

СОГЛАШЕНИЕ

между Островецким районным исполнительным комитетом, нанимателями Островецкого района и Островецким районным объединением профсоюзов на 2023-2026 годы

Островецкий районный исполнительный комитет (далее – Исполком), наниматели Островецкого района (далее – Наниматели) и Островецкое районное объединение профсоюзов (далее – Профсоюзы), именуемые в дальнейшем Сторонами, руководствуясь положениями Трудового кодекса Республики Беларусь, Указа Президента Республики Беларусь от 15 июля 1995 г. № 278 «О развитии социального партнерства в Республике Беларусь», Указа Президента Республики Беларусь от 5 мая 1999 г. № 252 «О Национальном совете по трудовым и социальным вопросам», Генерального соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2022-2024 годы в целях создания необходимых условий для экономического развития Островецкого района (далее – района), социальной и правовой защиты населения района на основе принципов социального партнерства заключили настоящее Соглашение на 2023-2026 годы (далее – Соглашение).

Глава 1.

ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ И СФЕРЫ ДЕЙСТВИЯ


1. Соглашение определяет основные направления регулирования социально-трудовых отношений и устанавливает общие принципы проведения согласованной социально-экономической политики в районе на 2023-2026 годы.


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


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

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:


И.Я.Шалудин


Г.М.Долгий


Р.И.Бразинский

5.1. обязательное представление в местные исполнительные и распорядительные органы (в управления по труду, занятости и социальной защите Островецкого районного исполнительного комитета), районные организации профессиональных союзов тарифных и местных 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, 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, местные соглашения и коллективные договоры могут содержать более льготные по сравнению с Соглашением трудовые и социально-экономические условия.


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

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


Глава 2.

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ И ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ ОТНОШЕНИЯ

10. Исполком:


И.Я.Шалудин


Г.М.Долгий


Р.И.Бразинский

10.1. участвует в разработке и обеспечении реализации государственных программ социально- экономического развития района в соответствии с действующим законодательством Республики Беларусь;

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

11. Наниматели:

11.1. содействуют социально- экономическому развитию района;

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

11.3. реализуют меры по адаптации организаций независимо от форм собственности и индивидуальных предпринимателей к рыночным отношениям;

11.4. обеспечивают здоровые и безопасные условия труда на рабочих местах.

12. Профсоюзы:

12.1. 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;

12.2. обеспечивают общественный контроль за соблюдением законодательства Республики Беларусь по защите социально – экономических прав и интересов членов профсоюзов, а также работников организаций, где не созданы профсоюзные организации;


12.3. направляют работу комитетов профсоюзов на участие в организации трудового соперничества, смотров – конкурсов, в том числе среди молодежи.

13. 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 Республики Беларусь, и рекомендуемые для включения в коллективные договоры, иные локальные правовые акты организаций, трудовые договоры, контракты.


14. Стороны договорились:



И.Я.Шалудин



Г.М.Долгий



Р.И.Бразинский

14.1. 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;

14.2. продолжить активную работу по экономии топливно-энергетических и материальных ресурсов, внедрению энерго- и ресурсосберегающих технологий и техники, а также совместно организовывать соревнования за высокие показатели по экономии ресурсов;

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

14.4. проводить соревнования в трудовых коллективах по достижению высоких производственных показателей, конкурсы профессионального мастерства широко пропагандировать передовой опыт, в том числе через средства массовой информации;

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

14.6. 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 СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ


15. Исполком:


15.1. 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 года «О занятости населения Республики Беларусь»;


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

16. Наниматели:

16.1. не допускают подмены трудовых отношений заключением договоров гражданско-правового характера на выполнение работ, которые


И.Я.Шалудин


Г.М.Долгий


Р.И.Бразинский

согласно, законодательству о труде должны осуществляться на основании трудового договора;

16.2. 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;

16.3. 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, а медицинскими и оздоровительными услугами – до трудоустройства на новое место работы, но не более года;

16.4. 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:

одновременно двух работников из одной семьи;

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

одиноких матерей, воспитывающих несовершеннолетних детей;

вдов (вдовцов), не вступивших в новый брак, на воспитании которых находятся несовершеннолетние дети;

родителя, не заключившего новый брак, если второй из них признан безвестно отсутствующим;

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;

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

И.Я.Шалудин

Г.М.Долгий

Р.И.Бразинский

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

16.7. 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 в случаях, предусмотренных пунктами 6, 7, 8, 9, 10 и 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 матерями, воспитывающими несовершеннолетних детей;

с вдовами (вдовцами), не вступившими в новый брак, на воспитании которых находятся несовершеннолетние дети;

с родителями, не заключившими новый брак, если второй из них признан безвестно отсутствующим;

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.

16.8. продлевают (заключают новый) контракт с работниками, добросовестно работающими и не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины:

с одним из двух работающих в организации из одной семьи;

с одинокими матерями, воспитывающими несовершеннолетних детей;

с вдовами (вдовцами), не вступившими в новый брак, на воспитании которых находятся несовершеннолетние дети;

с родителями, не заключившими новый брак, если второй из них признан безвестно отсутствующим;

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

И.Я.Шалудин

Г.М.Долгий

Р.И.Бразинский

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 получившими трудовое увечье или профессиональное заболевание на производстве;

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

16.9. не допускают увольнения работников по истечении срока действия контракта по решению нанимателя, не имеющих за последний рабочий год нарушений 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, а также частично утративших профессиональную трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

16.10. досрочно расторгают контракты по требованию работника в случае его болезни и инвалидности, препятствующей выполнению работы по контракту,

поступления на военную службу по контракту,
достижения общеустановленного пенсионного возраста,
переезда на постоянное место жительства в другой населенный пункт,

необходимости ухода за больным членом семьи,
перевода одного из супругов на работу (военную службу) в другую местность,

в случае перехода на другую, более оплачиваемую работу (если заработная плата работника не превышает 110% минимальной заработной платы, установленной Правительством Республики Беларусь),

в случае занятости работника менее 50% от полной нормы в течение последних трех календарных месяцев подряд,

в связи с зачислением в учебное заведение для получения образования в дневной форме получения образования и по другим

И.Я.Шалудин

Г.М.Долгий

Р.И.Бразинский

препятствующим выполнению работы уважительным причинам, предусмотренным законодательством и коллективным договором;

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

16.12. 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, трудовой и исполнительской дисциплины, на максимальный срок с ее (его) согласия;

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

17. Профсоюзы:

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

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

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

18. Стороны договорились:

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

И.Я.Шалудин

Г.М.Долгий

Р.И.Бразинский

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

18.3. при расторжении трудового договора (контракта) с руководителем организации по решению собственника имущества организации или уполномоченного им органа в соответствии со ст. 259 Трудового Кодекса Республики Беларусь собственник выплачивает руководителю компенсацию в размере не менее 3 (трех) среднемесячных заработных плат (за исключением руководителей бюджетных организаций);

18.4. 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;

расторжение трудового договора (контракта) 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 и абзаца 2 пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь только с предварительного согласия профсоюзного комитета;

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

И.Я.Шалудин

Г.М.Долгий

Р.И.Бразинский

соответствии с медицинским заключением. 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;

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;

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 (ст.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 пред пенсионного возраста (за три года до общеустановленного пенсионного возраста).

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

получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание на производстве.

Глава 4.

ОХРАНА ТРУДА, ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

19. Исполком:

19.1 в рамках Закона республики Беларусь от 23 июня 2008 года «Об охране труда» с участием заинтересованных организует реализацию мероприятий в Островецком районе Государственной программы «Рынок труда и содействия занятости» на 2021 – 2025 годы в части улучшения условий и охраны труда;

19.2. координирует работу по осуществлению контроля за аттестацией рабочих мест по условиям труда;

И.Я.Шалудин

Г.М.Долгий

Р.И.Бразинский

19.3. организует обучение, повышение квалификации и проверку знаний по вопросам охраны труда руководителей, специалистов и работников организаций, не имеющих вышестоящих органов управления;

19.4. осуществляет контроль за организацией разработки и выполнения необходимых мер по улучшению условий и охраны труда, профилактике производственного травматизма, профессиональных заболеваний в организациях района, систематически анализирует их состояние;

19.5. через средства массовой информации доводит до населения информацию о состоянии охраны, условий труда, состоянии экологической обстановки и принимаемых мерах, направленных на их улучшение.

20. Наниматели:

20.1. своевременно и качественно проводят аттестацию рабочих мест по условиям труда, по ее результатам разрабатывают мероприятия по приведению рабочих мест в соответствие с требованиями санитарно-гигиенических правил и норм, устанавливают компенсации за работу во вредных и тяжелых условиях труда;

20.2. выделяют ассигнования для осуществления предусмотренных коллективными договорами организаций, 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. Организуют работу инженерно-врачебных бригад, проводят периодический контроль, Дни охраны труда;

20.3. при укомплектовании штатов организации руководствуются нормативами численности специалистов по охране труда в организациях, утвержденных в установленном порядке;

20.4. проводят необходимую подготовку организаций к зиме, обеспечивают температурный режим на рабочих местах, соответствующий санитарно-гигиеническим нормативам;

20.5. осуществляют подготовку (обучение), инструктаж, переподготовку, стажировку, повышение квалификации и проверку знаний работающих по вопросам охраны труда, пожарной безопасности, правилам оказания первой медицинской помощи, включают в состав комиссий представителей профсоюзов;

20.6. осуществляют поэтапный вывод из вредных и (или) опасных условий труда и тяжелых работ женщин, не допуская при этом их увольнения. В необходимых случаях обеспечивают их трудоустройство;

И.Я.Шалудин

Г.М.Долгий

Р.И.Бразинский

20.7. с целью снижения аварийности и травматизма на транспорте проводят пред рейсовый медицинский осмотр водителей транспортных средств (по возможности и других категорий работников);

20.8. принимают меры по предотвращению вредного влияния на окружающую среду производственных отходов используемого и складированного сырья и материалов;

20.9. 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;

20.10. 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, 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 при этом продолжительность временной нетрудоспособности, полученной в

И.Я.Шалудин

Г.М.Долгий

Р.И.Бразинский

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;

20.11. воздерживаются от увольнения работников, получивших трудовое увечье или профессиональное заболевание, по инициативе нанимателя, кроме случаев ликвидации организации, прекращения деятельности филиала. Представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя, а также по

И.Я.Шалудин

Г.М.Долгий

Р.И.Бразинский

основаниям, предусмотренным пунктами 6 – 11 ст. 42 и статьей 47 Трудового кодекса Республики Беларусь;

20.12. вводят обязательное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

20.13. организуют и проводят смотры – конкурсы по охране труда, предусматривают и осуществляют меры по стимулированию этой работы, в том числе общественной;

20.14. сообщают в вышестоящие организации, Исполком и Профсоюзы в течение одних суток после получения заключения организации здравоохранения, о тяжести травмы пострадавшего, обо всех групповых несчастных случаях, а также случаях с тяжелым и смертельным исходом, произошедших на производстве;

20.15. осуществляют постоянный контроль за соблюдением нормативных правовых актов по охране труда. Пропагандируют и внедряют передовой опыт безопасных методов и приемов труда и сотрудничают с работниками, их полномочными представителями в области охраны труда;


20.16. не допускают в работе (отстраняют от работы) в соответствующий день (смену) работника, не прошедшего инструктаж, проверке знаний по охране труда, не использующего требуемые средства индивидуальной защиты, обеспечивающие безопасность труда, не прошедшего медицинский осмотр;


20.17. не допускают к выполнению работ (оказанию услуг), отстраняют от выполнения работ (оказания услуг) в соответствующий день (смену) работника, появившегося на рабочем месте в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также в состоянии, связанном с болезнью, препятствующем выполнению работ (оказанию услуг);


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

20.19. 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;

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


И.Я.Шалудин


Г.М.Долгий


Р.И.Бразинский

21. Профсоюзы:

21.1. 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;

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

21.3. организуют и проводят районный смотр - конкурс на лучшую организацию общественного контроля по охране труда;

21.4. совместно с государственными органами надзора и контроля проверяют соблюдение законодательства об охране труда, участвуют в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, выявлении их причин, добиваются принятия срочных мер по их устранению;

21.5. совместно с нанимателями предусматривают в коллективных договорах обязательства, направленные на обеспечение здоровых и безопасных условий труда;

21.6. принимают участие в осуществлении периодического контроля и проведении Дней охраны труда;

21.7. оказывают бесплатную консультативную помощь по вопросам охраны труда;

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

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

22. Стороны обязуются:

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

22.2. 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

23. Исполком:

И.Я.Шалудин

Г.М.Долгий

Р.И.Бразинский

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

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

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

24. Наниматели:

24.1. 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 Республики Беларусь, коллективными договорами порядке;

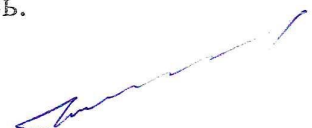
24.2. своевременно выплачивают заработную плату работникам (в сроки, оговоренные в коллективном, трудовом договорах). В случае задержки выплаты индексируют её на индекс роста потребительских цен, утверждаемый Национальным статистическим комитетом Республики Беларусь, в соответствии с законодательством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

24.3. 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 правовых актов и трудового договора государственного социального стандарта в области оплаты труда – минимальной заработной платы;

24.4. системы и конкретные размеры оплаты труда работников, в том числе порядок определения и повышения тарифных ставок (окладов), устанавливаются на основании коллективных договоров и соглашений, иных локальных нормативных правовых актов, принятых в порядке, установленном законодательством Республики Беларусь.


И.Я.Шалудин


Г.М.Долгий


Р.И.Бразинский

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.

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

25. Профсоюзы:

25.1 оказывают бесплатную консультационную помощь своим членам по вопросам оплаты труда;

25.2 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 районный исполнительный комитет.

26. Стороны договорились:

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

26.2. осуществлять премирование, установление надбавок стимулирующего характера к должностным окладам (тарифным ставкам), 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 нормативном правовом акте, принятом в порядке, установленном законодательством;

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

26.4. предоставление дополнительного отпуска и установление надбавки для работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, повышения тарифной ставки (тарифного оклада) для работников иных организаций при применении контрактной формы найма в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 261² Трудового кодекса Республики Беларусь

26.5. предусматривать ограничение материальной ответственности работника за ущерб, причиненный нанимателю по его вине в размере не

И.Я.Шалудин

Г.М.Долгий

Р.И.Бразинский

более 3 (трех) среднемесячных заработных плат, за исключением случаев, предусмотренных ст. 404 Трудового кодекса Республики Беларусь;

26.6. 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;

26.7. в случае ликвидации организации либо банкротства обеспечивать работникам первоочередную выплату заработной платы и компенсаций в соответствии с законодательством Республики Беларусь;

26.8 в случае направления нанимателем работника на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации в очной (дневной) форме получения образования, не имеющих квалификации (разряда) по профессии рабочего, необходимой организации, принятых на работу по данной профессии без указания разряда или с его указанием, в течение периода обучения за счет средств нанимателя осуществлять выплату заработной платы из расчета тарифной ставки первого разряда, установленной в организации, но не менее 0,15 бюджета прожиточного минимума для трудоспособного населения

Глава 6.

ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ

27.Исполком:

27.1. 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);

27.2. сохраняет в 2023-2026 годах гарантированные виды бесплатной медицинской помощи населению района не ниже уровня 2022 года и далее каждого последующего года;

27.3. 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, установление для детских оздоровительных лагерей на период их работы льготных тарифов на коммунальные услуги и другие;

И.Я.Шалудин

Г.М.Долгий

Р.И.Бразинский

27.4. 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, для них, новогодних подарков;

28. Наниматели:

28.1. обеспечивают функционирование находящихся на балансе организаций поликлиник, здравпунктов, оздоровительных объектов, детских дошкольных учреждений, детско-юношеских спортивных школ, объектов культуры и спорта;

28.2. отчисляют профсоюзным комитетам 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;

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

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

28.5. включают представителей профсоюза в состав комиссии по оздоровлению и санитарно-курортному лечению работников организации.

29. Профсоюзы:

29.1. оказывают бесплатную юридическую помощь членам профсоюза по социально-экономическим, жилищно-бытовым вопросам;

29.2. выделяют денежные средства на оказание материальной помощи нуждающимся членам профсоюзов, проведение воспитательной и культурно-массовой работы (новогодних и других праздников) среди работающих и их семей, на организацию и проведение летнего оздоровления детей и подростков, новогодних праздников, в том числе на проведение спортивных мероприятий, премирование профсоюзного актива и кадров, чествование передовиков производства, в том числе среди молодежи, ветеранов войны и труда.

И.Я.Шалудин

Г.М.Долгий

Р.И.Бразинский

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 ГЭУП «Беларустурист»;

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

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

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

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

29.7. 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.

30. Стороны договорились:

30.1. рекомендовать вводить в штаты организаций (кроме бюджетных организаций и организаций, получающих государственную дотацию из бюджета) с количеством работающих 300 и более человек штатных работников по физкультурно-оздоровительной, спортивно-массовой и туристской работе;

30.2. ежегодно, совместно с профсоюзами, формировать единый календарь районных физкультурно-массовых и спортивных мероприятий и осуществлять их совместное финансирование;

30.3. обеспечивать организацию горячим и лечебно-профилактическим питанием работников в организациях.

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

30.5. 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,

И.Я.Шалудин

Г.М.Долгий

Р.И.Бразинский

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;

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

30.7. 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);

30.8. 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;

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

30.10. 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.

30.11. рекомендовать не налагать дисциплинарное взыскание, а также не расторгать трудовой договор 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 – без согласия вышестоящего профсоюзного органа с работниками, избранными в состав профсоюзного органа, и общественными инспекторами по охране труда – без согласия профсоюзного органа организации, в которой они состоят на

И.Я.Шалудин

Г.М.Долгий

Р.И.Бразинский