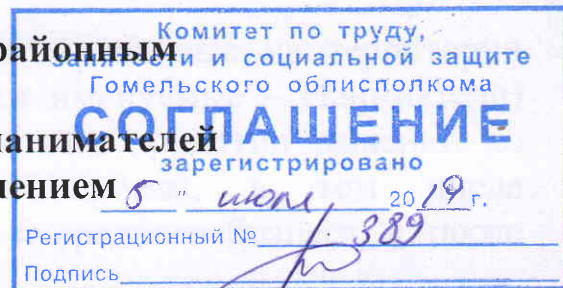


**Соглашение между Буда – Кошелевским районным исполнительным комитетом,
Буда – Кошелевским районным Союзом нанимателей и Буда – Кошелевским районным объединением профсоюзов на 2019-2021 годы**



Буда – Кошелевский районный исполнительный комитет (далее – Исполком), Буда – Кошелевский районный Союз нанимателей (далее – Союз нанимателей) и Буда – Кошелевское районное объединение профсоюзов (далее – Профсоюзы), все вместе в дальнейшем именуемые Сторонами, действуя в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Трудовым кодексом Республики Беларусь, Указами Президента Республики Беларусь от 15.07.1995 № 278 «О развитии социального партнерства в Республике Беларусь», от 05.05.1999 № 252 «О Национальном совете по трудовым и социальным вопросам», законодательством Республики Беларусь и руководствуясь Генеральным соглашением между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2019-2021 годы, в целях создания необходимых условий для экономического развития Буда – Кошелевского района (далее – район), социальной и правовой защиты населения района на основе принципов социального партнерства заключили настоящее соглашение на 2019-2021 годы (далее – районное Соглашение).

ГЛАВА 1.

ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ И СФЕРА ДЕЙСТВИЯ

† 1.1. Районное Соглашение определяет основные направления регулирования социально-трудовых отношений и устанавливает общие принципы проведения согласованной социально-экономической политики района на 2019-2021 годы.

† 1.2. Стороны признают полномочия друг друга и обязуются придерживаться принципов социального партнёрства, равноправия и взаимного уважения.

† 1.3. Стороны сосредотачивают усилия на конкретных направлениях по созданию условий для укрепления экономики, повышения производительности труда и повышения жизненного уровня населения района.

† 1.4. Стороны проводят консультации, гарантируют представителям Сторон, Нанимателям (юридические или физические лица, которым законодательством предоставлено право заключения и прекращения

трудового договора с работником, зарегистрированные на территории Буда – Кошелевского района, в дальнейшем именуемые – Наниматели) возможность отстаивать свою точку зрения при принятии решений по социально-экономическим и трудовым вопросам, в том числе затрагивающим интересы структур малого и среднего бизнеса, а также индивидуальных предпринимателей.

1.5. Стороны признают необходимым:

+ 1.5.1. заключение коллективных договоров в учреждениях, на предприятиях, в организациях всех форм собственности, где созданы первичные профсоюзные организации и обязуются оказывать нанимателям, трудовым коллективам, профсоюзным комитетам, развивающим принципы социального партнерства, всестороннее содействие;

+ 1.5.2. обязательное направление нанимателями в районный исполнительный комитет коллективного договора (изменений и дополнений к коллективному договору) и необходимых для его регистрации документов в течение одного месяца со дня его заключения (либо подписания).

+ 1.6. Районное Соглашение является нормативным актом, действует на всей территории Буда – Кошелевского района в отношении исполкома, всех нанимателей (их объединений), профсоюзов (их объединений) и работников района. Оно дополняет по социально-экономическим вопросам действующее законодательство и районные целевые программы.

+ 1.7. Тарифные, местные соглашения и коллективные договоры могут содержать более льготные по сравнению с районным Соглашением трудовые и социально-экономические условия.

+ 1.8. Нормы и положения настоящего районного Соглашения являются минимальными трудовыми, социально-экономическими гарантиями и преимуществами, направленными на улучшение социального положения и повышение жизненного уровня, и не могут быть изменены в сторону снижения социальной и экономической защищенности работников.

+ 1.9. Настоящее соглашение не ограничивает права нанимателей и трудовых коллективов по предоставлению льгот и гарантий сверх норм, установленных законодательством и настоящим Соглашением.

+ 1.10. Стороны в пределах своих полномочий принимают меры по реализации норм и положений Генерального соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2019-2021 годы, областного Соглашения.

+ 1.11. Стороны берут на себя обязательство не принимать несогласованных решений, ухудшающих или ущемляющих социальные права работников и ограничивающих возможности Сторон для

выполнения в полном объеме принятых на себя обязательств.

+ 1.12. В тех случаях, когда в отношении работников действуют одновременно несколько соглашений, применяются условия соглашений наиболее благоприятные для работников.

ГЛАВА 2. ЭКОНОМИЧЕСКИЕ И ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Исполком:

+ 2.1.1. осуществляет разработку прогнозов и программ социально-экономического развития района, мониторинг их реализации в соответствии с законодательством Республики Беларусь;

+ 2.1.2. принимает меры по повышению инвестиционной активности и конкурентоспособности экономики района;

+ 2.1.3. вырабатывает предложения по совершенствованию мер государственной поддержки для развития малого среднего бизнеса как основы увеличения объемов производства товаров, работ, услуг и создания новых рабочих мест;

+ 2.1.4. привлекает нанимателей (их объединения) и профсоюзы (их объединения) к разработке прогнозов и программ социально-экономического развития района.

+ 2.2. Наниматели:

2.2.1. содействуют социально-экономическому развитию района;

+ 2.2.2. при разработке и реализации программ развития своих предприятий и организаций ориентируются на прогнозы социально-экономического развития района на соответствующий период, на показатели, доведенные вышестоящими органами управления, в целях выполнения которых предусматривают мероприятия по повышению эффективности экономической деятельности и производительности труда, загрузке производственных мощностей и эффективному их использованию, обеспечению безубыточной работы и финансовому оздоровлению, сохранению постоянной занятости работников и повышению уровня заработной платы;

+ 2.2.3. рассматривают имеющиеся возможности и вырабатывают комплекс мер по оказанию социальной и материальной помощи работникам организаций, расположенных в зонах радиоактивного загрязнения.

2.3. Профсоюзы:

+ 2.3.1. проводят работу по участию профсоюзных организаций в реализации социально-экономических программ, повышению эффективности производства, укреплению производственно-

технологической, трудовой и исполнительской дисциплины, соблюдению правил охраны труда, техники безопасности;

+ 2.3.2. осуществляют общественный контроль за соблюдением законодательства Республики Беларусь в сфере трудовых и социально-экономических прав и интересов членов профсоюзов в порядке и случаях, установленными законодательными актами;

+ 2.3.3. направляют работу комитетов профсоюзов на участие в организации соревнования в трудовых коллективах по достижению высоких производственных показателей, конкурсов профмастерства, смотров-конкурсов, в том числе по профессиям среди молодежи, и других аналогичных мероприятиях.

2.4. Стороны договорились:

+ 2.4.1. осуществлять принятие мер, направленных на обеспечение выполнения показателей прогноза социально-экономического развития района;

+ 2.4.2. организовывать проведение работы по экономии топливно-энергетических ресурсов, внедрению энерго- и ресурсосберегающих технологий;

+ 2.4.3. организовывать проведение информационно-разъяснительной работы среди индивидуальных предпринимателей, руководителей и трудовых коллективов организаций малого и среднего предпринимательства по вопросам соблюдения требований трудового законодательства, санитарно-эпидемиологического и пожарного надзора, по стандартам качества товаров и у слуг, организации правил торговли и услуг, защите прав потребителей;

+ 2.4.4. оказывать содействие в организации соревнований в трудовых коллективах по достижению высоких производственных показателей, конкурсов профмастерства, смотр-конкурсов, широко пропагандировать передовой опыт, в том числе через средства массовой информации;

+ 2.4.5. оказывать содействие в организации работы по повышению эффективности финансово-хозяйственной деятельности предприятий и организаций реального сектора экономики района, в том числе по улучшению коэффициентов их платежеспособности, финансовой устойчивости.

ГЛАВА 3.

РАЗВИТИЕ РЫНКА ТРУДА И СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Исполком:

+ 3.1.1. обеспечивает правовые, экономические и организационные основы государственной политики в районе содействия занятости населения, гарантий государства по реализации конституционных прав граждан Республики Беларусь на труд и социальную защиту от

безработицы в соответствии с Законом Республики Беларусь от 15 июня 2006 года № 125-З «О занятости населения Республики Беларусь»;

+ 3.1.2. обеспечивает ежегодную разработку и реализацию мероприятий по обеспечению занятости населения, отдавая приоритет активным мерам политики занятости на рынке труда.

3.2. Наниматели:

+ 3.2.1. не допускают подмены трудовых отношений заключением договоров гражданско-правового характера на выполнение работ, которые согласно законодательству о труде должны осуществляться на основании трудового договора;

+ 3.2.2. в период срока предупреждения работника о расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, предоставляют работнику для решения вопроса о самостоятельном трудоустройстве у других нанимателей не менее одного рабочего дня в неделю с сохранением заработной платы (если это предусмотрено коллективным договором или трудовым договором (контрактом) и на основании заявления работника.

В связи с истечением срока действия контракта и при принятии решения нанимателем не продолжать трудовые отношения – не менее одного рабочего дня в неделю без сохранения заработной платы (если это предусмотрено коллективным договором и на основании заявления работника);

+ 3.2.3. сохраняют за работниками, уволенными по сокращению численности или штата работников, право пользования находящимися в ведении организации учреждений дошкольного образования до достижения детьми этих работников школьного возраста;

+ 3.2.4. в случае работы организации в режиме неполной занятости в течение трех месяцев подряд, принимают меры по обеспечению занятостью не менее 50% нормальной продолжительности рабочего времени отдельных категорий работников, перечень которых нанимателем определяется самостоятельно;

+ 3.2.5. согласовывают (или обсуждают) содержание трудового договора (контракта) работника – члена профсоюза с профсоюзным комитетом организации или уполномоченным им представителем в порядке, определенном в коллективном договоре;

+ 3.2.6. одновременно с уведомлением о намерении нанимателя перевести работника на контрактную форму найма или заключить с ним новый контракт вручают работнику проект контракта;

+ 3.2.7. предоставляют преимущественное право (при прочих равных условиях) на оставление на работе при сокращении численности или штата работников следующим категориям работников, не допускающим нарушений трудовой и исполнительской дисциплины:

- имеющим неполную семью (ст.63 Кодекса о браке и семье);
- воспитывающим детей-инвалидов;
- опекунам, попечителям, на иждивении которых находятся несовершеннолетние дети;
- имеющим троих и более несовершеннолетних детей;
- одному из двух работающих в организации родителей, имеющих несовершеннолетних детей;
- работникам предпенсионного возраста (за три года до общеустановленного пенсионного возраста);
- получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание на производстве;

3.2.8. по истечению срока действия контракта продлевают (заключают новый) контракт с работниками, не имеющими нарушений производственно-технологической, трудовой и исполнительской дисциплины:

- с одним из двух работающих в организации из одной семьи;
- одиноким родителям, воспитывающим несовершеннолетних детей;
- вдовам (вдовцам), не вступившим в новый брак, на воспитании которых находятся несовершеннолетние дети;
- родителю, не заключившему новый брак, если второй родитель признан безвестно отсутствующим, объявлен умершим;
- одному из работающих родителей, в семье которого воспитывается двое и более несовершеннолетних детей и (или) ребенок-инвалид, если второй родитель находится в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо осуществляет уход за ребенком-инвалидом;
- опекунам, попечителям, на иждивении которых находятся несовершеннолетние дети;
- с работниками, достигшими общеустановленного пенсионного возраста, на иждивении у которых находятся несовершеннолетние дети, – до достижения ими совершеннолетия, а также дети, обучающиеся на дневной форме обучения на платной основе в учреждениях образования Республики Беларусь для получения первого высшего, среднего специального или профессионально-технического образования – до достижения ими 23 лет (но не более чем до достижения работником 66-летнего возраста);
- работникам, которым осталось три (и менее) года до достижения общеустановленного пенсионного возраста, на срок не менее чем до достижения ими общеустановленного пенсионного возраста и получения права на пенсию по возрасту;
- с получившими трудовое увечье или профессиональное заболевание на производстве, не препятствующее продолжению трудовых отношений;

3.2.9. с работниками, не допускающими нарушений производственно-технологической, трудовой и исполнительской дисциплины продлевают контракты с их согласия – до истечения максимального срока действия контракта, заключают новый контракт с их согласия – на срок не менее трех лет, а с имеющими, кроме того, высокий профессиональный уровень и квалификацию – на максимальный срок;

3.2.10. не допускают увольнения работников по истечении срока действия контракта по решению нанимателя, не имеющих не снятых или не погашенных дисциплинарных взысканий за нарушение производственно-технологической, трудовой и исполнительской дисциплины из числа: заболевших и перенесших лучевую болезнь, принимавших участие в 1986-1989 годах в ликвидации последствий катастрофы на ЧАЭС, работавших в зоне эвакуации (отчуждения), а также частично утративших профессиональную трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

3.2.11. досрочно расторгают трудовые договоры (контракты) по требованию работника в случае его болезни или инвалидности, препятствующих выполнению работы, а также при наличии следующих уважительных причин:

- при достижении общеустановленного пенсионного возраста;
- переезда на постоянное место жительства в другой населенный пункт;
- при необходимости ухода за больным членом семьи (инвалидом), за несовершеннолетними детьми в возрасте до 14 лет;
- с одинокими матерями, вдовами (вдовцами), воспитывающими несовершеннолетних детей;
- при зачислении в учреждение образования на дневную форму получения образования;
- при направлении мужа (жены) на работу (службу) в другую местность;
- в случаях занятости работника менее 50% от полной нормы в течение последних трех календарных месяцев подряд;
- в других случаях, предусмотренных коллективным договором, трудовым договором (контрактом);

3.2.12. предусматривают в коллективном договоре случаи расторжения трудового договора (контракта) с работником по инициативе нанимателя только с предварительного согласия соответствующего профсоюзного комитета за исключением случаев, предусмотренных пунктами 2, 7, 8, 9 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь.

3.3. Профсоюзы:

3.3.1. содействуют проведению государственной политики в области обеспечения занятости работников на основе соблюдения

законодательства о труде Республики Беларусь, условий Генерального, Областного, районного соглашения, тарифных, местных соглашений и коллективных договоров;

3.3.2. осуществляют общественный контроль за соблюдением законодательства Республики Беларусь о занятости населения на предприятиях и организациях всех форм собственности, у индивидуальных предпринимателей, имеющих наемных работников.

3.4. Стороны договорились:

3.4.1. проводить консультации по вопросам занятости населения. Предусматривать в коллективных договорах, соглашениях условия, направленные на обеспечение занятости населения, защиту социальных и иных прав высвобождаемых работников;

3.4.2. разрабатывать и реализовывать планы социально ответственной реструктуризации в случае массового высвобождения работников (а в случае не массового высвобождения – по усмотрению сторон), связанного с реструктуризацией (модернизацией) предприятия, ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников в целях:

– минимизации социальных рисков при проведении социально-ответственной реструктуризации;

– разработки мер по содействию в трудоустройстве работников, с которыми могут быть расторгнуты трудовые отношения;

– разработки мер по социальной поддержке высвобождаемых работников;

– разработки дополнительных мер социальной защиты при массовых высвобождениях работников в процессе социально ответственной реструктуризации;

3.4.3. рекомендовать Нанимателям включать в коллективные договоры следующие положения:

– оказание адресной поддержки работникам, впервые принятым на работу после окончания учреждений образования;

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

– оказание помощи в трудоустройстве или переобучении высвобождаемых работников;

– предоставление работникам с их согласия отпуска с сохранением заработной платы в размере не менее 2/3 тарифной ставки (оклада) при необходимости временной приостановки работ или временного уменьшения их объема, а также при отсутствии другой работы, на которую возможно временно перевести работника в соответствии с

медицинским заключением;

– выплату выходного пособия при прекращении трудовых отношений в связи с истечением срока действия контракта, в случае если такое решение принято нанимателем, работнику, не имеющему дисциплинарного взыскания, в размере не менее 0,5 среднемесячной заработной платы;

– применение гибких форм занятости (установление неполного рабочего времени, режима гибкого рабочего времени, надомный труд и др.) в отношении работников, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет;

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

– 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 другими причинами, опекуном, попечителем) ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или двоих и более детей в возрасте до 16 лет, не допускающей (-им) нарушений производственно-технологической, трудовой и исполнительской дисциплины, на максимальный срок с ее (его) согласия;

– по окончании срока действия контракта наниматель заключает с письменного согласия работника, не допускающего нарушений 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;

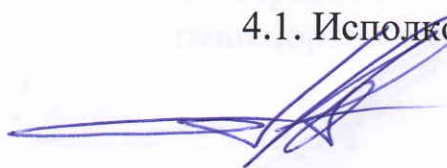
– в случаях простоя из-за временного отсутствия работы по причине производственного или экономического характера (выход из строя оборудования, механизмов, отсутствие сырья, материалов, электроэнергии и т.д.) оплату простоя работникам производить в размере 100 процентов тарифной ставки (оклада) за весь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

– в случае реорганизации предприятий путем выделения из их структур вспомогательных служб и производств и создания на их базе дочерних (унитарных) предприятий, при сокращении численности или штата работники головной (базовой) организации пользуются преимущественным правом трудоустройства в созданное дочернее (унитарное) предприятие, а работники дочернего (унитарного) предприятия – в головную (базовую) организацию.

ГЛАВА 4.

ОХРАНА ТРУДА, ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

4.1. Исполком:





4.1.1. в рамках действующего законодательства Республики Беларусь по охране труда, с участием заинтересованных организует реализацию мероприятий программ (подпрограмм), направленных на обеспечение безопасных и здоровых условий труда;

4.1.2. обеспечивает взаимодействие органов государственного управления, объединений нанимателей и профессиональных союзов по осуществлению надзора за соблюдением законодательства об охране труда;

4.2. Наниматели:

4.2.1. организуют проведение и производят оплату 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, внеочередных медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда или на работах, где есть необходимость в профессиональном отборе, в том числе на работах, связанных с эксплуатацией транспорта;

4.2.2. выделяют средства для осуществления предусмотренных коллективными договорами предприятий и организаций, соглашениями, планами мероприятий по улучшению условий труда, охране труда, по профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний, санитарно-бытового обеспечения, медицинского и лечебно-профилактического обслуживания работников;

4.2.3. предоставляют общественным инспекторам по охране труда профсоюзных комитетов свободное от основной работы время не менее 2-х часов в неделю для осуществления контроля за состоянием и условиями охраны труда с сохранением среднего заработка;

4.2.4. вправе заключать договоры добровольного страхования гражданской ответственности нанимателя от несчастных случаев и заболеваний и договоры добровольного страхования гражданской ответственности нанимателя за вред, причиненный жизни и здоровью работников;

4.2.5. предусматривают в коллективных договорах (соглашениях) формы и методы оказания работниками содействия и сотрудничества с нанимателем в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда, в том числе немедленное извещение своего непосредственного руководителя или иное уполномоченное должностное лицо нанимателя о неисправности оборудования, инструмента, приспособлений, транспортных средств, средств защиты, об ухудшении состояния своего

здоровья либо о состоянии здоровья лица, действия которого могут привести к нарушению правил охраны труда;

+ 4.2.6. обеспечивают на предприятиях (организациях) системы горячего питания работников, комнат приема пищи, выездного обслуживания специализированными организациями, изыскивают возможности для удешевления такого питания за счет средств предприятий, организаций;

+ 4.2.7. предусматривают в коллективных договорах меры поощрения и материального стимулирования общественных инспекторов по охране труда, а также других работников, не допускающих нарушений требований охраны труда и содействующих нанимателю в выявлении нарушений производственно-технологической, трудовой и исполнительской дисциплины, обеспечении здоровых и безопасных условий труда;

+ 4.2.8. разрабатывают мероприятия и принимают меры по предотвращению вредного влияния на окружающую среду производственных отходов, используемых и складироваемых сырья и материалов;

+ 4.2.9. производят выплаты из средств нанимателя, сверх установленных законодательством:

– единовременную материальную помощь семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, в размере 120 (сто двадцать) среднемесячных заработных плат погибшего, исчисленных за фактически отработанное время (но не более двенадцати месяцев), начиная с месяца предшествовавшего несчастному случаю;

– единовременную материальную помощь семье работника, погибшего при исполнении трудовых обязанностей в результате несчастного случая на производстве вследствие непредвиденных чрезвычайных ситуаций, стихийных бедствий в размере не менее 18 (восемнадцать) среднемесячных заработных плат погибшего, исчисленных за фактически отработанное время (но не более 12 месяцев);

– единовременную материальную помощь работнику, утратившему трудоспособность в результате несчастного случая на производстве и впоследствии уволенному по причине невозможности исполнять трудовые обязанности, в размере среднемесячной заработной платы работника за каждый процент утраты трудоспособности, рассчитанной за фактически отработанное время (но не более 12 месяцев) с даты утраты трудоспособности;

– единовременную материальную помощь работнику, утратившему трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания при продолжительности временной нетрудоспособности с даты ее установления 3 (три) и более месяцев и в

случаях, когда медико-реабилитационной экспертной комиссией не определена степень утраты нетрудоспособности, не менее 5 (пяти) среднемесячных заработных плат, рассчитанных за фактически отработанное время (но не более 12 месяцев);

– единовременную материальную помощь работнику, утратившему профессиональную трудоспособность при исполнении трудовых обязанностей в результате несчастного случая на производстве вследствие непредвиденных чрезвычайных ситуаций, стихийных бедствий – в размере не менее 0,2 среднемесячной заработной платы за каждый процент утраты трудоспособности, рассчитанной за фактически отработанное время (но не более 12 месяцев) с даты утраты трудоспособности;

Вышеуказанные выплаты, связанные с гибелью работника на производстве, а также потерей профессиональной трудоспособности в результате несчастного случая на производстве, производятся в полном объеме, если вина нанимателя доказана в установленном порядке или факт непредвиденных чрезвычайных ситуаций или стихийных бедствий зафиксирован в установленном порядке.

Снижение выплат производится пропорционально степени вины работника, если в документе специальных расследований несчастных случаев, доказана вина работника, или доказана обоюдная вина нанимателя и работника, но не более, чем на 25 процентов.

Не производятся все вышеперечисленные выплаты (независимо от наличия вины нанимателя) в случае гибели работника, смерти работника в результате полученной производственной травмы, потери им трудоспособности в результате несчастного случая на производстве, если работник находился в состоянии алкогольного опьянения либо в состоянии, вызванном потреблением наркотических средств, психотропных, токсических или других одурманивающих веществ.

Решение о выплате сумм единовременной помощи принимается после получения материалов специального расследования в случае гибели работника в связи с несчастным случаем на производстве, а при утрате трудоспособности – после установления пострадавшему медико-реабилитационной экспертной комиссией процента утраты трудоспособности.

В коллективных договорах могут предусматриваться иные условия и порядок выплаты единовременной материальной помощи в связи с несчастным случаем на производстве, улучшающие положение работников и членов их семей, по сравнению с указанными в настоящем подпункте.

Наниматель имеет право, при отсутствии на предприятии или в организации источника для осуществления вышеуказанных выплат

(недостаточно прибыли или убыток), принять решение о рассрочке выплаты единовременной материальной помощи на срок не более пяти лет с года, в котором произошел несчастный случай, предусмотрев ее выплату в равных долях, ежемесячно, с корректировкой на индекс роста потребительских цен, рассчитанный нарастающим итогом за период задержки, что оформляется отдельным локальным нормативно-правовым актом.

Указанные выплаты в организациях, финансируемых или получающих субсидии из бюджета, осуществляются в соответствии с законодательством.

4.3. Профсоюзы:

† 4.3.1. осуществляют общественный контроль за соблюдением законодательства Республики Беларусь о труде, в том числе за соблюдением норм и правил по охране труда в соответствии с действующим законодательством Республики Беларусь;

† 4.3.2. избирают (назначают) общественных инспекторов по охране труда, организуют совместно с нанимателями их обучение по актуальным вопросам охраны труда;

† 4.3.3. принимают участие в осуществлении периодического контроля за соблюдением законодательства об охране труда и проведении Дней охраны труда;

† 4.3.4. оказывают бесплатную консультационную помощь по вопросам охраны труда;

† 4.3.5. пропагандируют и распространяют передовой опыт области в районе по охране труда. Совместно с нанимателями осуществляют профилактику производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

† 4.4. Стороны рекомендуют нанимателям включать в коллективные договоры (соглашения) или иные локальные нормативные акты выплату выходного пособия лицам, утратившим трудоспособность в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, при прекращении трудового договора (контракта) по основаниям, предусмотренным пунктами 2 и 6 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, в размере не менее одного среднемесячного заработка, рассчитанного за фактически отработанное время (но не более 12 месяцев) с даты утраты трудоспособности или установления факта профессионального заболевания.

† 4.5. Стороны заявляют о поддержке разработанной Международной ассоциацией социального обеспечения Концепции «нулевого травматизма» и ее семи «золотых правил», а именно:

- стать лидером – показать приверженность принципам;
- выявлять угрозы – контролировать риски;

- определять систему безопасности и гигиены труда – достичь высокого уровня организации;
- обеспечить безопасность и гигиену на рабочих местах, при работе со станками и оборудованием;
- повышать квалификацию – развивать профессиональные навыки;
- инвестировать в кадры – мотивировать посредством участия.

Стороны договорились, что будут способствовать применению в организациях принципов этой Концепции, в том числе принимая на себя обязательства использовать имеющиеся у них возможности для информационного обеспечения кампании в поддержку Концепции «нулевого травматизма».

Стороны призывают организации применять принципы Концепции «нулевого травматизма» в рамках политики по обеспечению охраны труда.

ГЛАВА 5.

ОПЛАТА ТРУДА И ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

5.1. Исполком:

5.1.1. обеспечивает своевременное финансирование оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, применение установленных законодательством Республики Беларусь размеров индексации доходов населения в связи с инфляцией;

5.1.2. осуществляет контроль за своевременной выплатой заработной платы в организациях всех форм собственности, изучает причины задержек выплаты заработной платы, принимает меры по ликвидации задолженности;

5.1.3. организует оказание методической помощи юридическим и физическим лицам в совершенствовании оплаты труда, улучшении его формирования, применения гибких систем оплаты труда.

5.2. Наниматели:

5.2.1. принимают меры по созданию условий для повышения тарифных ставок (окладов) работников в зависимости от эффективности хозяйствования и в пределах имеющихся финансовых возможностей.

Согласовывают с профсоюзными комитетами локальные нормативные правовые акты в сфере трудовых и социально-экономических отношений, касающиеся оплаты труда, материального стимулирования, материальной помощи;

5.2.2. обеспечивают при участии профсоюзов пересмотр норм труда и их замену на более прогрессивные в порядке, установленном действующим законодательством Республики Беларусь, коллективными

договорами (соглашениями);

+ 5.2.3. своевременно выплачивают заработную плату работникам (в сроки, оговоренные в коллективном договоре (соглашении), трудовом договоре (контракте)).

В случае несвоевременной выплаты заработной платы осуществляют индексацию заработной платы в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством Республики Беларусь;

+ 5.2.4. обеспечивают применение государственного социального стандарта в области оплаты труда – минимальной заработной платы в качестве нижней границы оплаты труда работников за работу в нормальных условиях в течение нормальной продолжительности рабочего времени при выполнении обязанностей работника, вытекающих из законодательства, локальных нормативных правовых актов и трудового договора;

+ 5.2.5. на основании действующего законодательства Республики Беларусь, коллективных договоров и соглашений, других локальных нормативных правовых актов, действующих на предприятии и регулирующих трудовые и социально-экономические отношения, устанавливают формы оплаты труда и конкретные размеры оплаты труда работников, в том числе порядок определения и повышения тарифных ставок (окладов);

+ 5.2.6. в целях усиления заинтересованности работников в повышении производительности труда и качества выпускаемой продукции (оказываемых услуг), рассматривают применение различных систем оплаты труда, в том числе гибких, для дифференциации размера оплаты труда в зависимости от сложности и напряженности выполняемых работ, уровня квалификации и профессионализма, а также вклада каждого работника в общие результаты деятельности;

+ 5.2.7. не допускают установления размера тарифной ставки первого разряда ниже уровня тарифной ставки первого разряда, 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;

+ 5.2.8. при введении новых условий, новых форм и систем оплаты труда не допускают снижения размеров заработной платы работников на момент их введения.

+ 5.3. Рекомендовать Нанимателям:

+ 5.3.1. при направлении работников на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации в очной (дневной) форме обучения работников, не имеющих квалификации (разряда, класса, категории) по профессии, необходимой организации, принятых на работу

нарушениях в необходимых случаях информируют местные исполнительные и распорядительные органы.

ГЛАВА 6.

ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ

6.1. Исполком:

6.1.1. осуществляет в пределах своих полномочий регулирование цен (тарифов) на социально-значимые товары (работы, услуги), включенные в соответствии с законодательством в перечень регулируемых товаров (работ, услуг);

6.1.2. сохраняет в 2019-2021 годах гарантированные виды бесплатной медицинской помощи населению района не ниже уровня 2018 года; и далее каждого последующего года;

6.1.3. обеспечивает организацию и проведение в установленном порядке новогодней благотворительной акции «Наши дети»;

6.2. Наниматели:

6.2.1. обеспечивают функционирование находящихся на балансе нанимателей, культурно-массовых объектов;

6.2.2. при условии включения в коллективный договор (соглашение), производят доплату к пособию по временной нетрудоспособности до 100 процентов среднедневного заработка в случае временной нетрудоспособности работника, начиная с первого дня нетрудоспособности;

6.2.3. сельскохозяйственных организаций в целях поддержки и социальной защиты работающих в сельской местности педагогов, воспитателей, работников здравоохранения, социальной защиты и культуры реализуют им производимую продукцию (товары, услуги) по ценам, устанавливаемым для своих работников;

6.2.4. при наличии финансовой возможности:

– оказывают поддержку любительским коллективам художественного творчества, имеющим звание «заслуженный», наименование «народный» и «образцовый», независимо от их ведомственной подчиненности,

6.2.5. включают представителей профсоюза в состав комиссии по оздоровлению и санаторно-курортному лечению работников организации.

6.3. Профсоюзы:

6.3.1. оказывают бесплатную юридическую помощь членам профсоюзов по трудовым, социально-экономическим вопросам;

6.3.2. выделяют денежные средства на оказание материальной помощи нуждающимся членам профсоюзов, проведение воспитательной, культурно-массовой работы (новогодних и других праздников) среди

работающих и их семей, на организацию и проведение летнего оздоровления детей и подростков, премирование профсоюзного актива и кадров, чествование передовиков производства, в том числе среди молодежи, ветеранов войны и труда.

Совместно с нанимателями и другими заинтересованными проводят работу по оздоровлению работников и членов их семей посредством вовлечения их к занятиям физической культурой, спортом и туризмом, используя при этом возможности установленной Федерацией профсоюзов Беларуси скидки на проживание в объектах гостиниц и туристических оздоровительных комплексов системы ТЭУП «Беларустурист»;

6.3.3. организуют обучение профсоюзных кадров и актива по вопросам трудового, жилищного законодательства, социально-экономической защиты трудящихся;

6.3.4. проводят работу по сохранению профсоюзного членства работников, вышедших на пенсию;

6.3.5. освобождают пенсионеров от уплаты членских профсоюзных взносов (если это не противоречит Уставу профсоюза);

6.3.6. оказывают организационную, материальную помощь ветеранским организациям в выполнении ими уставных задач, разрешении возникающих проблемных вопросов;

6.3.7. заблаговременно изучают потребности членов профсоюзов о нуждаемости их в санаторно-курортном лечении, оказывают помощь в приобретении путевки в профсоюзные здравницы с учетом установленной Федерацией профсоюзов Беларуси скидки.

6.4. Стороны договорились рекомендовать нанимателям, с учетом их финансовых возможностей:

6.4.1. включать в коллективные договоры (соглашения) отчисления денежных средств профсоюзным комитетам в размере не менее 0,15 процента от фонда оплаты труда для проведения культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий, новогодних елок, работы среди молодежи, детей и ветеранов, пропаганды здорового образа жизни, иных социально-значимых целей;

6.4.2. оказывать содействие в укреплении законности и правопорядка, в обеспечении социально-правовой защищенности своих работников, в удовлетворении их социальных, бытовых и иных потребностей;

6.4.3. оказывать содействие в организации стажировок и учебы руководителей, специалистов, рабочих в передовых организациях Республики Беларусь и за рубежом;

6.4.4. вводить в штат организации (кроме бюджетных организаций и организаций, получающих государственную дотацию из бюджета) с количеством работающих 300 и более человек работников по

физкультурно-оздоровительной, спортивно-массовой и туристской работе;

† 6.4.5. предусматривать в коллективных договорах (соглашениях) для работников (членов их семей), членов профсоюза (членов их семей):

– приобретение или компенсацию части стоимости путевок в санаторно-курортные и другие оздоровительные учреждения,

– взаимодействовать в организации и проведении оздоровления работников, доступности оздоровительных услуг для каждого нуждающегося, в первую очередь для передовиков производства, для работающих во вредных и (или) опасных условиях труда, работников, получивших трудовые увечья и профессиональные заболевания на производстве;

† 6.4.6. совместно с профсоюзами предусматривать в коллективных договорах комплекс мер по закреплению ветеранов, пенсионеров, инвалидов за организациями, в которых они работали, а также проживающих в учреждениях социального обслуживания, установлению над ними шефства, усилению социальной поддержки этой категории бывших работников;

† 6.4.7. шире применять практику участия нанимателей и работников в программах добровольного страхования дополнительной пенсии, в том числе за счет средств нанимателя;

† 6.4.8. предусматривать в коллективных договорах меры морального и материального поощрения работников, участвующих в культурно-массовых и спортивных мероприятиях.

6.5. Стороны договорились:

† 6.5.1. осуществлять работу по пропаганде здорового образа жизни, способствовать в этих целях проведению различных культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий;

† 6.5.2. предоставлять работникам, освобожденным от работы вследствие избрания на выборные должности в профсоюзных органах после окончания их полномочий, прежнюю работу (должность), а при ее отсутствии с согласия работника – другую равноценную работу (должность) в той же организации;

† 6.5.3. рекомендовать включать в коллективные договоры, соглашения дополнительные гарантии работникам, избранным в профсоюзные органы, за активное содействие эффективной работе организации, а также применять меры поощрения и материального стимулирования не освобожденным председателям профкомов из средств организаций, а для бюджетных организаций – за счет средств, полученных от приносящей доходы деятельности;

† 6.5.4. применять к работникам, избранным на выборные должности в профсоюзный орган предприятий (организаций), освобожденным при этом от основной работы, такие же социальные и трудовые права и

льготы (за исключением льгот, применяемых за работу с вредными (или) опасными условиями труда), как и к другим работникам предприятия (организации) в соответствии с коллективным договором (соглашением).

ГЛАВА 7.

ГАРАНТИИ И СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

7.1. Исполком:

+ 7.1.1. обеспечивает в рамках своей компетенции реализацию комплекса мероприятий подпрограммы «Молодежная политика» Государственной программы «Образование и молодежная политика», направленных на решение задач основных направлений государственной молодежной политики;

+ 7.1.2. ежегодно предусматривает средства для компенсации затрат по найму жилья молодым специалистам, распределенным (направленным), перераспределенным учреждением образования на работу вне постоянного места жительства и не обеспеченными нанимателями жилыми помещениями, в целях компенсации расходов за наем жилья в период срока работы, установленного в свидетельстве о направлении на работу.

7.2. Рекомендовать нанимателям:

+ 7.2.1. производить при наличии возможности ежемесячно доплату либо иные методы компенсации молодым специалистам, работающим вне постоянного места жительства и не обеспеченным жилыми помещениями, с целью возмещения затрат на съемное жилье в размерах, определенных коллективными договорами;

+ 7.2.2. дифференцированно, в зависимости от характера и сложности профессии, устанавливать молодым рабочим, окончившим учреждения образования, обеспечивающие получение профессионально-технического образования, общеобразовательные учреждения или прошедших профессиональное обучение непосредственно на производстве, пониженные нормы выработки в течение не менее 3 месяцев с начала их самостоятельной работы. Размеры снижения норм и срок их действия определяются в положении по оплате труда, являющемся приложением к коллективному договору;

+ 7.2.3. разработать локальный нормативный акт о поощрении молодых специалистов, добившихся высоких результатов в труде и активно участвующих в деятельности профсоюзной организации;

+ 7.2.4. предусматривать в коллективных договорах (соглашениях) или иных локальных нормативных актах меры морального и материального стимулирования наставников, осуществляющих организацию и проведение профессионального обучения кадров рабочим профессиям

непосредственно на производстве.

7.3. Профсоюзы:

+ 7.3.1. участвуют в подготовке и проведении мероприятий по оздоровлению детей и подростков;

+ 7.3.2. проводят работу по мотивации профсоюзного членства, вовлекают молодежь в члены профсоюзов, обеспечивают представительство молодых профсоюзных активистов в профсоюзных органах всех уровней.

7.4. Стороны договорились:

7.4.1. создавать условия для предоставления первого рабочего места выпускникам учреждений образования, в том числе обучавшимся на условиях оплаты;

7.4.2. содействовать выделению мест в общежитиях организаций для выпускников государственных учреждений, обеспечивающих получение первого высшего, среднего специального или профессионально-технического образования, направленных на работу не по месту жительства родителей, приступивших к работе в организациях здравоохранения, образования, культуры, спорта, социальной защиты, государственных архивах и архивных учреждениях, финансируемых из бюджета;

7.4.3. содействовать развитию и реализации молодежных программ, проведению молодежных конкурсов профессионального мастерства, присвоению званий «Лучший по профессии», «Лучший молодой специалист», обучающих мероприятий, способствующих профессиональному росту, образованию и рационализаторству работающей и студенческой молодежи;

7.4.4. содействовать обеспечению временной занятости учащейся и студенческой молодежи, изъявившей желание работать в свободное от учебы время.

ГЛАВА 8.

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

8.1. Стороны, подписавшие районное Соглашение обеспечивают в соответствии с законодательством Республики Беларусь и нормами международного права:

8.1.1. для Союза нанимателей:

8.1.1.1. содействие организационному укреплению Союза нанимателей в том числе вступлению предприятий (организаций) в члены Союза нанимателей;

8.1.1.2. оказание консультационно-правовой и информационно-методической помощи Союзу нанимателей и нанимателям по всем

вопросам, затрагивающим трудовые и социально-экономические отношения.

8.1.2. для Профсоюзов:

8.1.2.1. безналичное перечисление профсоюзных взносов по личным заявлениям работников в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 18 сентября 2002 г. № 1282 «Об удержаниях из заработной платы работников денежных сумм для производства безналичным расчетом» одновременно с выплатой заработной платы, в том числе выплачиваемой за счет кредитов банков;

8.1.2.2. содействие организационному укреплению профсоюзных организаций;

8.1.2.3. предоставление не освобожденным от производственной работы профработникам и профсоюзному активу, в том числе общественным инспекторам по охране труда, свободное время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, на период краткосрочной учебы, участия их в работе профсоюзных органов.

8.2. Стороны договорились:

8.2.1. придерживаться принципов равноправия сторон, взаимной требовательности, конструктивности и аргументированности при проведении переговоров (консультаций), при решении вопросов, предусмотренных районным Соглашением;

8.2.2. взаимно информировать о правовых актах, принимаемых одной из Сторон по вопросам, включенным в районное Соглашение;

8.2.3. оказывать в пределах своей компетенции профсоюзным комитетам и структурам профсоюзов содействие, практическую и методическую помощь при разработке и заключении коллективных договоров в организациях всех форм собственности, соглашений на уровне отраслей, района;

8.2.4. признавать, что интересы членов профсоюзов на переговорах по заключению коллективных договоров представляют и защищают профсоюзные комитеты предприятий (организаций), интересы нанимателей – руководитель предприятия (организации) или лица, уполномоченные учредительными документами или локальными нормативными актами этих предприятий или организаций;

8.2.5. не применять мер дисциплинарного взыскания к работникам, избранным (назначенным) общественными инспекторами по охране труда, членами комиссий по трудовым спорам, по проведению коллективных переговоров, членами примирительных комиссий – без предварительного согласия соответствующего профсоюзного органа. При переводе таких работников на контрактную форму найма контракт с ними заключается на срок их полномочий, но не менее одного года.

Не применять мер дисциплинарного взыскания к работникам, избранным руководителями профсоюзных органов и не освобожденными от основной работы, без согласия вышестоящего профсоюзного органа;

† 8.2.6. не расторгать трудовой договор по инициативе нанимателя (за исключением случаев, вызванных виновными действиями работника):

– с работниками, избранными руководителями профсоюзных органов и не освобожденными от основной работы, без согласия вышестоящего профсоюзного органа;

– с работниками, избранными в состав профсоюзного органа, общественными инспекторами по охране труда без 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;

8.2.7. осуществлять изменение форм собственности организаций с согласия трудовых коллективов в условиях широкой гласности. Предоставлять трудовым коллективам и населению полную информацию о приватизируемых объектах и об использовании полученных средств, обеспечивать участие представителей профсоюзного комитета в работе правлений, наблюдательных советов, советов организаций и акционерных обществ по вопросам, касающимся профсоюзного комитета;

8.2.8. оказывать содействие по созданию профсоюзных организаций во всех организациях района, в том числе, в организациях малого и среднего бизнеса, коммерческих организациях с иностранными инвестициями, заключению в трудовых коллективах коллективных договоров, вовлечению организаций в Буда - Кошелевский Союз нанимателей;

8.2.9. при подготовке правовых актов, затрагивающих социально-трудовые и связанные с ними экономические интересы работников и нанимателей, до принятия решения по их утверждению, направлять соответствующие проекты для рассмотрения и внесения замечаний и предложений Союзу нанимателей и Профсоюзам.

ГЛАВА 9.

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Изменения и дополнения в районное Соглашение в период его действия могут вноситься по взаимному согласию Сторон. Каждая из Сторон имеет право в срок, не позднее одного месяца, письменно уведомить другие стороны о необходимости проведения переговоров по внесению изменений и дополнений в действующее районное Соглашение,

а также по заключению нового районного Соглашения.

9.2. Каждая из Сторон, подписавшая районное Соглашение, не имеет права на протяжении его срока действия в одностороннем порядке приостановить исполнение принятых на себя обязательств.

9.3. Стороны обеспечивают взаимное представление необходимой информации для изучения хода выполнения обязательств районного Соглашения.

9.4. Районное Соглашение заключено сроком на 3 (три) года, вступает в силу с момента его подписания и действует до заключения нового.

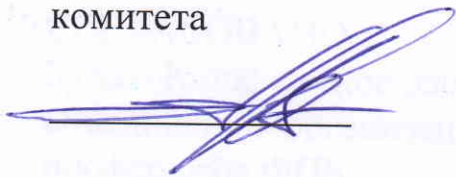
9.5. Контроль за ходом выполнения районного Соглашения, разрешение вопросов и разногласий, возникающих в ходе его выполнения, осуществляет районный Совет по трудовым и социальным вопросам (далее – районный Совет).

9.6. Население района информируется о ходе выполнения районного Соглашения через районную газету «Авангард».

9.7. Полный текст районного Соглашения размещается на сайте районного исполнительного комитета в месячный срок со дня его подписания.

По поручению Сторон подписали от:

Буда – Кошелевского
районного
исполнительного
комитета



Буда - Кошелевского
районного Союза
нанимателей



Буда - Кошелевского
районного объединения
профсоюзов

