного уровня работников Крупского района.

Проводить широкую информационно-разъяснительную работу в трудовых коллективах в целях формирования нетерпимости к пьянству, нарушениям производственно-технической, исполнительской и трудовой дисциплины.

2.1.2. Оказывать содействие в развитии малого и среднего бизнеса для увеличения объемов производства товаров, услуг и создания новых рабочих мест.

2.1.3. Предпринимать меры по предотвращению банкротства и необоснованной реорганизации платежеспособных организаций. Учитывать мнение профсоюзов и работников организации-должника при рассмотрении вопроса о реорганизации, продажи или ликвидации организации.

Своевременно предпринимать меры по предупреждению банкротства организаций, их финансовому оздоровлению, используя в полном объеме досудебные процедуры.

Проводить работу по выводу на стабильную работу предприятий, находящиеся в сложном экономическом положении, путем расширения мер по досудебному финансовому оздоровлению.

2.1.4. Разрабатывать и осуществлять меры по переподготовке и социальной поддержке работников в условиях проведения процедур, связанных с экономической несостоятельностью (банкротством) организаций в соответствии с утвержденными в установленном порядке программами о социальной защите и содействии занятости населения.

2.1.5. Содействовать инновационно-структурному обновлению экономики района, стимулированию разработки и реализации эффективных инвестиционных проектов, созданию и быстрому освоению конкурентно-способной продукции.

2.1.6. Контролировать правильность формирования и применения тарифов на оказываемые населению услуги по системе государственных минимальных социальных стандартов.

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

2.1.8. Проводить постоянную работу по финансовому оздоровлению организаций, обеспечению их безубыточной работы, мобилизации трудовых коллективов на повышение производительности труда, качества выпускаемой продукции и выполняемых работ, производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, в целях сохранения постоянной занятости работников, повышения им заработной платы.

2.1.9. Поддерживать внедрение принципов достойного труда и достижение целей устойчивого развития, необходимости стимулирования энергоэффективности и ресурсосбережения, а также охраны окружающей среды и экологической безопасности. Обеспечивать рост благосостояния граждан и создавать комфортные и безопасные условия для жизни людей.

2.1.10. Вырабатывать предложения по оптимизации, в том числе снижению, фискальной нагрузки.

## **2.2. Исполком:**

2.2.1. Обеспечивает реализацию государственных программ и прогнозов социально-экономического развития Крупского района на период действия Соглашения.

2.2.2. При проведении реформ в сельском хозяйстве максимально сохраняет крупнотоварные сельскохозяйственные организации на основе их самокупаемости.

2.2.3. Принимает меры по развитию малого предпринимательства, выполняя в полном объеме разрабатываемые мероприятия по его государственной поддержке.

2.2.4. Направляет проекты нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые и связанные с ними экономические интересы работников и нанимателей для участия в их разработке другим Сторонам Соглашения.

2.2.5. Анализирует производственно-хозяйственную деятельность убыточных организаций, регулярно рассматривает обоснованность мер, принимаемых ими по выходу из кризиса, оказывает необходимую помощь.

2.2.6. Вносит предложения по совершенствованию работы убыточных и экономически несостоятельных коммунальных и

градообразующих организаций по результатам оценки их финансового положения, совместно с представителями профсоюзов в пределах своей компетенции.

2.2.7.Информируют профсоюзы об организациях, подлежащих приватизации, реорганизации и продаже.

### **2.3. Наниматели:**

2.3.1.Принимают меры по обеспечению стабильной работы организаций, повышению конкурентоспособности продукции, созданию дополнительных рабочих мест и обеспечению загрузки работающих.

2.3.2.Обеспечивают качественный, эффективный и безопасный труд коллективов, своевременную выплату заработной платы, снижение издержек производства, укрепление производственно-технической, исполнительской и трудовой дисциплины, сохранность государственной собственности.

2.3.3.С участием профсоюзов разрабатывают проекты локальных правовых актов, затрагивающих трудовые и социально-экономические права и интересы граждан.

2.3.4.С участием профсоюзов обеспечивают финансирование социальных расходов за счет прибыли, остающейся в распоряжении организаций.

2.3.5.Заключают коллективные договоры с работниками в лице их представительных органов (соответствующих профессиональных союзов или их организационных структур).

2.3.6. В соответствии с коллективным договором определяют форму и периодичность информирования работников о финансово-хозяйственной деятельности организаций, принимаемых мерах по стабилизации и развитию производства.

2.3.7.На основании коллективного договора принимают решение о выдаче займов на строительство (реконструкцию) или приобретение жилых помещений, работникам, нуждающимся в улучшении жилищных условий.

2.3.8.Включают представителей профсоюзов в состав комиссий по преобразованию организаций в процессе разгосударствления и приватизации.

Председатель профкома (либо его заместитель) вправе принимать участие в заседаниях совета директоров (наблюдательного совета) акционерного общества при рассмотрении социально-трудовых и связанных с ними экономических вопросов.

2.3.9.При акционировании организации распространяют условия участия в приватизации государственной собственности, лиц, участие которых предусмотрено законодательством Республики Беларусь.

### **2.4. Объединение профсоюзов:**

2.4.1. Организует выполнение Плана мероприятий по реализации Программы деятельности Федерации профсоюзов Беларуси на 2020-2025 годы на территории Крупского района, участвует в выполнении обязательств Генерального соглашения, а также программ социально-экономического развития района, государственных программ развития отраслей через систему коллективных договоров и соглашений.

2.4.2. Оказывает методическую и практическую помощь организациям по заключению коллективных договоров и контролирует их выполнение.

2.4.3. Участвует в организации всех видов соревнований среди учреждений и организаций района.

2.4.4. Предоставляет профсоюзным организациям, членам профсоюзов бесплатную юридическую помощь и консультации по вопросам применения норм действующего законодательства.

2.4.5. Осуществляет общественный контроль за соблюдением законодательства Республики Беларусь по вопросам разгосударствления и приватизации государственной собственности, в порядке установленном законодательством.

2.4.6. Проводит работу по выдвижению своих представителей-акционеров для избрания в состав Правлений или Наблюдательных советов акционерных обществ.

### **ГЛАВА 3 СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ, РАЗВИТИЕ РЫНКА ТРУДА**

#### ***3.1. Стороны обязуются:***

3.1.1. Принимать меры по выполнению мероприятий государственных программ занятости населения. Не допускать массового высвобождения работников.

3.1.2. Разрабатывать на основе взаимных консультаций программы и мероприятия, направленные на содействие занятости и социальную защиту населения в случае угрозы массовой безработицы.

Проводить работу по выводу на стабильную работу предприятий, находящихся в сложном экономическом положении, путем расширения мер по досудебному финансовому их оздоровлению.

Для обеспечения взаимодействия Сторон в целях предупреждения массовой безработицы руководствоваться следующими критериями массового увольнения работников:

массовое увольнение работников определяется в случаях ликвидации организации со списочной численностью работников

25 человек и более;

\_\_\_\_\_ А.С. Козел

\_\_\_\_\_ Н.В. Усеня

\_\_\_\_\_ Л.Г.Федькина

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

Предоставлять увольняемым добросовестным работникам организаций-банкротов, ликвидируемых организаций, а также организаций, продаваемых как имущественный комплекс, преимущественное право трудоустройства на не менее 80 процентов рабочих мест, вновь образуемых на базе имущества и площадях этих организаций, в соответствии с необходимой квалификацией и предъявляемыми требованиями для работы на вновь созданных рабочих местах.

3.1.4. 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.

3.1.5. 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 рассматривают причины и последствия ликвидации или реорганизации организаций численностью свыше 25 человек.

3.1.6. При смене собственника имущества или реорганизации организации правопреемник сохраняет рабочие места для беременных женщин; одиноких матерей (отцов), воспитывающих ребенка в возрасте до 16 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18-ти лет); матерей (отцов), имеющих детей до 5 лет.

3.1.7. Осуществлять мониторинг рынка труда, а также мониторинг неполного рабочего времени работников организаций реального сектора экономики, принимать меры по недопущению вынужденного неполного рабочего времени.

3.1.8. Проводить консультации по проблемам занятости. В соглашениях (коллективных договорах), предусматривать мероприятия, направленные на содействие и сохранение занятости, защиту увольняемых и иных лиц, нуждающихся в социальной защите.

3.1.9. Оказывать содействие безработным в организации самозанятости, в том числе путем предоставления субсидий.

### **3.2. Исполком и Наниматели:**

3.2.1. Информировать объединение профсоюзов о неплатежеспособных организациях, в отношении которых планируется принимать меры досудебного финансового оздоровления, а также

неплатежеспособных организациях, неплатежеспособность которых имеет или приобретает устойчивый характер, в отношении которых есть основания принимать решение о проведении процедуры экономической несостоятельности (банкротства).

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

Стимулируют развитие учебных баз в организациях для создания условия получения профильного профессионального образования работников.

Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах:

увольняемым 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;

работникам, с которыми не будут продлены сроки действия заключенных контрактов по инициативе нанимателя, предоставлять один день в неделю в течение месяца до истечения срока действия контракта с сохранением заработной платы для поиска нового места работы, кроме работников, достигших общеустановленного пенсионного возраста и получения ими права на пенсию по возрасту.

3.2.3. Осуществляют профессиональную ориентацию незанятого населения в целях оказания практической помощи в выборе профессии, смене рода занятий и повышении квалификации с учетом профессиональных предпочтений, интересов личности и потребностей рынка труда.

3.2.4. 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.

3.2.5. Перевод работника на контрактную форму найма, изменение условий 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.

Вместе с письменным предупреждением о переводе работника на контрактную форму найма наниматель вручает ему проект контракта, в котором должны быть изложены нормы статьи 261<sup>2</sup> Трудового кодекса Республики Беларусь в части предоставления дополнительных мер стимулирования труда работников, с которыми заключен контракт.



По желанию работника-члена профсоюза обсуждение содержания контракта данного работника производится с участием профсоюза.

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

Рекомендуют предусматривать в коллективных договорах: при увольнении работника по истечении срока действия контракта с нарушением указанного срока предупреждения наниматель выплачивает работнику компенсацию в размере одной среднемесячной заработной платы.

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

- поступления на военную службу по контракту;
- 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);
- 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.

3.2.6. 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.

3.2.7.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 или после окончания отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет, обязан продлить (заключить новый) контракт не менее чем до достижения ребенком возраста 5-ти лет.

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

продлевает на срок до 5 лет, заключает новый контракт на пять лет с матерью (отцом, опекуном) ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или двоих и более детей до достижения младшим из них возраста 16 лет;

продлевает (заключает новый) контракт с работниками пенсионного возраста на период получения их детьми общего среднего, профессионально-технического, среднего специального, высшего или послевузовского образования в дневной форме получения образования, дополнительного образования взрослых в учреждениях образования и иных организациях, у индивидуальных предпринимателей, которым в соответствии с законодательством предоставлено право осуществлять образовательную деятельность, находящихся на территории стран Таможенного Союза.

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

3.2.9.Не продлевают срок действия заключенного с работником контракта на срок менее одного года без письменного согласия работника, если иное не установлено Президентом Республики Беларусь.

3.2.10.Определяют срок действия контракта, заключаемого с работником, трудовой договор с которым был заключен на неопределенный срок, и срок продления действия контракта по истечении срока его действия работникам, добросовестно работающим и не допускающим нарушений производственно-технологической, трудовой и исполнительской дисциплины:

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 не менее пяти лет.

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

3.2.11.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.

3.2.12.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.

3.2.13.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.

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

3.2.15.На условиях коллективного договора 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.

### **3.3. Исполком:**

3.3.1.Разрабатывает районные мероприятия по содействию занятости населения, предусматривая в них комплекс активных форм обеспечения занятости населения и регулирования рынка труда.

3.3.2.Информирует Объединение профсоюзов и Нанимателей о состоянии рынка труда, работе, проводимой по его регулированию.

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

Проводит комплекс мер по выводу на стабильную работу предприятий, подчиненных местным исполнительным и

распорядительным органам, находящиеся в сложном экономическом положении, путем реализации мер по досудебному финансовому оздоровлению.

3.3.4.Реализовывает нормы статьи 261<sup>2</sup> Трудового кодекса Республики Беларусь в организациях бюджетной сферы в части предоставления дополнительных мер стимулирования труда работников, с которыми заключен контракт.

3.3.5.Осуществляет мониторинг случаев установления неполного рабочего времени работникам организаций реального сектора экономики. Ежемесячно информирует Объединение профсоюзов о его результатах и принимает меры по недопущению установления вынужденного неполного рабочего времени.

### **3.4. Наниматели:**

3.4.1.Принимают меры по недопущению 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.

Принимают меры по трудоустройству увольняемых в результате сокращения численности или штата работников, в том числе путем переобучения за счет средств организаций другим должностям служащих (профессиям рабочих), по которым в организациях имеются вакансии.

3.4.2.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.

3.4.3.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).

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

3.4.4. Оказывают материальную помощь работникам, потерявшим работу вследствие сокращения численности или штата работников в соответствии с коллективным договором.

3.4.5. Оставляют за работниками, уволенными по сокращению численности или штата, право пользования детскими дошкольными учреждениями, оздоровительными и медицинскими учреждениями, принадлежащими организациям, на период нахождения на учете в службе занятости.

3.4.6. Не увольняют по сокращению численности или штата работников:

беременных женщин;

имеющих детей до 5-ти лет;

одиноких матерей, (отцов, опекунов), имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов – до 18 лет);

воспитывающих детей инвалидов;

работников, являющихся единственным членом семьи с постоянным заработком, кроме нарушителей производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины;

работника, чей супруг проходит срочную военную службу по призыву.

3.4.7. Не допускают увольнения по сокращению численности или штата, кроме нарушителей производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины: работников предпенсионного возраста (за три года до возникновения права на пенсию по возрасту на общих основаниях); работников, получивших в организации профессиональное заболевание или трудовое увечье; одновременно двух работников из одной семьи, имеющих неполную семью (ст. 63 Кодекса о браке и семье), имеющих троих и более детей.

3.4.8. В случае получения работником-членом профсоюза производственной травмы, профессионального заболевания, наниматель обеспечивает данного работника работой в соответствии с медицинским заключением, а увольнение данного работника по любым основаниям (кроме увольнения по инициативе нанимателя за виновные действия) производит только с предварительного согласия профсоюзного комитета.

3.4.9. Рекомендовать включать в коллективные договоры и соглашения обязательства по выплате выходных пособий работникам в связи с выходом их на пенсию.

3.4.10. При увольнении работника в связи с невыполнением или ненадлежащим выполнением условий трудового договора или



контракта нанимателем, последний выплачивает работнику, компенсацию в размере не менее трех среднемесячных заработных плат.

3.4.11. Исходя из финансово-экономического положения, наниматель вправе выплачивать выходное пособие при прекращении трудовых отношений в связи с истечением срока действия контракта, в случае если такое решение принято нанимателем по отношению к работнику, не имеющему дисциплинарных взысканий, в размере не менее его среднемесячной заработной платы.

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

3.4.13. Предоставляют работникам дополнительные отпуска, в том числе за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за особый характер работы, ненормированный рабочий день, продолжительный стаж работы, социальные и поощрительные отпуска в соответствии с законодательством, а также на условиях и в порядке, предусмотренном коллективным договором.

3.4.14. Предоставляют женщинам и одиноким мужчинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 16 лет, отпуск в летнее или другое удобное для них время с учетом особенностей и возможностей организации.

3.4.15. 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 простоя работникам производят в размере 100 процентов тарифной ставки (тарифного оклада), оклада за весь период остановки производства в порядке, определяемом коллективным договором.

3.4.16. 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.

### ***3.5. Объединение профсоюзов:***

3.5.1. Проводит работу по включению в коллективные договоры и соглашения мероприятий, направленных на сохранение, увеличение объемов работ, числа рабочих мест, переподготовку увольняемых работников, предоставление им льгот и компенсаций сверх установленных законодательством, а также мероприятий по профессиональному обучению и повышению квалификации работников.

3.5.2. Осуществляет контроль за соблюдением нанимателями (организациями) требований законодательства и условий коллективных договоров (соглашений) при приеме на работу, увольнении, сокращении численности или штата работников, предоставлении им льгот и гарантий.

3.5.3. Оказывает материальную помощь малоимущим, безработным бывшим работникам, членам профсоюза по ходатайству профсоюзной организации.

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

## ГЛАВА 4

### ОПЛАТА ТРУДА, ПОВЫШЕНИЕ УРОВНЯ ЖИЗНИ И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИЩЕННОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

#### *4.1. Стороны обязуются:*

4.1.1. Проводить совместную работу, направленную на обеспечение права работника на справедливое и достойное вознаграждение за труд, защиту экономических и социальных интересов.

Прорабатывать вопрос, в том числе путем инициирования внесения дополнений в действующее законодательство, о мерах по защите материальных прав работников в случае экономической несостоятельности (банкротства) организации.

4.1.2. 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.

4.1.3. Обеспечить в 2022 – 2024 годах темпы роста реальной и номинальной среднемесячной заработной платы в целом по району в соответствии с расчетными показателями прогноза социально-экономического развития Крупского района.

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

4.1.5. Обеспечивать минимальный размер оплаты труда работников не ниже уровня минимальной заработной платы, установленной законодательством.

4.1.6. Оказывать содействие работникам бюджетной сферы, в том числе пенсионерам, проживающим в сельской местности, по предоставлению услуг в обработке приусадебных участков, продаже сельскохозяйственной продукции, выделению транспорта на условиях, применяемых для основных работников организации.

4.1.7. На основании локальных правовых актов организаций рекомендуют обеспечивать дальнейшее совершенствование систем оплаты труда. Обеспечивают проведение работы по повышению тарифной ставки (тарифного оклада), оклада до 60 процентов в общей структуре заработной платы как гарантированного дохода работника.

4.1.8. 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).

4.1.9. Включать в коллективные договоры, соглашения положение о сохранении среднего заработка за работниками организаций, участвующими в отраслевых и межотраслевых спартакиадах, а также работниками, участвующими во всех видах местных (районных) областных, республиканских и международных смотров-конкурсов художественной самодеятельности, фестивалях, других культурно-массовых мероприятиях.

4.1.10. Проводить совместную работу по предоставлению жилых помещений коммерческого использования (арендного жилья): молодым специалистам, получившим образование за счет средств республиканского и (или) местных бюджетов, прибывшим на работу по распределению, направленным на работу в соответствии с договором о целевой подготовке специалиста; гражданам, проживающим в сельской местности и работающим в организациях сельского хозяйства, в иных организациях, обслуживающих эту отрасль, а также работающим в санаториях, реабилитационных центрах, расположенных в сельской местности.

4.1.11. Включать в местные территориальные и отраслевые соглашения рекомендации по оказанию шефской помощи одиноким неработающим пенсионерам, ветеранам и инвалидам, утратившим по

уважительным причинам связь с организациями, в которых они работали, а также проживающими в учреждениях социального обслуживания на условиях коллективного договора.

#### **4.2. Исполком:**

4.2.1. Обеспечивает поэтапное сближение уровня соотношения заработной платы работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, и заработной платы работников в целом по республике до уровня не ниже 80 процентов.

4.2.2. Обеспечивает своевременную выплату 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.

4.2.3. Ежеквартально информирует Объединение профсоюзов об уровне среднемесячной заработной платы работников по видам экономической деятельности.

4.2.4. Предусматривает планирование (выделение) средств на дополнительные меры стимулирования труда работников, с которыми заключены контракты.

4.2.5. Предоставляет одноразовые субсидии на строительство (реконструкцию) или приобретение жилых помещений и на погашение задолженности по льготным кредитам, полученным на строительство (реконструкцию) или приобретение жилых помещений, гражданам, состоящим на учете нуждающихся в улучшении жилищных условий, в объемах, утвержденных бюджетом района.

4.2.6. Обеспечивает адресную социальную помощь гражданам, оказавшимся в категории малоимущих, используя заявительный принцип государственной поддержки.

Информирует Объединение профсоюзов и население два раза в год о количестве выделенного социального жилья по категориям граждан.

4.2.7. Контролирует внедрение социальных стандартов по обслуживанию населения в районе, городе и информирует об этом Объединение профсоюзов.

Прорабатывает вопрос о содействии развитию внебюджетного сектора здравоохранения.

#### **4.3. Наниматели:**

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

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

4.3.2. Работу по изменению условий оплаты труда работников в целях повышения доли тарифа в среднемесячной заработной плате проводят совместно с профсоюзами путем совершенствования состава заработной платы в соответствии с действующим законодательством. Установление, замену и пересмотр норм труда производят с участием профсоюзного комитета.

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

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

4.3.3. 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.

4.3.4. 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.

4.3.5. 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.

4.3.6. 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).

4.3.7. Производят оплату работы в дни, являющиеся профессиональными праздниками в организации, как в праздничные дни. Порядок и формы поощрения работников в честь празднования профессиональных праздников предусматриваются в коллективных договорах и других локальных правовых актах.

4.3.8. Рекомендовать предусматривать в коллективных договорах либо в отдельных локальных правовых актах размер оплаты и условия предоставления свободных от работы дней матери (отцу), воспитывающей (воспитывающему) двоих и более детей в возрасте до 16 лет.

4.3.9. Выплачивают работникам при предоставлении трудового отпуска – материальную помощь на оздоровление в порядке и размере, установленном коллективным договором.

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

4.3.11. Включают в состав аттестационных и тарифно-квалификационных комиссий по присвоению работникам разрядов, классов, категорий представителей профсоюзных комитетов.

4.3.12. Рекомендовать выделять средства на улучшение жилищных условий работников, в том числе молодых специалистов, в размерах, определяемых коллективными договорами, при наличии на эти цели денежных средств.

4.3.13. 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 в соответствии с законодательством.

4.3.14. Совместно с профсоюзами в положениях об оплате (организации оплаты) труда организаций разрабатывают механизм заинтересованности всех работников в создании здоровых и безопасных условий труда, зависимости уровня оплаты труда от соблюдения требований охраны труда.

4.3.15. Обеспечивают работникам условия для приема горячей пищи. На основании коллективного договора производят удешевление стоимости питания, а также другие компенсационные выплаты.

4.3.16. Производят компенсацию работникам, привлекаемым по производственной необходимости к дежурству, в том числе на дому, на условиях, предусмотренных коллективным договором.

4.3.17. Предусматривают в коллективных договорах нормы поощрения членов коллективов работников, активистов профсоюзного движения: за работу по наставничеству; за результативность воспитательной и 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.

4.3.18. Содействуют на условиях коллективного договора ветеранским организациям в осуществлении ими уставной деятельности, оказывают материальную и хозяйственную помощь неработающим пенсионерам и ветеранам в соответствии с законодательством.

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

#### ***Объединение профсоюзов:***

4.4.1. Оказывает методическую и практическую помощь профсоюзным организациям по заключению коллективных договоров, установлению в них дополнительных социально-экономических и правовых гарантий для работников.

4.4.2. Осуществляет правовое и экономическое обучение профсоюзного актива района.

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

4.4.4.Информирует районный исполнительный комитет о фактах несвоевременной выплаты заработной платы.

4.4.5.Выделяет средства профсоюзного бюджета на оказание материальной помощи членам отраслевых профсоюзов на оздоровление их и членов их семей.

4.4.6.Предоставляет в установленном порядке социальную (материальную) помощь в виде денежных средств, другого имущества ветеранам Великой Отечественной войны, труда, воинам-интернационалистам, малообеспеченным семьям, иным категориям граждан.

4.4.7. Предусматривает выделение средств из профсоюзного бюджета на награждение работников профсоюзных организаций по ходатайству отраслевых районных профсоюзных организаций за высокие показатели в труде, активное участие в профсоюзной работе, в связи с юбилейными датами, государственными и профессиональными праздниками в установленном порядке.

4.4.8.Отраслевые организации профсоюзов перечисляют денежные средства районному объединению для их кооперирования с целью реализации уставных целей и задач ФПБ, иной деятельности объединения профсоюзов.

4.4.9.Проводит работу по мониторингу ценовой ситуации на потребительском рынке района в целях ограничения роста цен на социально-значимые товары.

4.4.10.Проводит работу по мониторингу оказания жилищно-коммунальных услуг в целях повышения качества оказываемых услуг.

## ГЛАВА 5

### ОХРАНА ТРУДА И ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

#### **5.1. Стороны обязуются:**

5.1.1.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 отраслевые и местные тарифные соглашения, а также в коллективные договоры.

При бюджетном финансировании организаций предусматривать выделение средств на эти цели.

5.1.2.Разрабатывать и 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.

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

5.1.4. Контролировать ход выполнения мероприятий по охране труда, включенных в коллективные договоры и соглашения.

## **5.2. Исполком:**

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

5.2.2. Осуществляет постоянный контроль экологической обстановки в районе, городе и недопущения сбросов и выбросов загрязняющих веществ в окружающую среду и информирует население о применяемых мерах по ее оздоровлению. Не допускает строительства объектов производственно-технического назначения без проведения экологической экспертизы проектов и учета общественного мнения.

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

5.2.4. Обеспечивает контроль противопожарной безопасности в организациях бюджетной сферы.

5.2.5. Организует работу комиссии при Исполкоме для проверки знаний по вопросам охраны труда членов комиссий райисполкома, руководителей районных организаций, их заместителей, ответственных за организацию охраны труда, главных специалистов организаций, работников служб охраны труда (специалистов по охране труда), членов комиссий районных организаций для проверки знаний работающих по вопросам охраны труда.

## **5.3. Наниматели:**

5.3.1 На основании коллективных договоров обеспечивают:

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

5.3.1.2. безопасность при эксплуатации территории, капитальных строений (зданий, сооружений), изолированных помещений, оборудования, ведении технологических процессов и применении в производстве материалов, химических веществ, а также контроль по использованию и правильному применению средств индивидуальной защиты и средств коллективной защиты. Если территория, капитальное строение (здание, сооружение), изолированное помещение, оборудование используются несколькими нанимателями, то

обязанности по обеспечению требований по охране труда исполняются ими совместно на основании письменного соглашения;

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

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

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

5.3.1.6. предоставление 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;

5.3.1.7. контроль по соблюдению законодательства об охране труда работниками;

5.3.1.8. контроль за уровнями и концентрациями вредных производственных факторов;

5.3.1.9. разработку, внедрение и поддержание 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;

5.3.1.10. 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;

5.3.1.11. поддержку и принятие мер по применению разработанной Международной ассоциацией социального обеспечения (МАСО) Концепции «нулевого травматизма» и её семи «золотых правил», а именно:

- 1) стать лидером – показать приверженность принципам;
- 2) выявлять угрозы – контролировать риски;
- 3) определять цели – разрабатывать программы;
- 4) создать систему безопасности и гигиены труда – достичь высокого уровня организации;
- 5) обеспечивать безопасность и гигиену на рабочих местах, при работе со станками и оборудованием;



б) повышать квалификацию – развивать профессиональные навыки;

7) инвестировать в кадры – мотивировать посредством участия;

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

5.3.1.13. проведение аттестации рабочих мест по условиям труда;

5.3.1.14. обучение, стажировку, инструктаж и проверку знаний работников по вопросам охраны труда в установленном порядке;

5.3.1.15. 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;

5.3.1.16. 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;

5.3.1.17. 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;

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

5.3.1.19. назначение должностных лиц, ответственных за организацию охраны труда и осуществление контроля за соблюдением работниками требований по охране труда в организации и структурных подразделениях, а также при выполнении отдельных видов работ;

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

5.3.2. Стороны рекомендуют включать в коллективные договора:

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

супруге (супругу) умершего (умершей) и лицам, имеющим право на возмещение вреда в связи со смертью кормильца в результате несчастного случая на производстве, – в равных долях от суммы не менее 120-кратного среднемесячного заработка умершего 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 в результате несчастного случая, повлекшего смерть работника, производится по результатам специального расследования несчастного случая на производстве одновременно либо частями в соответствии с коллективным договором;

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

5.3.2.3. содействие общественным инспекторам по охране труда в деле осуществления общественного контроля и принятие мер по устранению выявленных нарушений законодательства Республики Беларусь об охране труда;

5.3.2.4. 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 графику 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;

5.3.2.5. ежемесячную доплату за счет собственных средств в размере не менее 10 процентов тарифной ставки (тарифного оклада), оклада 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;

5.3.2.6. 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 № 1 и № 2, утвержденным постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 25 мая 2005 г. № 536;

5.3.2.7. применение мер поощрения и материального стимулирования работников за соблюдение требований по охране труда.

5.3.3. 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, а также при непредоставлении ему средств индивидуальной защиты, непосредственно обеспечивающих безопасность труда.

Изучают и рассматривают с участием представителей профсоюзного органа, правовых и технических инспекторов труда случаи отказа работников от выполнения работ, которые непосредственно угрожают их жизни и здоровью, а также жизни и здоровью окружающих, непредоставления необходимых средств индивидуальной защиты, а также случаи расторжения трудовых договоров (контрактов) по указанной причине.

При невозможности перевода работнику оплачивают время простоя

(не по его вине) по нормам, установленным коллективным договором, но не ниже предусмотренных законодательством. При необходимости наниматель вправе за счет собственных средств обеспечить обучение работника новой профессии (специальности) с сохранением ему за весь период обучения среднего заработка.

5.3.4. 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, соблюдения требований по охране труда.

#### ***5.4. Наниматели и Объединение профсоюзов:***

5.4.1. 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.

5.4.2. 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.

### **5.5. Объединение профсоюзов:**

5.5.1. Осуществляет через технических (главных технических) инспекторов труда, общественных инспекторов по охране труда, других уполномоченных представителей профсоюзов общественный контроль соблюдения законодательства об охране труда.

5.5.2. Совместно с нанимателями (организациями) проводит анализ итогов аттестации рабочих мест с целью улучшения условий труда на данных рабочих местах.

5.5.3. Разрабатывает методические рекомендации профсоюзному активу района по осуществлению общественного контроля за соблюдением законодательства, правил и норм по охране труда и экологии, проводит обучение профактива.

5.5.4. Защищает интересы работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве или получивших профессиональное заболевание, принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве.

5.5.5. Совместно с нанимателями (организациями) проводит смотр-конкурс на лучшую организацию работы по охране труда в организациях района.

## **ГЛАВА 6**

### **ГАРАНТИИ И СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ**

#### **6.1. Стороны обязуются:**

6.1.1. Способствовать созданию условий для повышения качества жизни молодежи, снижению уровня миграции, текучести кадров молодых граждан, в том числе молодых специалистов, молодых рабочих (служащих), работающих в сельской местности.

6.1.2. Обеспечивать при участии органов образования, молодежных организаций временную занятость учащейся молодежи, изъявившей желание работать в свободное от учебы время.

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

6.1.4. Организовывать и проводить соревнования среди молодежных экипажей, молодых животноводов и работников других профессий.

6.1.5. Обеспечивать предоставление актуальной информации для функционирования Веб-страницы официального сайта Объединения профсоюзов, на которой отражать деятельность социальных партнеров в области молодежной политики.

## **6.2. Исполком:**

6.2.1. Обеспечивает освобождение от уплаты подоходного налога с физических лиц на доход от сдачи внаем жилых помещений молодым специалистам, молодым рабочим (служащим).

6.2.2. 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).

## **6.3. Исполком и Наниматели:**

6.3.1. Организуют в районе и городе проведение профориентационной работы с учащимися учреждений образования.

6.3.2. Выпускникам, получившим в государственных учреждениях образования в дневной форме получения образования высшее, среднее специальное или профессионально-техническое образование предоставляют гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством Республики Беларусь.

6.3.3. Ходатайствуют перед банками о предоставлении выпускникам, получившим в государственных учреждениях образования в дневной форме получения образования высшее, среднее специальное или профессионально-техническое образование, приступившим к работе по распределению не по месту жительства родителей, льготных кредитов в течение двух лет после окончания учреждений образования на приобретение домашнего имущества в соответствии с законодательством с участием соответствующих отраслевых профсоюзов.

6.3.4. Предоставляют учебные отпуска с сохранением средней заработной платы работникам, успешно обучающимся в учреждениях, обеспечивающих получение высшего, среднего специального образования в вечерней или заочной форме получения образования и послевузовского образования по направлению (заявке) нанимателя либо в соответствии с заключенными с ними договорами (на подготовку специалистов, коллективным или трудовым) продолжительностью, определенной учебными программами.

Аналогичным работникам, при отсутствии направления (заявки) нанимателя, заключенного с нанимателем соответствующего договора на подготовку специалиста либо иных оснований, предусмотренных в коллективном или трудовом договоре, предоставляют учебный отпуск той же продолжительности без сохранения заработной платы.

6.3.5. Проводят в рамках Дня семьи районные мероприятия с молодыми семьями, в том числе конкурсы «Мама, папа и я – дружная семья», «Семь + Я = Семья» и др.

#### **6.4. Наниматели:**

6.4.1. Устанавливают пониженные нормы выработки для молодых рабочих, окончивших учреждения образования, обеспечивающих получение профессионально-технического образования, общеобразовательные учреждения или прошедших профессиональное обучение непосредственно на производстве. Конкретные размеры понижения нормы выработки и сроки действия норм определяются коллективными договорами.

6.4.2. Обеспечивают выделение финансовых средств на выполнение обязательств, отраженных в коллективных договорах по вопросам льгот и гарантий молодежи.

6.4.3. На условиях коллективного договора осуществляют ежемесячные компенсационные выплаты выпускникам, распределенным (направленным), перераспределенным учреждением образования на работу вне постоянного места жительства и не обеспеченным нанимателем жилыми помещениями, в целях компенсации расходов за наем жилья в период срока работы, установленного в свидетельстве о направлении на работу.

#### **6.5. Объединение профсоюзов:**

6.5.1. В рамках благотворительной акции «Профсоюзы – детям» ежегодно в дни новогодних и рождественских праздников проводит благотворительные утренники для детей-сирот, инвалидов, детей из малообеспеченных семей.

6.5.2. Участвует в подготовке и проведении мероприятий по оздоровлению детей и подростков.

Принимает участие в удешевлении путевок в детские оздоровительные лагеря для работников-членов профсоюза организаций.

6.5.5. Проводит семинары по теме «Трудовая молодежь – будущее профсоюзов».

## **ГЛАВА 7 РАЗВИТИЕ КУЛЬТУРЫ, ОБРАЗОВАНИЯ, ФИЗИЧЕСКОГО ВОСПИТАНИЯ, СПОРТА, ОХРАНЫ ЗДОРОВЬЯ И ОТДЫХА НАСЕЛЕНИЯ**

#### **7.1. Стороны обязуются:**

7.1.1. Проводить политику, направленную на всестороннее развитие культуры, спорта, туризма, детского и семейного отдыха, пропаганду здорового образа жизни населения Крупского района.

7.1.2. Проводить на условиях совместного финансирования культурно-массовые, спортивные мероприятия для жителей города и района, новогодние мероприятия (новогодние елки), мероприятия по возрождению национальной культуры.

## **7.2. Исполком:**

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

7.2.2. Не допускает необоснованного закрытия, перепрофилирования учреждений здравоохранения, образования и культуры.

7.2.3. Формирует единый календарь спортивных, физкультурно-оздоровительных и спортивно-массовых мероприятий с трудящимися района.

7.2.4. Изыскивает возможность выделения средств из бюджета на:

7.2.4.1. ежегодное пополнение библиотечного фонда;

7.2.4.2. финансовую поддержку в 2021-2023 годах коллективов художественной самодеятельности, носящих звание «народный» и «образцовый»;

7.2.4.3. стимулирование спортсменов и тренеров в достижении высоких спортивных результатов и за успешные выступления спортсменов на чемпионатах, первенствах, кубках мира, Европы и чемпионатах Республики Беларусь;

7.2.4.4. содержание и ремонт спортивных объектов.

## **7.3. Наниматели:**

7.3.1. В соответствии с коллективным договором отчисляют денежные средства в размере не менее 0,15 процента фонда оплаты труда действующим у них профсоюзным организациям для проведения культурно-массовых, физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятий, организации новогодних мероприятий (новогодних елок), удешевления стоимости детских новогодних подарков.

7.3.2. Принимают меры по недопущению закрытия, перепрофилирования социально-культурных объектов, обеспечению полноценного функционирования, содержания, ремонта и реконструкции спортивных сооружений, находящихся на балансе организаций.



7.3.3.Рассматривают возможность введения в штат организаций с числом работающих свыше 300 человек должности инструктора-методиста по физкультурно-оздоровительной, спортивно-массовой и туристской работе, в части организаций, финансируемых из бюджета – согласно действующему законодательству.

7.3.4.При наличии возможности рассматривать вопрос обеспечения доставки работников из отдаленных населенных пунктов на основании коллективного договора.

7.3.5.Производят частичную оплату стоимости путевок на ежегодное оздоровление работников в санаторно-курортных учреждениях Республики Беларусь в порядке, предусмотренном коллективными договорами организаций, 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 включают представителей профсоюза.

7.3.6.На условиях коллективного договора содействуют ветеранским организациям в осуществлении ими уставной деятельности, оказывают материальную и хозяйственную неработающим пенсионерам и ветеранам.

#### **7.4. Объединение профсоюзов:**

7.4.1.В целях повышения профессионального мастерства среди работников и спортсменов, а также широкого привлечения трудящихся Крупского района к активизации творческой деятельности, принимает участие в проведении в организациях всех форм собственности соревнований по профессиональному мастерству.

Предусматривает выделение денежных средств, в том числе из профсоюзного бюджета на награждение, премирование победителей и активных участников трудовых соревнований, смотров-конкурсов, спортивно-оздоровительных и культурно-массовых мероприятий среди работающих и членов их семей.

Рекомендует отраслевым профсоюзным организациям возмещать передовикам и победителям трудовых и спортивных соревнований своих

отраслей стоимость путевок в санатории по медицинским показаниям.

7.4.2.Через УП «Белпрофсоюзкурорт» способствует приобретению санаторно-курортных путевок со скидкой 25 процентов их стоимости следующим категориям граждан:

членам профсоюзов, входящих в состав ФПБ, приобретающим путевки за счет собственных средств и активно участвующим в работе профсоюзной организации;

детям членов профсоюзов, входящих в состав ФПБ, в возрасте до 14 лет при выезде на оздоровление вместе с родителями.

7.4.3. Принимает меры по совершенствованию кадровой политики в профсоюзах, созданию системы социальной защиты выборных и штатных профсоюзных работников.

Информирует Исполком и нанимателей (организации) о структуре и профсоюзном членстве, избрании работников в профсоюзные органы, в том числе вышестоящие.

7.4.4. Осуществляет постоянное информационное обеспечение деятельности профсоюзов.

Обеспечивает методическую, организационную и иную помощь профсоюзным организациям района, входящим в ФПБ. Регулярно доводят до них аналитические, методические, справочные материалы, разъяснения, консультации, рекомендации по важнейшим процессам и событиям, происходящим в сфере трудовых и социальных отношений, в общественной и профсоюзной жизни.

## **ГЛАВА 8 ОБЕСПЕЧЕНИЕ КОНСТРУКТИВНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ И СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА**

### ***8.1. Стороны обязуются:***

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

8.1.2. Принимать решения после консультаций по вопросам, включенным в Соглашение, на уровне районного совета по трудовым и социальным вопросам, который осуществляет контроль за выполнением Сторонами Соглашения и рассматривает его итоги 2 раза в год.

8.1.3. Содействовать созданию первичных профсоюзных организаций в организациях всех форм собственности, а также сохранению профсоюзной организации при смене собственника имущества, реорганизации в процессе приватизации.

8.1.4. При подведении итогов социально-экономического развития организаций района учитывать наличие первичных профсоюзных организаций и заключенных в них коллективных договоров.

8.1.5. Обеспечивать реализацию всех 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.

В целях совершенствования порядка ведения переговоров и

заклучения коллективных договоров Стороны договорились:

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

количество представителей профсоюзных организаций, включаемых в состав комиссии для ведения коллективных переговоров, определяется пропорционально численности членов профсоюзов в составе этих организаций, но не менее одного человека от каждой из них (с правом замены);

решения стороны работников в рамках комиссии для ведения коллективных переговоров вырабатываются с учетом предложений всех профсоюзных организаций. При наличии разногласий у стороны работников данной стороной добросовестно предпринимаются шаги по выработке согласованного решения. В случае если согласие не достигнуто, решение принимается большинством голосов стороны после дополнительного обсуждения;

в тексте коллективного договора со стороны работников указываются все профсоюзные организации, представители которых включены в состав комиссии для ведения коллективных переговоров. Данные организации являются участниками заключенного коллективного договора;

от стороны работников коллективный договор подписывается уполномоченным представителем наиболее многочисленной профсоюзной организации, если профсоюзные организации, участвовавшие в заключении коллективного договора, не договорились об ином порядке подписания коллективного договора. При этом сложившаяся в отдельных организациях на момент подписания настоящего Соглашения практика подписания коллективного договора представителями нескольких профсоюзов не меняется, если профсоюзные организации, участвовавшие в заключении коллективного договора, не договорились об ином порядке подписания коллективного договора.

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

8.1.6. Разрабатывать в месячный срок с момента подписания и представлять другим Сторонам мероприятия по выполнению Соглашения.

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

8.1.8. В течение срока действия Соглашения, при условии его выполнения, профсоюзы воздерживаются от забастовок, а наниматели (организации) – от массовых увольнений.

## **8.2. Исполком:**

8.2.1. Предоставляет право профсоюзам в лице их представителей участвовать:

8.2.1.1. Объединению профсоюзов – в заседаниях Исполкома, его коллегий, комиссий.

8.2.1.2. районным организациям отраслевых профсоюзов – в работе коллегий соответствующих управлений, других районных органов государственного управления, в заседаниях местных исполнительных и распорядительных органов.

8.2.2. Предоставляет профессиональным союзам, их организационным структурам в безвозмездное пользование помещения, занимаемые 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.

8.2.3. Проводит встречи по актуальным социально-экономическим вопросам руководителей исполнительной власти, нанимателей с профсоюзными работниками и активом в городе, районе, организациях.

## **8.3. Наниматели:**

8.3.1. Предоставляют профессиональным союзам, их организационным структурам в безвозмездное пользование помещения, занимаемые, 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, а также для создания иных необходимых для деятельности профсоюзов условий в соответствии с действующим законодательством.

8.3.2. Ежемесячно в дни выплаты заработной платы перечисляют на расчетные счета первичных профсоюзных организаций и

организаций,

у которых имеются вышестоящие профсоюзные органы в полном объеме суммы взносов членов профсоюза, удержанные из их заработной платы, согласно личным заявлениям работников, в том числе из заработной платы, выплачиваемой за счет заемных средств.

8.3.3. Предоставляют возможность представителям профсоюзного комитета принимать участие в производственных совещаниях органов управления организаций.

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

8.3.5. На основании коллективных договоров обеспечивают работникам профкомов первичных организаций профсоюзов равные права пользования всеми социальными гарантиями.

8.3.6. За содействие эффективной работе организации могут премировать и материально поощрять профсоюзных работников за счет средств организаций, в порядке и на условиях коллективного договора, 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.

8.3.7. 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.

8.3.8. 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.

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

8.3.10. 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 основной (производственной) работы, без письменного предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа. При заключении (продлении) контракта с ними срок его действия устанавливают не менее срока их полномочий.

8.3.11. 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 служащих в профсоюзных органах, гарантии предоставления прежней или равноценной работы в организации после окончания полномочий на выборной должности служащих 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.

8.3.12. Привлекают к дисциплинарной ответственности (за исключением случаев, вызванных виновными действиями) общественных инспекторов по охране труда и контролю за соблюдением законодательства Республики Беларусь о труде; работников, уполномоченных профсоюзом на участие в создаваемых в организациях комиссиях, только с предварительного письменного согласия профсоюзного органа.

8.3.13. Засчитывают в профессиональный стаж работы профсоюзных работников, освобожденных от основной (производственной) работы, период работы в организациях данной отрасли.

8.3.14. Вносят в трудовые книжки работников – членов профсоюза, награжденных почетными грамотами Федерации профсоюзов Беларуси,



Республиканских комитетов профсоюзов, областных (городских) объединений профсоюзов, областных (городских) организаций профсоюзов, соответствующие записи в установленном порядке.

**Объединение профсоюзов:**

8.4.1. Оказывает профсоюзным комитетам первичных профсоюзных организаций, 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, организует обучение профсоюзного актива и нанимателей.

8.4.2. Организует работу координационных советов председателей профсоюзных комитетов по заключению и контролю выполнения местных соглашений, коллективных договоров.

8.4.3. Первичные профсоюзные организации перечисляют взносы в организации, у которых имеются вышестоящие профсоюзные органы согласно постановлениям Федерации профсоюзов Беларуси и уставам отраслевых профсоюзов.

**По поручению Сторон Соглашение подписали:**

От Крупского  
районного  
исполнительного  
комитета

от Нанимателей  
Крупского района

от Профсоюзов

Председатель Крупского  
районного  
исполнительного комитета  
А.С. Козел

Директор  
ГЛХУ «Крупский  
лесхоз»  
Н.В. Усеня

Председатель  
Крупского  
районного  
объединения  
организаций  
профсоюзов  
Л.Е. Федькина




Заведующий  
юридическим сектором  
Крупского районного  
исполнительного комитета

Т.В. Соколова