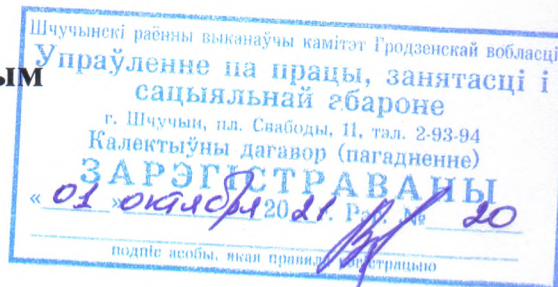


**Соглашение между Щучинским районным исполнительным комитетом, нанимателями Щучинского района и Щучинским районным объединением профсоюзов на 2021 – 2024 годы**



Щучинский районный исполнительный комитет (далее – Исполком), наниматели Щучинского района (далее – Наниматели) и Щучинское районное объединение профсоюзов (далее – Профсозы), именуемые в дальнейшем Сторонами, руководствуясь Конституцией 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», в целях создания необходимых условий для экономического развития Щучинского района (далее - район), социальной и правовой защиты населения района на основе принципов социального партнерства заключили настоящее Соглашение на 2021 – 2024 годы (далее – Соглашение).

## **ГЛАВА 1.**

### **ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ И СФЕРА ДЕЙСТВИЯ**

1. Соглашение определяет основные направления регулирования социально-трудовых отношений и устанавливает общие принципы проведения согласованной социально-экономической политики области на 2021 – 2024 годы.

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

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

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

5. Стороны признают необходимым:

5.1. рекомендовать нанимателям представление в местные исполнительные и распорядительные органы (в управление по труду, занятости и социальной защите Щучинского районного исполнительного комитета), районное объединение профсоюзов тарифных соглашений, заключаемых на уровне района, и коллективных договоров (изменений и дополнений к ним) организаций на стадии проектов с целью их правовой экспертизы и недопущения нарушений трудового законодательства Республики Беларусь. Экспертиза проектов проводится в месячный срок;

5.2. обязательное направление нанимателями в местные исполнительные и распорядительные органы коллективного договора (изменений и дополнений к коллективному договору) и необходимых для его регистрации документов в течение одного месяца со дня его заключения (либо подписания).

6. Соглашение распространяется на работников организаций, студентов и учащихся учреждений образования, являющихся членами отраслевых профсоюзов, входящих в состав Федерации профсоюзов Беларуси.

7. Нормы Соглашения обязательны на территории района как минимальные гарантии при заключении коллективных договоров, тарифных соглашений, а также трудовых договоров (контрактов). Тарифные соглашения и коллективные договоры могут содержать более льготные по сравнению с Соглашением трудовые и социально-экономические условия.

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

9. Стороны рекомендуют определять в коллективном договоре порядок и условия распространения действия положений коллективного договора на работников (членов профсоюза), от имени которых он заключался и работников, от имени которых он не заключался, изложив их в отдельных нормах коллективного договора (кроме положений, предусмотренных частью второй статьи 365 Трудового кодекса Республики Беларусь).

10. По обоснованному предложению профсоюзов Щучинский районный исполнительный комитет рассматривает вопрос о привлечении к дисциплинарной ответственности руководителей организаций, находящихся в коммунальной собственности, за отказ в заключении коллективных договоров, соглашений или их невыполнение.

## ГЛАВА 2.

### ЭКОНОМИЧЕСКИЕ И ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ ОТНОШЕНИЯ

#### 11. Исполком:

11.1. участвует в разработке и обеспечении реализации государственных программ социально-экономического развития района в соответствии с законодательством;

11.2. обеспечивает поддержку позитивной, социальной роли Нанимателей и Профсоюзов в совершенствовании коллективных трудовых отношений и экономическом развитии района, в целях обеспечения эффективной деятельности системы социального партнерства.

#### 12. Наниматели:

12.1. содействуют социально-экономическому развитию района;

12.2. разрабатывают и осуществляют программы развития своих организаций, направленные на рост эффективности производства и производительности труда, получение на этой основе максимальной прибыли.

#### 13. Профсоюзы:

13.1. проводят работу по участию профсоюзных организаций в реализации социально-экономических программ, повышению эффективности производства, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины, соблюдению правил охраны труда, техники безопасности;

13.2. осуществляют общественный контроль за соблюдением законодательства в сфере трудовых и социально-экономических прав и интересов членов профсоюзов в порядке, определяемом законодательными актами;

13.3. направляют работу профсоюзов на участие в организации трудового соперничества, смотров-конкурсов, в том числе среди молодежи.

14. Наниматели и Профсоюзы в целях закрепления высококвалифицированных кадров вносят в коллективные договоры конкретные дополнительные гарантии и льготы, предусмотренные «социальным пакетом» – примерным перечнем трудовых и социальных гарантий, разработанным Министерством труда и социальной защиты, и рекомендуемые для включения в коллективные договоры, иные локальные нормативные правовые акты организаций, трудовые договоры, контракты.

#### 15. Стороны договорились:

15.1. осуществлять меры, направленные на повышение эффективности производства и обеспечение выполнения показателей

социально-экономического развития района в соответствии с утвержденными Программами социально-экономического развития Республики Беларусь;

15.2. продолжить активную работу по экономии топливно-энергетических и материальных ресурсов; внедрению энерго- и ресурсосберегающих технологий и техники; организации соревнований за высокие показатели по экономии ресурсов;

15.3. проводить совместную работу по повышению трудовой активности работников на всех уровнях;

15.4. проводить соревнования в трудовых коллективах по достижению высоких производственных показателей, конкурсы профмастерства, широко пропагандировать передовой опыт, в т.ч. через средства массовой информации;

15.5. обеспечить обязательное выполнение минимальных социальных стандартов по обслуживанию населения;

15.6. оказывать содействие по созданию профсоюзных организаций в организациях малого и среднего бизнеса, коммерческих организациях с иностранными инвестициями, заключению в трудовых коллективах коллективных договоров, вовлечению организаций в Гродненский областной союз нанимателей.

### **ГЛАВА 3.**

### **РАЗВИТИЕ РЫНКА ТРУДА И СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ**

16. Исполком:

16.1. обеспечивает правовые, экономические и организационные основы государственной политики в области 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 г. № 125 - З «О занятости населения Республики Беларусь»;

16.2. обеспечивает разработку и выполнение комплекса мероприятий по реализации Государственной программы «Рынок труда и содействия занятости» на 2021-2025 годы, отдавая приоритет активным мерам политики занятости на рынке труда.

17. Наниматели:

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

17.2. 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, а в связи с истечением срока действия контракта и отказом нанимателя продлить трудовые отношения – не менее одного рабочего дня в неделю без сохранения заработной платы;

17.3. сохраняют за работниками, уволенными по сокращению численности или штата работников, право пользования находящимися в ведении организации детскими дошкольными учреждениями - до достижения детьми этих работников школьного возраста и медицинскими, оздоровительными услугами – до трудоустройства на новое место работы, но не более года;

17.4. 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 для следующих категорий работников:

одного из двух работающих в организации из одной семьи;

беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;

одиноких родителей, воспитывающих несовершеннолетних детей;

одного из работающих родителей, в семье которого воспитывается двое и более несовершеннолетних детей и (или) ребенок-инвалид в возрасте до 18 лет, если второй родитель находится в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, либо осуществляет уход за ребенком-инвалидом;

работников за три года до наступления общеустановленного пенсионного возраста;

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

17.6. одновременно с уведомлением о намерении нанимателя перевести работника на контрактную форму найма вручают работнику проект контракта;

17.7. не допускают расторжения трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя, за исключением случаев ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, прекращения деятельности индивидуального

предпринимателя, а также случаев, предусмотренных пунктами 6 -11 статьи 42 и статьей 47 Трудового кодекса Республики Беларусь:

с двумя работниками из одной семьи;

с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до пяти лет;

с одинокими родителями, воспитывающими несовершеннолетних детей;

с одним 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;

с работниками за три года до наступления общеустановленного пенсионного возраста.

17.8. продлевают (заключают новый) трудовой контракт с работниками, не имеющими в течение года нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины:

с одним из двух работающих в организации из одной семьи;

с одинокими родителями, воспитывающими несовершеннолетних детей;

с работниками, достигшими общеустановленного пенсионного возраста, на иждивении у которых находятся несовершеннолетние дети, – до достижения ими совершеннолетия, а также обучающиеся на дневной форме обучения в учреждениях образования для получения первого высшего, среднего специального или профессионально-технического образования – до достижения 21 года (но не более чем до достижения работником 66-летнего возраста);

с одним 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;

с работниками, которым осталось три (и менее) года до достижения общеустановленного пенсионного возраста, на срок не менее чем до достижения ими пенсионного возраста и получения права на пенсию по возрасту;

с имеющими длительный стаж работы (5 лет и более) в организации и в других случаях, предусмотренных коллективным договором или контрактом, – продолжительностью не менее трех лет, а с имеющими кроме того, 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, исполнительской и трудовой дисциплины, проработавшего у данного нанимателя не менее пяти лет, трудовой договор на неопределенный срок;

с получившими трудовое увечье по вине нанимателя или профессиональное заболевание на производстве;

с работниками, у которых супруг проходит военную службу по призыву, на срок не менее чем до окончания срока службы;

с работниками, заболевшими и перенесшими лучевую болезнь, принимавшими участие в 1986-1989 годах в ликвидации последствий катастрофы на ЧАЭС, работавшими в зоне эвакуации;

17.9. не допускают увольнения работников по истечении срока действия контракта по решению нанимателя, не имеющих в течение года нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, из числа: заболевших и перенесших лучевую болезнь, принимавших участие в 1986-1989 годах в ликвидации последствий катастрофы на ЧАЭС, работавших в зоне эвакуации, а также частично утративших профессиональную трудоспособность в результате несчастного случая по вине нанимателя или профессионального заболевания на производстве;

17.10. 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;

при необходимости ухода за ребенком-инвалидом до достижения им возраста 18 лет; за больным членом семьи (инвалидом) на основании заключения врачебно-консультационной комиссии о нуждаемости в постоянном уходе либо в постоянной посторонней помощи;

с одинокими родителями, воспитывающими несовершеннолетних детей;

при зачислении в учреждение образования на дневную форму получения образования;

при направлении мужа (жены) на работу (службу) в другую местность;

в случае перехода на другую, более высокооплачиваемую работу (если заработная плата работника ниже минимального потребительского бюджета семьи из четырех человек за предшествующий квартал);

в случаях занятости работника менее 50% от полной нормы в течение последних трех календарных месяцев подряд;

поступления на военную службу по контракту;

переезда на постоянное место жительства в другой населенный пункт;

в других случаях, предусмотренных коллективным договором, трудовым договором (контрактом);

17.11. расторгают трудовой договор (контракт) с работником – членом профсоюза по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенной в другой местности), 4, 6, 7 (кроме абзацев третьего, четвертого и шестого) статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь только с предварительного согласия профсоюзного комитета;

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

18. Профсоюзы:

18.1. содействуют проведению государственной политики в области обеспечения занятости работников на основе соблюдения законодательства о труде Республики Беларусь, условий Соглашения и коллективных договоров;

18.2. осуществляют общественный контроль за выполнением законодательства о занятости населения в организациях независимо от форм собственности;

18.3. оставляют на профсоюзном учете работников (по их желанию), высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата работников до нового трудоустройства.

19. Стороны договорились:

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

19.2. рекомендовать собственнику имущества организации или уполномоченному им органу воздерживается от применения статьи 259 Трудового кодекса Республики Беларусь;

19.3. включать в трудовые договоры (контракты) норму, регламентирующую выплату руководителю компенсации в размере не менее 3 (трех) среднемесячных заработных плат (за исключением



руководителей бюджетных организаций) при расторжении трудового договора (контракта) в соответствии со статьей 259 Трудового кодекса Республики Беларусь;

19.4. 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 расторгаются трудовые отношения по инициативе нанимателя в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников;

разработки мер по социальной поддержке высвобождаемых работников, с которыми расторгаются трудовые отношения по инициативе нанимателя в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников;

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

19.5. рекомендовать включать в коллективные договоры следующие положения:

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 необходимо 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 в течение последнего года дисциплинарных взысканий, в размере не менее двухнедельного среднего заработка;

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 (тарифного оклада) за весь период остановки производства в порядке, определяемом коллективным договором;

предоставление преимущественного права (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 (статья 63 Кодекса о браке и семье);

воспитывающим детей-инвалидов;

опекунам, попечителям, на иждивении которых находятся несовершеннолетние дети;

имеющим троих и более детей;

одному из двух работающих в организации родителей, имеющих несовершеннолетних детей;

работникам предпенсионного возраста (за три года до общеустановленного пенсионного возраста);

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

получившим трудовое увечье по вине нанимателя или профессиональное заболевание на производстве;

производить доплату к пособию по временной нетрудоспособности из собственных средств до 100 процентов среднедневного заработка в случае временной нетрудоспособности работника, начиная с первого дня нетрудоспособности;

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

#### **ГЛАВА 4.**

#### **ОХРАНА ТРУДА, ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ**

20. Исполком:

20.1. в рамках Закона Республики Беларусь от 23 июня 2008 г. № 356-З «Об охране труда» с участием заинтересованных организует реализацию мероприятий программ (подпрограмм), направленных на обеспечение безопасных и здоровых условий труда;

20.2. в целях государственного управления охраной труда на территориальном уровне обеспечивает взаимодействие органов контроля и надзора, объединений нанимателей и профессиональных союзов.

21. Наниматели:

21.1. выделяют ассигнования для осуществления предусмотренных коллективными договорами организаций, местными, тарифными

соглашениями мероприятий по улучшению условий и охраны труда, по профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний, улучшению условий труда, санитарно-бытового обеспечения, медицинского и лечебно-профилактического обслуживания работников;

21.2. предоставляют общественным инспекторам по охране труда профсоюзных комитетов свободное от основной работы время не менее 4-х часов в неделю для осуществления контроля за состоянием и условиями охраны труда с сохранением среднего заработка;

21.3. выплачивают из средств нанимателя семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, умершего вследствие производственной травмы или профессионального заболевания, помимо установленного законодательством возмещения ущерба, единовременную материальную помощь в размере 120 среднемесячных заработных плат погибшего, исчисленных исходя из заработной платы, начисленной за два календарных месяца работы (с 1-го до 1-го числа), предшествующих месяцу, в котором произошел несчастный случай, в соответствии с Инструкцией о порядке исчисления среднего заработка, утвержденной постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 10 апреля 2000 г. № 47.

Работнику, потерявшему профессиональную трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания (в том числе впоследствии уволенному), выплачивают единовременную материальную помощь в размере одной среднемесячной заработной платы работника за каждый процент потери трудоспособности, рассчитанной за год до даты получения травмы или установления профессиональных заболеваний.

Выплаты, связанные с гибелью работника на производстве, а также потерей профессиональной трудоспособности в результате несчастного случая на производстве, производятся если вина нанимателя доказана в установленном порядке.

Выплачивают из средств нанимателя семье работника, погибшего при исполнении трудовых обязанностей вследствие непредвиденных чрезвычайных ситуаций, стихийных бедствий, самопроизвольного падения деревьев, единовременную материальную помощь в размере не менее 18 среднемесячных заработных плат погибшего, а работнику, потерявшему профессиональную трудоспособность – в размере не менее 0,2 среднемесячной заработной платы за каждый процент потери трудоспособности.

В случаях, когда медико-реабилитационной экспертной комиссией не определена степень утраты трудоспособности и (или) при этом

продолжительность временной нетрудоспособности, полученной в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, составляет три и более месяцев, выплачивают работнику единовременную материальную помощь не менее пяти среднемесячных заработных плат.

Указанные выплаты в организациях, финансируемых или дотируемых из бюджета, осуществляются за счет внебюджетных средств.

В случае установления обоюдной вины нанимателя и работника, в зависимости от степени вины работника, получившего трудовое увечье, размер единовременной материальной помощи может быть уменьшен не более, чем на 25 процентов.

В случае нахождения работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве (умершего вследствие производственной травмы) или потерявшего профессиональную трудоспособность в результате несчастного случая на производстве, в состоянии алкогольного опьянения либо в состоянии, вызванном потреблением наркотических средств, психотропных, токсических или других одурманивающих веществ, все вышеперечисленные выплаты не производятся вне зависимости от наличия вины нанимателя.

Выплата сумм единовременной материальной помощи производится после получения материалов специального расследования – в случае гибели работника, а при получении трудового увечья – после установления пострадавшему медико-реабилитационной экспертной комиссией процента утраты трудоспособности.

В случае финансовых затруднений организации наниматель может принять решение о выплате единовременной материальной помощи в течение не более пяти лет со дня, в котором произошел несчастный случай, в равных долях ежемесячно путем её корректировки на индекс потребительских цен, рассчитанный нарастающим итогом за период задержки.

Наниматели 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;

21.4. воздерживаются от увольнения работников, получивших трудовое увечье по вине нанимателя или профессиональное заболевание, по инициативе нанимателя, за исключением случаев ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, прекращения деятельности индивидуального

предпринимателя, а также в случаях, предусмотренных пунктами 6-11 статьи 42 и статьей 47 Трудового кодекса Республики Беларусь;

21.5. предусматривают в коллективных договорах положения по стимулированию общественных инспекторов по охране труда, а также других работников, не допускающих нарушений требований охраны труда и содействующих нанимателю в выявлении нарушений трудовой и производственной дисциплины, обеспечении здоровых и безопасных условий труда;

21.6. принимают меры по предотвращению вредного влияния на окружающую среду производственных отходов, используемых и складироваемых сырья и материалов;

21.7. создают и оказывают содействие в работе комиссиям (советам) по профилактике правонарушений.

22. Профсоюзы:

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

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

22.3. организуют и проводят районные и отраслевые смотр-конкурсы на лучшую организацию общественного контроля по охране труда;

22.4. принимают участие в осуществлении контроля за соблюдением работниками требований по охране труда в организации и структурных подразделениях, а также в проведении Дней охраны труда;

22.5. оказывают бесплатную консультационную помощь по вопросам охраны труда;

22.6. принимают участие в создании и работе комиссий (советов) по профилактике правонарушений;

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

23. Стороны обязуются:

23.1. признавать и обеспечивать приоритет жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности;

23.2. принимать меры по обеспечению в организациях системы горячего питания работников в рамках заводских столовых, комнат приема пищи, выездного обслуживания специализированными организациями, изыскивать возможности для удешевления такого питания за счет средств предприятий и организаций.

## ГЛАВА 5. ОПЛАТА ТРУДА И ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

### 24. Исполком:

24.1. 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;

24.2. координирует работу по своевременной выплате заработной платы в организациях всех форм собственности, изучает причины задержек выплаты заработной платы, в пределах компетенции принимает меры по ликвидации задолженности;

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

### 25. Наниматели:

25.1. 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 вопросы, касающиеся оплаты труда, материального стимулирования, материальной помощи.

Обеспечивают пересмотр норм труда и их замену на более прогрессивные в установленном законодательством, коллективными договорами порядке;

25.2. своевременно выплачивают заработную плату работникам (в сроки, оговоренные в коллективном, трудовом договорах). В случае задержки выплаты индексируют её на индекс роста потребительских цен, утверждаемый Национальным статистическим комитетом Республики Беларусь, в соответствии с законодательством;

25.3. обеспечивают применение 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 государственного социального стандарта в области оплаты труда – минимальной заработной платы;

25.4. на основании коллективных договоров и соглашений, иных локальных правовых актов, принятых в порядке, установленном законодательством устанавливают системы и конкретные размеры оплаты

труда работников, в том числе порядок определения и повышения тарифных ставок (окладов).

При определении размеров заработной платы работников применяют гибкие системы оплаты труда, направленные на усиление материальной заинтересованности работников в повышении производительности труда, максимально учитывающие сложность выполняемых работ, уровень квалификации, эффективность, качество и условия труда, а также вклад каждого работника в общие результаты деятельности.

26. Профсоюзы:

26.1. оказывают бесплатную консультационную помощь своим членам по вопросам оплаты труда;

26.2. осуществляют общественный контроль за правильностью начислений и своевременностью выплаты заработной платы, других выплат, соблюдением обязательств, предусмотренных коллективными договорами. О выявленных нарушениях в необходимых случаях информируют местные исполнительные и распорядительные органы.

27. Стороны договорились:

27.1. осуществлять индексацию заработной платы в связи с инфляцией, а также при несвоевременной её выплате в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством;

27.2. осуществлять премирование, установление надбавок стимулирующего характера к тарифным ставкам (окладам), оказание материальной помощи (единовременных выплат) работникам организаций, включая руководителей в соответствии с утвержденными и согласованными с профкомом условиями, предусмотренными в коллективном договоре либо ином локальном правовом акте, принятом в порядке, установленном законодательством;

27.3. рекомендовать предусматривать в коллективных договорах выплату заработной платы не реже двух раз в месяц, как правило, не позднее 25 числа месяца, следующего за отчетным;

27.4. принимать меры по реализации норм, предусмотренных пунктом 3 части первой статьи 261<sup>2</sup> Трудового кодекса Республики Беларусь, в организациях, в том числе бюджетной сферы, в части предоставления дополнительных мер стимулирования труда работникам. При отсутствии финансовых средств, для установления мер материального стимулирования работника, воздерживаться от применения контрактной формы найма;

27.5. предусматривать ограничение материальной ответственности работника за ущерб, причиненный нанимателю по его вине в размере не более 3 (трех) среднемесячных заработных плат, за исключением случаев, предусмотренных статьей 404 Трудового кодекса Республики Беларусь;

27.6. рекомендовать предусматривать в коллективных договорах порядок исполнения положений, устанавливающих выплаты работникам денежных сумм (не предусмотренных законодательством) в случае невозможности их реализации по причинам экономического, производственного, организационного характера.

## ГЛАВА 6.

### ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ

28. Исполком:

28.1. 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);

28.2. сохраняет в 2021 – 2024 годах гарантированные виды бесплатной медицинской помощи населению района не ниже уровня 2020 года и далее каждого последующего года;

28.3. принимает комплекс мер, направленных на обеспечение полноценного отдыха и оздоровления детей; предусматривает выделение средств из районного бюджета на подготовку оздоровительных объектов к работе, покрытие фактических затрат стоимости путевок в детские оздоровительные лагеря для детей-сирот, детей из малообеспеченных семей и детей, оставшихся без попечения родителей; обеспечивает частичное финансирование оплаты стоимости путевок работников бюджетной сферы за счет средств, получаемых от внебюджетной деятельности;

28.4. обеспечивает организацию новогодних праздников для детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей, детей-инвалидов, детей из малообеспеченных семей и выделение из местного бюджета необходимых средств на культурное обслуживание и приобретение новогодних подарков.

29. Наниматели:

29.1. обеспечивают функционирование находящихся на балансе организаций здравпунктов;

29.2. отчисляют профсоюзным комитетам паевой взнос не менее 0,15 процента от фонда оплаты труда для проведения культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий, а также работы среди молодежи, детей и ветеранов. В том числе: на пополнение библиотечного фонда организации (при наличии библиотеки), поддержку коллективов художественной самодеятельности, детско-юношеских спортивных школ, спортивных клубов, поощрение работников, активно занимающихся



физической культурой и спортом, ведущих здоровый образ жизни, а также активных участников художественной самодеятельности;

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

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

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

30. Профсоюзы:

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

30.2. 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»;

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

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

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

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

30.7. 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.

31. Стороны договорились:

31.1. рекомендовать 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;

31.2. ежегодно проводить спортивные мероприятия (за счет кооперирования денежных средств);

31.3. взаимодействовать в организации и проведении оздоровления населения, в обеспечении стабильной работы санаторно-курортных организаций. В целях расширения санаторно-курортного лечения и обеспечения доступности оздоровительных услуг для каждого нуждающегося, в первую очередь, для передовиков производства, для работающих во вредных и (или) опасных условиях труда, работников, получивших увечья и профессиональные заболевания на производстве, предусматривать в коллективных договорах и соглашениях приобретение путевок в санаторно-курортные и другие оздоровительные учреждения за счет средств, остающихся в распоряжении организаций;

31.4. предусматривать в коллективных договорах комплекс мер по усилению социальной поддержки пожилых людей, ветеранов войны и труда, пенсионеров, ранее работавших в организациях;

31.5. рекомендовать включать в коллективные договоры положение о предоставлении дополнительных гарантий работникам в виде добровольного страхования дополнительной пенсии за счет средств нанимателя;

31.6. рекомендовать устанавливать за счет средств нанимателя материальное поощрение за активную работу председателям первичных организаций ветеранов в размере не менее 10% от получаемой пенсии (должностного оклада);

31.7. за активное содействие эффективной работе организации премировать и материально поощрять штатных профсоюзных работников за счет средств организаций в порядке и на условиях, установленных для соответствующих руководителей и специалистов, а также устанавливать доплаты не освобожденным председателям профкомов из средств организаций, а для бюджетных организаций – за счет средств, полученных от приносящей доходы деятельности. Финансовые средства на эти цели перечисляются на расчетные счета профкомов с учетом начисления страховых взносов в Фонд социальной защиты населения Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь;

31.8. приравнять в правах освобожденных профсоюзных работников, работающих в организациях, и членов соответствующих трудовых коллективов;

31.9. 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;

31.10. расторжение трудового договора по инициативе нанимателя (за исключением случаев увольнения по основаниям, признаваемым в соответствии с законодательными актами дискредитирующими обстоятельствами увольнения) с работниками, избранными руководителями профсоюзных органов и не освобожденными от основной работы, производить только с согласия вышестоящего профсоюзного органа, а с работниками, избранными в состав профсоюзного органа, и общественными инспекторами по охране труда – с согласия профсоюзного органа организации, в которой они состоят на профсоюзном учете.

## **ГЛАВА 7.**

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

32. Исполком:

32.1. обеспечивает в рамках своей компетенции реализацию комплекса мероприятий подпрограммы «Молодежная политика» Государственной программы «Образование и молодежная политика» на 2021-2025 годы, направленных на решение задач основных направлений государственной молодежной политики.

33. Наниматели:

33.1. производят при наличии возможности ежемесячно доплату молодым специалистам, работающим вне постоянного места жительства и не обеспеченным жилыми помещениями, с целью возмещения затрат на съемное жилье в размерах, определенных коллективными договорами;

33.2. дифференцированно, в зависимости от характера и сложности профессии, устанавливают 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;

33.3. при наличии возможности выделяют денежные средства для поощрения молодых специалистов, добившихся высоких результатов в

труде и активно участвующих в деятельности профсоюзной организации в соответствии с коллективными договорами;

33.4. включают в коллективные договоры положение о наставничестве в целях организации и проведения профессионального обучения кадров рабочим профессиям непосредственно на производстве, где предусматривают меры морального и материального стимулирования работы наставников.

34. Профсоюзы:

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

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

35. Стороны договорились:

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

35.2. 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 и архивных учреждениях, финансируемых из бюджета;

35.3. 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;

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

## ГЛАВА 8. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

36. Стороны, подписавшие Соглашение, в объеме своих полномочий принимают на себя обязательства, закрепленные Генеральным соглашением между Правительством Республики Беларусь,

республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов, обеспечивают в соответствии с законодательством Республики Беларусь и нормами международного права:

36.1. для Нанимателей:

36.1.1. предоставление в бесплатное пользование транспортных средств, помещений для проведения собраний, совещаний, семинаров и создание иных условий для выполнения уставных целей и задач;

36.1.2. содействие организационному укреплению объединения Нанимателей;

36.1.3. содействие в решении вопросов по выполнению их членами уставных прав и обязанностей, в том числе своевременной уплате вступительных и членских взносов;

36.1.4. оказание консультационно-правовой и информационно-методической помощи;

36.2. для Профсоюзов:

36.2.1. предоставление в соответствии с соглашениями и коллективными договорами, действующими в организациях всех форм собственности, в безвозмездное пользование Профсоюзов, необходимых для их деятельности помещений, транспортных средств, оборудования, средств связи, создание других условий в соответствии с Законом Республики Беларусь от 22 апреля 1992 г. № 1605-ХІІ «О профессиональных союзах»;

36.2.2. 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 ссуд и кредитов банков;

36.2.3. содействие организационному укреплению профсоюзных организаций;

36.2.4. предоставление не освобожденным от основной работы председателям профкомов и профсоюзному активу свободного времени для работы по выполнению профсоюзных обязанностей, а также на период кратковременной профсоюзной учебы, участия в работе профсоюзных органов с сохранением среднего заработка;

36.2.5. установление за счёт средств нанимателя ежемесячной доплаты не освобожденным от работы председателям первичных профсоюзных организаций в размере не менее 10 процентов должностного оклада (тарифной ставки) по основной работе за содействие

в решении вопросов охраны труда, обеспечении дисциплины и создании нормального морально-психологического климата в коллективе.

37. Стороны договорились:

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

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

37.3. 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, районов;

37.4. признавать, что интересы членов профсоюзов на переговорах по заключению коллективных договоров представляют и защищают профсоюзные комитеты;

37.5. не налагать дисциплинарное взыскание, а также не расторгать трудовой договор по инициативе нанимателя с работниками, избранными руководителями профсоюзных органов и не освобожденными от работы, без согласия вышестоящего профсоюзного органа, а с работниками, избранными в состав профсоюзного органа и общественными инспекторами по охране труда, – без согласия данного профсоюзного органа. При переводе таких работников на контрактную форму найма контракт с ними заключается на срок их полномочий, но не менее одного года;

37.6. оказывать содействие в работе по созданию первичных профсоюзных организаций, где их нет, в том числе в коммерческих организациях с иностранными инвестициями;

37.7. в соответствии с Законом Республики Беларусь от 22 апреля 1992 г. «О профессиональных союзах» представлять Профсоюзам информацию по вопросам, связанным с трудом и социально-экономическим развитием, в пределах установленной статистической отчетности;

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

## ГЛАВА 9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

38. Изменения и дополнения в Соглашение в период его действия могут вноситься по взаимному согласию Сторон. Каждая из Сторон имеет право в срок, не позднее одного месяца, письменно уведомить другую о необходимости проведения переговоров по внесению изменений и дополнений в Соглашение, а также заключения нового Соглашения.

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

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

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

42. Полный текст Соглашения публикуется в месячный срок со дня его подписания в районной газете «Дзяніца».

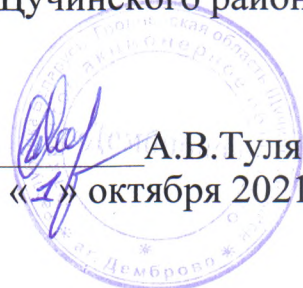
Председатель  
Щучинского районного  
исполнительного  
комитета

А.В.Садовский  
«1» октября 2021 г.



Уполномоченный  
от нанимателей  
Щучинского района

А.В.Туля  
«1» октября 2021 г.



Председатель  
Щучинского  
районного  
объединения  
профсоюзов

Ю.Т.Пашук  
«1» октября 2021 г.

