

Зарегистрировано в управлении по  
труду, занятости и социальной  
защите Солигорского  
райисполкома.

30 декабря 2021 № 243



Е.И.Чурова

## СОГЛАШЕНИЕ

Между Солигорским районным исполнительным комитетом, Солигорским районным объединением профсоюзов и нанимателями Солигорского района на 2022 – 2024 годы

Мы, ниже подписавшиеся полномочные представители Солигорского районного исполнительного комитета (далее – Исполком), Солигорского районного объединения профсоюзов (далее – Профсоюзы) и нанимателей Солигорского района (далее – Наниматели), все вместе именуемые Сторонами, руководствуясь законодательством Республики Беларусь, в целях создания необходимых условий для экономического развития Солигорского района, социальной и правовой защиты населения района на основе принципов социального партнерства заключили настоящее Соглашение между Солигорским районным исполнительным комитетом, Солигорским районным объединением профсоюзов и нанимателями Солигорского района на 2022 – 2024 годы (далее – Соглашение).

### ГЛАВА 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Соглашение является нормативным актом, содержащим обязательства сторон по регулированию отношений в социально-трудовой сфере и действует на территории Солигорского района в отношении всех нанимателей, профсоюзов, работников, студентов и учащихся учреждений образования Солигорского района, обеспечивающих получение среднего специального и профессионально-технического образования.

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

Соглашение служит основой для заключения отраслевых соглашений, заключаемых на уровне района, и коллективных договоров.

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

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

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

Стороны считают необходимым заключение коллективных договоров в организациях всех форм собственности (далее – организации) и обязуются на принципах социального партнерства оказывать всестороннее содействие профсоюзным комитетам организаций для заключения коллективных договоров и признают, что на переговорах по заключению коллективных договоров интересы работников представляют и защищают профсоюзные организации, действующие на территории Солигорского района, входящие в Федерацию профсоюзов Беларуси.

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

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

Стороны в пределах своих полномочий принимают меры по реализации обязательств Генерального соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов (далее – Генеральное соглашение), Соглашением между Минским областным исполнительным комитетом, Минским областным объединением профсоюзов, Республиканской ассоциацией предприятий промышленности «БелАПП» и Минским областным агропромышленным союзом.

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

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

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

До окончания срока действия Соглашение может быть изменено или дополнено только по взаимной договоренности.

## ГЛАВА 2

### ЭКОНОМИЧЕСКИЕ И ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ ОТНОШЕНИЯ

#### 2.1. Стороны обязуются:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.1.7. Предусматривать выделение средств для активизации изобретательской и рационализаторской деятельности, в том числе в организациях бюджетной сферы. Проводить смотры-конкурсы на лучшее изобретение, полезную модель и рационализаторское предложение.

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

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

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

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

## **2.2. Исполком:**

2.2.1. Обеспечивает принятие и реализацию комплекса мер по выполнению основных целевых показателей прогноза социально-экономического развития района.

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

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

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

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

2.2.6. Информировать профсоюзы об организациях, подлежащих приватизации, реорганизации и продаже.

2.2.7. Вносит предложения по совершенствованию работы убыточных и экономически несостоятельных коммунальных и градообразующих организаций по результатам оценки их финансового положения, совместно с представителями профсоюзов в пределах своей компетенции.

## **2.3. Наниматели:**

2.3.1. Принимают меры по обеспечению стабильной работы организаций, не допускают убытков от хозяйственной деятельности, по повышению

конкурентоспособности продукции, созданию дополнительных рабочих мест и обеспечению загрузки работающих.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **2.4. Профсоюзы:**

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

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

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

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

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

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

## **ГЛАВА 3**

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

#### **3.1. Стороны обязуются:**

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

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

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

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

3.1.2.1. массовое увольнение работников определяется в случаях ликвидации организации со списочной численностью работников 25 человек и более;

3.1.2.2. сокращение количества работников в следующих размерах:

Списочная численность работников организации в среднем за последний отчетный месяц, (человек)	Удельный вес увольняемых работников от списочной численности организации (процентов)	Календарный период, в течение которого производится увольнение работников (месяцев)
До 1000	20 (но не менее 25 человек)	1
От 1001 до 2000	15	1
От 2001 до 5000	10	1
От 5001 до 10000	10	2
Свыше 10000	5	2

3.1.2.3. Критерии массового увольнения на уровне района:

Административно-территориальные единицы	Удельный вес, увольняемых работников из организаций,	Календарный период, в течение которого производится
---	--	---

	расположенных на территории административно-территориальной единицы, от числа занятых в экономике административно-территориальной единицы за последний отчетный период, (процентов)	увольнение работников (месяцев)
Район, город районного подчинения, поселок городского типа	2	2

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

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

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

3.1.5. Содействовать в трудоустройстве безработным, неспособным на равных условиях конкурировать на рынке труда, в том числе с использованием рабочих мест в счет брони.

Способствовать расширению возможностей трудоустройства молодежи, женщин, имеющих несовершеннолетних детей, лиц с ограниченными возможностями.

3.1.6. Рассматривать на заседаниях районного совета по трудовым и социальным вопросам случаи ликвидации организации, социального объекта (больницы, поликлиники, Дворца культуры, школы и др.), если это повлечет увольнение работников.

На заседаниях районного совета по трудовым и социальным вопросам рассматривать причины и последствия ликвидации или реорганизации организаций численностью свыше 25 человек.

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

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

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

### **3.2. Исполком и Наниматели:**

3.2.1. Информировать Профсоюзы о неплатежеспособных организациях, в отношении которых планируется принимать меры досудебного финансового оздоровления, а также неплатежеспособных организациях, неплатежеспособность которых имеет или приобретает устойчивый характер, в отношении которых есть основания принимать решение о проведении процедуры экономической несостоятельности (банкротства).

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

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

Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах:

увольняемым работникам возможность переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора, предоставление не менее одного свободного дня в неделю для поиска нового места работы с сохранением средней заработной платы;

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

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

3.2.4. Изменение существенных условий труда, в том числе перевод работника на контракт, изменение контракта осуществляют только в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами, о чем работник должен быть письменно предупрежден в срок, определенный в коллективном договоре.

3.2.5. Перевод работника на контрактную форму найма, изменение условий контракта осуществляют только в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами,



о чем работник должен быть письменно предупрежден не позднее, чем за 1 месяц.

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

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

Наниматель обязан письменно предупредить работника не менее чем за один месяц (либо иной срок, определенный в коллективном договоре) до истечения срока действия контракта о своем решении по поводу продолжения или прекращения с ним трудовых отношений.

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

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

- выход на пенсию;
- беременность работника-женщины;
- необходимость ухода за больным членом семьи (по медицинскому заключению);
- перевод одного из супругов (военнослужащего) на новое место службы;
- перевод одного из супругов на работу в другую местность;
- изменение места жительства;
- в связи наличием у женщины детей в возрасте до 14 лет;
- в связи с зачислением в учебное заведение для получения образования в дневной форме;
- по состоянию здоровья на основании медицинского заключения (рекомендации);
- предложение о трудоустройстве у другого нанимателя с полной нормой продолжительности рабочего времени, если работнику установлен неполный рабочий день или неполная рабочая неделя;
- изменение семейного положения;
- приглашение от другого нанимателя на работу: вышеоплачиваемую, с более благоприятными условиями труда и (или) с предоставлением возможности карьерного роста;
- другие уважительные причины.

3.2.6. Не заключают контракты с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до 3-х лет (детей-инвалидов – до 18 лет), трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, если они не дали согласие на заключение контрактов.

3.2.7. Продлевают сроки действия контрактов (заключают новые контракты) с работниками-беременными женщинами с их согласия на период беременности либо иной срок по соглашению сторон.

Наниматель с согласия матери (отца ребенка вместо матери, опекуна), приступившей к работе до достижения или после окончания отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет, обязан продлить (заключить новый) контракт на срок не менее чем до достижения ребенком возраста 5-ти лет.

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

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

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

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

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

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

имеющим длительный стаж работы в организации, стаж государственной службы, а также в других случаях, предусмотренных коллективным договором или контрактом, – продолжительностью не менее трех лет;

имеющим высокий профессиональный уровень и квалификацию, – продолжительностью не менее пяти лет.

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

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

3.2.12. Предусматривают в коллективных договорах условия и порядок обеспечения профессиональной подготовки, повышения квалификации, стажировки и переподготовки работников не реже, чем в сроки, установленные действующим законодательством.

3.2.13. Обеспечивают соблюдение режима рабочего времени, точный учет фактически отработанного рабочего времени каждого работника. Предоставляют работникам своевременно и в полном объеме компенсации за работу в государственные праздники, праздничные и выходные дни, сверхурочное время.

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

3.2.15. На условиях коллективного договора предусматривают применение гибких форм занятости (установление неполного рабочего времени, режима гибкого рабочего времени, надомный труд и др.) в отношении работников (матери (отцу), воспитывающих двоих и более детей в возрасте до 16 лет.

### **3.3. Исполком:**

3.3.1. Информировать Профсоюзы и Нанимателей о состоянии рынка труда, работе, проводимой по его регулированию.

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

3.3.3. Регулярно информирует население через СМИ о рынке труда, возможностях службы занятости населения по трудоустройству, обучению

и переподготовке высвобождаемых работников, а также профессиях, пользующихся устойчивым спросом.

Проводит комплекс мер по выводу на стабильную работу предприятий, подчиненных местным исполнительным и распорядительным органам, находящиеся в сложном экономическом положении, путем реализации мер по досудебному финансовому оздоровлению.

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

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

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

#### **3.4. Наниматели:**

3.4.1. Принимают меры по недопущению массового сокращения работников. Уведомляют не менее чем за три месяца профсоюзы и службу занятости о ликвидации или реорганизации организаций, их структурных подразделений, полной или частичной приостановке производства по инициативе нанимателя, собственника или уполномоченного им органа управления, влекущих сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда.

Разрабатывают совместные согласованные меры, направленные на уменьшение численности работников, подлежащих увольнению.

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

3.4.2. Проводят социально ответственное реструктурирование (реорганизацию) организаций.

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

3.4.3. Осуществляют расторжение трудового договора (контракта) с работником-членом профсоюза по инициативе нанимателя после

предварительного уведомления соответствующего профсоюзного органа согласно статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь (кроме пункта 3, абзацев третьего и пятого пункта 7), а по условиям абзаца пятого пункта 7 с одновременным уведомлением.

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

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

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

3.4.6. Не увольняют по сокращению численности или штата работников:  
беременных женщин;  
имеющих детей до 5-ти лет;  
одиноких матерей, (отцов, опекунов), имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов – до 18 лет);  
воспитывающих детей инвалидов;  
работников, являющихся единственным членом семьи с постоянным заработком, кроме нарушителей производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины;  
работника, чей супруг проходит срочную военную службу по призыву.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **3.5. Профсоюзы:**

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

3.5.2. Осуществляют контроль за соблюдением нанимателями (организациями) требований законодательства и условий коллективных

договоров (соглашений) при приеме на работу, увольнении, сокращении численности или штата работников, предоставлении им льгот и гарантий.

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

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

## **ГЛАВА 4**

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

#### **4.1. Стороны обязуются:**

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

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

4.1.2. Вопросы установления и изменений форм, систем, размеров оплаты труда, материального стимулирования, формы выплаты заработной платы, вознаграждений, материальной помощи, индексации доходов, распределения фонда потребления коммерческих организаций, а также фондов материального поощрения и производственного и социального развития для бюджетных организаций от приносящей доходы деятельности, решать через локально-правовые акты организаций и включать в коллективные договоры по согласованию с профсоюзными комитетами (иными профсоюзными органами), если иное не предусмотрено законодательством.

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

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

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

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

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

4.1.8. Содействовать:

осуществлению профессионального пенсионного страхования работников, занятых в особых условиях и отдельными видами профессиональной деятельности;

внедрению и развитию схем добровольного страхования дополнительных пенсий и медицинских расходов, в том числе за счет собственных средств организаций, добровольного дополнительного страхования в виде дополнительной пенсии работников и руководителей организаций (с учетом определенных заслуг или периода пребывания в должности не менее пяти лет).

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

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

4.1.11. Включать в коллективные договоры и отраслевые районные соглашения рекомендации по оказанию шефской помощи одиноким неработающим пенсионерам, ветеранам и инвалидам, утратившим по уважительным причинам связь с организациями, в которых они работали, а также проживающими в учреждениях социального обслуживания на условиях коллективного договора.

## **4.2. Исполком:**

4.2.1. Обеспечивает поэтапное сближение уровня заработной платы работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих



субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, к уровню заработной платы по республике в целях достижения соотношения не менее 80 процентов.

4.2.2. Обеспечивает своевременную выплату заработной платы работникам бюджетной сферы не реже 2-х раз в месяц в дни, определенные коллективным договором или местным соглашением, и среднего заработка за время трудового и социального отпуска с сохранением средней заработной платы – не позднее, чем за два дня до начала отпуска.

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

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

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

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

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

4.2.8. Принимает меры по возведению в сельских населенных пунктах и в малых городских поселениях не менее 30 процентов всего объема ввода жилых помещений.

Содействует в обеспечении своевременного строительства объектов здравоохранения и образования, в том числе учреждений дошкольного образования, во вновь застраиваемых кварталах города.

4.2.9. Контролирует внедрение социальных стандартов по обслуживанию населения в районе и информирует об этом профсоюзы.

Прорабатывает вопрос о содействии развитию внебюджетного сектора здравоохранения.

### **4.3. Наниматели:**

4.3.1. Применяют эффективные и гибкие системы оплаты труда, учитывающие вклад каждого работника в конечные результаты деятельности организации и направленные на мотивацию высокопроизводительного труда.

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

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

Производят доплаты: за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в зависимости от класса и степени вредности условий труда; за работу в ночное время или в ночную смену; за работу в сверхурочное время, в государственные праздники, праздничные и выходные дни, оплату простоя не по вине работника в размерах, предусмотренных коллективным договором, но не ниже уровня, гарантированного законодательством.

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

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

4.3.3. Производят выплату заработной платы не реже двух раз в месяц, как правило, не позднее 25 числа месяца, следующего за отчетным. В случае нарушений сроков выплаты заработной платы, среднего заработка за время трудового отпуска и других выплат, установленных коллективными договорами, причитающуюся работникам сумму индексируют в порядке и размерах, определенных коллективным договором, но не ниже установленного законодательством размера.

4.3.4. Производят индексацию заработной платы работников при превышении 5-процентного порога индекса потребительских цен в соответствии с коллективными договорами организаций, но не ниже нормативов, устанавливаемых Правительством Республики Беларусь для организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями.

4.3.5. Включают в коллективные договоры и обеспечивают выполнение положений о премировании работников и присвоении им более высокой квалификации за разработку и реализацию эффективных мер по экономии и рациональному использованию топливно-энергетических и материальных ресурсов, участие в изобретательской и рационализаторской деятельности.

4.3.6. Осуществляют дополнительные выплаты стимулирующего характера работникам бюджетных организаций из внебюджетных средств в части превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетных организаций.

4.3.7. Производят оплату работы в дни, являющиеся профессиональными праздниками в организации, как в праздничные дни. Порядок и формы

поощрения работников в честь празднования профессиональных праздников предусматриваются в коллективных договорах и других локальных правовых актах.

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

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

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

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

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

4.3.13. При переводе работников по состоянию здоровья на более легкую нижеоплачиваемую работу сохраняют за ними прежний средний заработок в течение не менее одного месяца со дня перевода.

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

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

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

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

4.3.17. Предусматривают в коллективных договорах нормы поощрения членов коллективов работников, активистов профсоюзного движения: за работу по наставничеству; за результативность воспитательной и профилактической деятельности с обязанными лицами, которые в соответствии с законодательством обязаны возмещать государству расходы по содержанию их детей; за участие в работе добровольных народных дружин.

4.3.18. Содействуют на условиях коллективного договора ветеранским организациям в осуществлении ими уставной деятельности, оказывают

материальную и хозяйственную помощь неработающим пенсионерам и ветеранам в соответствии с законодательством.

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

#### **4.4. Профсоюзы:**

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

4.4.2. Осуществляют правовое и экономическое обучение профсоюзного актива района.

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

4.4.4. Информировывают Исполком о фактах несвоевременной выплаты заработной платы.

4.4.5. Выделяют средства профсоюзного бюджета на: оказание материальной помощи членам отраслевых профсоюзов (штатным работникам профсоюзов), оздоровление их и членов их семей.

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

4.4.7. Предусматривают выделение средств из профсоюзного бюджета на награждение штатных работников и членов профсоюзных организаций по ходатайству Солигорского районного объединения профсоюзов за высокие показатели в труде, активное участие в профсоюзной работе, в связи с юбилейными датами, государственными и профессиональными праздниками в установленном порядке.

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

4.4.9. Проводят работу по мониторингу оказания жилищно-коммунальных услуг в целях повышения качества оказываемых услуг.

## **ГЛАВА 5**

### **ОХРАНА ТРУДА И ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ**

#### **5.1. Стороны обязуются:**

5.1.1. Проводить совместную работу, направленную на реализацию государственной политики в области охраны труда и экологической безопасности, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни, здоровья работников и своевременное производство всех видов выплат в случаях, связанных с гибелью, утратой трудоспособности или профессиональным заболеванием работника в результате несчастного случая на производстве путем включения данных норм в коллективные договоры.

При бюджетном финансировании организаций предусматривать выделение средств на эти цели.

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

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

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

#### **5.2. Исполком:**

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

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

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

5.2.4. Обеспечивает контроль противопожарной безопасности в организациях бюджетной сферы.

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

### **5.3. Наниматели:**

5.3.1. На основании коллективных договоров обеспечивают:

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

5.3.1.2. безопасность при эксплуатации территории, капитальных строений (зданий, помещений), изолированных помещений, оборудования, ведении технологических процессов и применении в производстве материалов, химических веществ, а также контроль по использованию и правильному применению средств индивидуальной защиты и средств коллективной защиты. Если территория, капитальное строение (здание, сооружение), изолированное помещение, оборудование используются несколькими нанимателями, то обязанности по обеспечению требований по охране труда исполняются ими совместно на основании письменного соглашения;

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

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

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

5.3.1.6. предоставление работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением и (или) выполняемых в неблагоприятных температурных условиях, необходимых средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами, а также предоставление их сверх нормативов в случае наличия объективных причин;

5.3.1.7. контроль за соблюдением законодательства об охране труда работниками;

5.3.1.8. контроль за уровнями и концентрациями вредных производственных факторов;

5.3.1.9. разработку, внедрение и поддержание функционирования системы управления охраной труда, обеспечивающей идентификацию опасностей, оценку профессиональных рисков, определение мер управления профессиональными рисками и анализ их результативности, разработку и реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

5.3.1.10. принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, оказанию потерпевшим при несчастных случаях на производстве необходимой помощи, их доставке в организацию здравоохранения;

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

1. стать лидером- показать приверженность принципам;
  2. выявлять угрозы- контролировать риски;
  3. определять цели- разрабатывать программы;
  4. создать систему безопасности и гигиены труда- достичь высокого уровня организации;
  5. обеспечивать безопасность и гигиену на рабочих местах, при работе со станками и оборудованием;
  6. повышать квалификацию- развивать профессиональные навыки;
  7. инвестировать в кадры- мотивировать посредством участия;
- 5.3.1.12. принятие локальных правовых актов, содержащих требования по охране труда;
- 5.3.1.13. проведение аттестации рабочих мест по условиям труда;
- 5.3.1.14. обучение, стажировку, инструктаж и проверку знаний работников по вопросам охраны труда в установленном порядке;
- 5.3.1.15. организацию проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу), периодических (в течение трудовой деятельности) и предсменных (перед началом работы, смены) медицинских осмотров либо освидетельствования некоторых категорий работников на предмет нахождения в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также внеочередных медицинских осмотров работников при ухудшении состояния их здоровья;
- 5.3.1.16. информирование работников при приеме на работу и в период работы о состоянии условий и охраны труда на рабочем месте, существующем риске повреждения здоровья и полагающихся средствах индивидуальной защиты, компенсациях по условиям труда, установленных законодательством Республики Беларусь и коллективным договором;
- 5.3.1.17. расследование и учет несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, техническое расследование причин аварий, инцидентов на опасных производственных объектах, разработку и реализацию мер по их профилактике и предупреждению;
- 5.3.1.18. пропаганду и внедрение передового опыта безопасных методов труда, и сотрудничество с работниками, их полномочными представителями в области охраны труда;
- 5.3.1.19. назначение должностных лиц, ответственных за организацию охраны труда и осуществление контроля за соблюдением работниками требований по охране труда в организации и структурных подразделениях, а также при выполнении отдельных видов работ;
- 5.3.1.20. возмещение вреда, причиненного жизни и здоровью работников, в соответствии с законодательством.
- 5.3.2. Стороны рекомендуют включать в коллективные договоры:
- 5.3.2.1. выплату единовременной материальной помощи за вред, причиненный здоровью и жизни работника в результате несчастного случая

на производстве или профессионального заболевания (помимо установленного законодательством возмещения вреда) по вине нанимателя:

супруге (супругу) умершего (умершей) и лицам, имеющим право на возмещение вреда в связи со смертью кормильца, а также при отсутствии лиц, имеющих право на возмещение вреда в связи со смертью кормильца, – в соответствии с Генеральным соглашением и Соглашением между Минским областным исполнительным комитетом, Минским областным объединением профсоюзов, Республиканской ассоциацией предприятий промышленности и Минским областным агропромышленным Союзом;

работнику, потерявшему трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, – в размере не менее одного среднемесячного заработка, исчисленного за 12 последних месяцев работы, предшествующих месяцу, в котором произошло трудовое увечье либо месяцу, с которого установлена степень утраты (потери) трудоспособности в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, за каждый процент утраты (потери) трудоспособности.

Выплата единовременной материальной помощи в результате несчастного случая, повлекшего смерть работника, производится по результатам специального расследования несчастного случая на производстве единовременно либо частями в соответствии с коллективным договором.

5.3.2.2. выплату выходного пособия лицам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание, при прекращении трудового договора (контракта) по основаниям, предусмотренным пунктами 3 и 5 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, в размере не менее одного среднемесячного заработка.

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

5.3.2.4. предоставление оплачиваемого рабочего времени общественным инспекторам по охране труда и членам комиссий по охране труда до 4 часов в неделю по согласованному с профсоюзным комитетом графиком для выполнения возложенных на них обязанностей, а также освобождение их от работы на время обучения по вопросам охраны труда, с сохранением на эти периоды среднего заработка;

5.3.2.5. ежемесячную доплату за счет собственных средств в размере не менее 10 процентов тарифной ставки (тарифного оклада) общественным инспекторам по охране труда в зависимости от результатов их участия в осуществлении общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда и с учетом предложений профсоюзного комитета;

5.3.2.6. обеспечение за счет собственных средств, при их наличии, ежегодного двенадцатидневного оздоровления работников, занятых на работах



с особо вредными и (или) особо тяжелыми условиями труда, а также с вредными и тяжелыми условиями труда, согласно спискам № 1 и № 2, утвержденным постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 25 мая 2005 г. № 536;

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

5.3.3. Признают право работника на отказ от выполнения работы, если условия труда не соответствуют требованиям техники безопасности и угрожают жизни и здоровью работника и (или) окружающих, а также при непредоставлении ему средств индивидуальной защиты, непосредственно обеспечивающих безопасность труда.

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

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

5.3.4. Обеспечивают включение в трудовые договоры (контракты) с руководителями организаций и другими руководящими работниками положений об оплате их труда в зависимости от снижения уровня производственного травматизма, соблюдения требований по охране труда.

#### **5.4. Наниматели и Профсоюзы:**

5.4.1. Могут вносить в коллективные договоры положения о содействии и сотрудничестве работников с нанимателями (организациями) в деле обеспечения здоровых условий труда с целью предотвращения несчастных случаев на производстве.

5.4.2. Рассматривают возможность включения в коллективные договоры обязательств: по добровольному страхованию своих работников по медицинским расходам; от несчастных случаев; по выделению средств на проведение профилактической иммунизации.

#### **5.5. Профсоюзы:**

5.5.1. Осуществляют через технических инспекторов труда, общественных инспекторов по охране труда, других уполномоченных

представителей профсоюзов общественный контроль соблюдения законодательства об охране труда.

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

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

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

5.5.5. Совместно с нанимателями (организациями) проводят смотры - конкурсы на лучшую организацию работы по охране труда в организациях района.

## **ГЛАВА 6 ГАРАНТИИ И СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ**

### **6.1. Стороны обязуются:**

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

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

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

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

6.1.5. Обеспечивать предоставление актуальной информации для размещения в социальных сетях о деятельности социальных партнеров в области молодежной политики.

### **6.2. Исполком:**

6.2.1. Изыскивает возможность материально поддерживать молодых специалистов, молодых рабочих (служащих), направляя средства на возмещение расходов по найму жилья, компенсацию стоимости проезда до места работы, оказание материальной помощи и др.

6.2.2. Определяет квоты по выделению мест в общежитиях предприятий производственной сферы для выпускников государственных учреждений, обеспечивающих получение высшего, среднего специального и профессионального технического образования, направленных на работу

не по месту жительства родителей, приступивших к работе в организациях здравоохранения, образования, культуры, спорта, социальной защиты, государственных архивах и архивных учреждениях, других организаций, финансируемых из бюджета.

6.2.3. Сохраняет на достигнутом уровне количество бесплатных и льготных путевок в детские оздоровительные учреждения для детей из социально незащищенных категорий семей (детей из многодетных, неполных семей, детей одиноких матерей, детей-инвалидов, детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей).

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

6.2.5. Продолжает практику установления для студенческой и учащейся молодежи льготного порядка пользования в свободное от занятий время ведомственными зрелищными, культурно-просветительскими и физкультурно-оздоровительными учреждениями.

6.2.6. Проводит конкурсы проектов в области малого предпринимательства среди молодежи.

6.2.7. Оказывают содействие в развитии системы диетического питания в столовых, обслуживающих обучающихся учреждений образования.

### **6.3. Исполком и Наниматели:**

6.3.1. Организовывают в районе проведение профориентационных работ с учащимися учреждений образования.

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

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

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

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

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

#### **6.4. Наниматели:**

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

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

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

6.4.4. Обеспечивают своевременную подготовку находящихся на балансе организаций, детских оздоровительных лагерей к летнему сезону.

#### **6.5. Профсоюзы:**

6.5.1. В рамках благотворительной акции «Профсоюзы – детям» ежегодно предусматривают выделение средств профсоюзного бюджета на оказание помощи детским домам, школам-интернатам, социальным приютам, где воспитываются дети-сироты, дети, оставшиеся без родительской опеки.

Ежегодно в дни новогодних и рождественских праздников проводят благотворительные утренники для детей-сирот, инвалидов, детей из малообеспеченных семей.

6.5.2. Участвуют в подготовке и проведении мероприятий по оздоровлению детей и подростков. Принимают участие в удешевлении путевок в детские оздоровительные лагеря для работников-членов профсоюза организации.

## **ГЛАВА 7**

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

#### **7.1. Стороны обязуются:**

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

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

#### **7.2. Исполком:**

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

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

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

7.2.4. Изыскивает возможность выделения средств из бюджета на:

7.2.4.1. ежегодное пополнение библиотечного фонда;

7.2.4.2. финансовую поддержку коллективов художественной самодеятельности, носящих звание «народный» и «образцовый»;

7.2.4.3. доленое содержание команд по игровым видам спорта в соответствии с порядком, утвержденным Советом Министров Республики Беларусь;

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

7.2.4.5. содержание и ремонт спортивных объектов.

7.2.5. Оказывает организационно-методическую и иную помощь специализированным учебно-спортивным учреждениям (спортивным школам) Федерации профсоюзов Беларуси, расположенным на территории Солигорского района, для их стабильного функционирования.

#### **7.3. Наниматели:**

7.3.1. В соответствии с коллективным договором отчисляют денежные средства в размере не менее 0,15 процента фонда оплаты труда действующим

у них профсоюзным организациям для проведения культурно-массовых, физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятий, организации новогодних мероприятий (новогодних елок), удешевления стоимости детских новогодних подарков.

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

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

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

7.3.5. В целях поддержки и социальной защиты, работающих в сельской местности работников бюджетной сферы и других отраслей, сельскохозяйственные организации реализуют им производимую продукцию в определенных коллективным договором количестве и оказывают услуги по ценам, установленным для своих работников.

7.3.6. Производят частичную оплату стоимости путевок на ежегодное оздоровление работников в санаторно-курортных учреждениях Республики Беларусь в порядке, предусмотренном коллективными договорами организаций, в том числе ежегодному оздоровлению работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

#### **7.4. Профсоюзы:**

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

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

Рекомендуют отраслевым профсоюзным организациям возмещать передовикам и победителям трудовых и спортивных соревнований своих отраслей стоимость путевок в санатории по медицинским показаниям.

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

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

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

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

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

7.4.4. Осуществляют постоянное информационное обеспечение деятельности профсоюзов.

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

## **ГЛАВА 8**

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

#### **8.1. Стороны обязуются:**

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

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

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

Стремиться сохранять (создавать) профсоюзную структуру в реорганизуемых в хозяйственные общества государственных организациях, а также в хозяйственных обществах, находящихся в собственности Республики Беларусь и (или) ее административно-территориальных единиц, чьи акции (доли в уставных фондах) являются объектом приватизации.

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

8.1.4. Обеспечивать реализацию обязательств в организациях с учетом их финансового состояния.

При ведении переговоров по заключению нового коллективного договора с учетом финансовых возможностей стремиться максимально сохранять достигнутый уровень правовой и социальной защищенности работников.

В целях совершенствования порядка ведения переговоров и заключения коллективных договоров Стороны договорились:

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

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

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

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

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

8.1.5. В случае невыполнения отдельных положений Соглашения каждая из Сторон имеет право потребовать внеочередного созыва районного Совета по трудовым и социальным вопросам, где определить меру ответственности конкретного исполнителя или принять иные меры в соответствии



с действующим законодательством. Срок созыва внеочередного совета – 10 дней.

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

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

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

## **8.2. Исполком:**

8.2.1. Предоставляет право Профсоюзам в лице их представителей участвовать в заседаниях местных исполнительных и распорядительных органов.

8.2.2. Вводит в состав райисполкомов председателей районных объединений профсоюзов.

8.2.3. Предоставляет профессиональным союзам, их организационным структурам в безвозмездное пользование помещения, занимаемые для проведения собраний членов профессиональных союзов, размещения аппаратов управления, библиотек, клубов по интересам, кружков, самодеятельных художественных коллективов, не занимающихся предпринимательской деятельностью, безвозмездного оказания членам профсоюзов, иным гражданам юридических, культурно-просветительских и образовательных услуг.

8.2.4. Проводит встречи по актуальным социально-экономическим вопросам руководителей исполнительной власти, нанимателей с профсоюзными работниками и активом в области, городах, районах, организациях.

## **8.3. Наниматели:**

8.3.1. Предоставляют профессиональным союзам, их организационным структурам в безвозмездное пользование помещения, занимаемые для проведения собраний членов профессиональных союзов, размещения первичных профсоюзных организаций, библиотек, клубов по интересам, кружков, самодеятельных художественных коллективов, не занимающихся предпринимательской деятельностью, безвозмездного оказания членам профсоюзов, иным гражданам юридических, культурно-просветительских и образовательных услуг, а также оборудование, инвентарь, средства связи, транспортные средства, а также для создания иных необходимых для деятельности профсоюзов условий в соответствии с действующим законодательством.

8.3.2. Ежемесячно в дни выплаты заработной платы перечисляют на расчетные счета профсоюзных организаций и вышестоящих профсоюзных органов в полном объеме суммы взносов членов профсоюза, удержанные

из заработной платы, согласно личным заявлениям работников, в том числе из заработной платы, выплачиваемой за счет заемных средств.

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

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

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

8.3.6. За содействие эффективной работе организации могут премировать и материально поощрять профсоюзных работников за счет средств организации, в порядке и на условиях коллективного договора, установленных для соответствующих руководителей и специалистов. Устанавливать доплаты не освобожденным от основной (производственной) работы председателям первичных профсоюзных организаций из средств организаций за сложность и напряженность работы, участие в решении вопросов охраны труда, правовой помощи работникам, поддержание дисциплины и морального климата в коллективе. Для бюджетных организаций – за счет средств, полученных от приносящей доходы деятельности. Финансовые средства на эти цели перечисляются на расчетные счета первичных профсоюзных организаций с учетом начисления страховых взносов в Фонд социальной защиты населения Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь.

8.3.7. Предоставляют не освобожденным от производственной работы профсоюзным активистам время, с сохранением их среднего заработка, для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на период краткосрочной профсоюзной учебы и для участия в работе профсоюзных органов (президиумов, конференций, пленумов, съездов) в порядке и на условиях, закрепленных коллективным договором, соглашением.

8.3.8. Сохраняют среднюю заработную плату за членами профсоюза, уполномоченными вести переговоры по заключению, изменению и контролю выполнения коллективных договоров, на весь период переговоров, если по согласованию сторон переговоры ведутся в рабочее время.

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

8.3.10. Не допускают наложения дисциплинарных взысканий, лишения (уменьшения) премий, изменения существенных условий труда, в том числе

перевода на контрактную форму найма, досрочного расторжения контракта, а также увольнения по инициативе нанимателя (за исключением случаев, вызванных виновными действиями) работников, избранных руководителями профсоюзных органов и не освобожденных от основной (производственной) работы, без письменного предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа. При заключении (продлении) контракта с ними срок его действия устанавливают не менее срока их полномочий.

8.3.11. Не переводят на контрактную форму найма работников, избранных в состав профсоюзных органов, во время срока их полномочий без их согласия. Закрепляют работникам, освобожденным от основной работы вследствие избрания их на выборные должности в профсоюзных органах, гарантии предоставления прежней или равноценной работы в организации после окончания полномочий на выборной должности в профсоюзном органе.

В случае избрания в состав профсоюзных органов работников, переведенных на контрактную форму найма и не освобожденных от основной работы, по истечении срока действия контрактов с их согласия заключают или продлевают контракты на время срока их полномочий.

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

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

8.3.14. Вносят в трудовые книжки работников- членов профсоюза, награжденных почетными грамотами Федерации профсоюзов Беларуси, Республиканских комитетов профсоюзов, областных (районных) объединений профсоюзов, областных организаций профсоюзов, соответствующие записи в установленном порядке.

#### **8.4. Профсоюзы:**

8.4.1. Оказывают профсоюзным комитетам первичных профсоюзных организаций, в том числе созданным в организациях негосударственной формы собственности, необходимую помощь в налаживании работы по защите социально-экономических прав и интересов работников, разработке и заключению коллективных договоров и соглашений, организует обучение профсоюзного актива и нанимателей.

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

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

**По поручению Сторон Соглашение подписали:**

Председатель Солигорского районного  
исполнительного комитета

А.Л.Жайлович

Председатель Солигорского районного  
объединения профсоюзов

Л.В.Ткачёва

Председатель Совета руководителей  
организаций и учреждений  
Солигорского района

И.И.Головатый

Председатель Солигорского  
районного агропромышленного  
района Союза

Т.В.Кудёлко

Начальник  
юридического отдела  
Солигорского районного  
исполнительного комитета  
Е.А.Семак

Зарегистрировано в  
управлении по труду,  
занятости и социальной  
защите Солигорского



№ 12

Е.И.Чурова

### Дополнительное соглашение № 1

к Соглашению между Солигорским районным исполнительным комитетом,  
Солигорским районным объединением профсоюзов и нанимателями  
Солигорского района на 2022 – 2024 годы

Мы, ниже подписавшиеся полномочные представители Солигорского районного исполнительного комитета (далее – Исполком), Солигорского районного объединения профсоюзов (далее – Профсоюзы) и нанимателей Солигорского района (далее – Наниматели), и именуемые в дальнейшем Сторонами, руководствуясь законодательством Республики Беларусь, в целях создания необходимых условий для экономического развития Солигорского района, социальной и правовой защиты населения района на основе принципов социального партнерства заключили настоящее Дополнительное соглашение между Солигорским районным исполнительным комитетом, Солигорским районным объединением профсоюзов и нанимателями Солигорского района на 2022 – 2024 годы (далее – Соглашение) и договорились о следующем.

1. Внести в Соглашение между Солигорским районным исполнительным комитетом, Солигорским районным объединением профсоюзов и нанимателями Солигорского района на 2022 – 2024 годы следующие изменения:

1.1. в пункте 2.1 главы 2:

в части второй подпункта 2.1.1. слова «трудовой и производственной» заменить словами «производственно-технологической, исполнительской и трудовой»;

в подпункте 2.1.9 слова «им заработной платы» заменить словами «размеров оплаты их труда»;

1.2. в главе 3:

в части шестой подпункта 3.2.5 пункта 3.2 после абзаца первого дополнить абзацем следующего содержания:

«поступление на военную службу по контракту»;

в пункте 3.4:

в части третьей подпункта 3.4.1 слова «профессиям, должностям» заменить словами «должностям служащих (профессиям рабочих)»;

часть первую подпункта 3.4.3 изложить в следующей редакции:

«3.4.3. Осуществляют расторжение трудового договора (контракта) с работником-членом профсоюза по инициативе нанимателя после предварительного уведомления соответствующего профсоюзного органа согласно статье 42 Трудового кодекса Республики Беларусь (за исключением расторжения трудового договора (контракта) по основаниям, предусмотренным абзацами третьим, седьмым и восьмым пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь).»;

подпункты 3.4.15., 3.4.16. после слов «(тарифного оклада)» дополнить словом «, оклада»;

1.3. в главе 4:

в пункте 4.1:

подпункт 4.1.2. изложить в следующей редакции:

«4.1.2. Вопросы установления и изменений форм, систем, размеров оплаты труда, материального стимулирования, формы выплаты заработной платы, вознаграждений, материальной помощи, индексации доходов, использования прибыли коммерческих организаций и внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетных организаций, решать через локально-правовые акты организаций и включать в коллективные договоры по согласованию с профсоюзными комитетами (иными профсоюзными органами), если иное не предусмотрено законодательством.»;

в подпункте 4.1.4. слова «уровня заработной платы» заменить словами «размеров оплаты труда»;

подпункт 4.1.7. после слов «(тарифного оклада)» дополнить словом «, оклада»;

в пункте 4.2:

подпункт 4.2.1. изложить в следующей редакции:

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

в подпункте 4.2.8. слова «30 процентов» заменить словами «40 процентов»;

в пункте 4.3:

часть первую подпункта 4.3.1. изложить в следующей редакции:

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

в части первой подпункта 4.3.2 слово «тарифа» заменить словами «тарифной ставки (тарифного оклада), оклада»;

подпункт 4.3.6 изложить в следующей редакции:

«4.3.6. Осуществляют дополнительное премирование работников бюджетных организаций в порядке и на условиях, определяемых в соглашениях, коллективных договорах, выплаты ранее работавшим

в организации ветеранам, семьям умерших работников, а также выплаты на удешевление стоимости путевок в оздоровительные, спортивно-оздоровительные лагеря с круглосуточным пребыванием детям работников из внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации, при условии отсутствия просроченной кредиторской задолженности бюджетной организации (без учета бюджетных обязательств, зарегистрированных в установленном порядке территориальными органами государственного казначейства) по платежам в бюджет, государственные внебюджетные фонды, оплате товаров (работ, услуг).»;

1.4. подпункт 5.3.2.5. пункта 5.3. главы 5 после слов «(тарифного оклада)» дополнить словом «, оклада»;

1.5. часть первую подпункта 8.3.11. пункта 8.3. главы 8 после слов «должности» дополнить словом «служащих».

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

от Солигорского районного исполнительного комитета  
Председатель Солигорского районного исполнительного комитета

от Нанимателей Солигорского района  
Председатель Совета руководителей организаций и учреждений Солигорского района

от профсоюзов Солигорского района  
Председатель Солигорского районного объединения профсоюзов

Председатель Солигорского районного агропромышленного Союза

