

## СОГЛАШЕНИЕ

между **Коммунальным производственно-торговым унитарным предприятием «Брестское областное управление местной промышленности»** и **Брестской областной организацией Белорусского профсоюза работников местной промышленности и коммунально-бытовых предприятий на 2021 – 2023 годы**

### 1. Основные принципы, понятия и сфера действия Соглашения

1.1. Сторонами настоящего Соглашения являются:

с одной стороны – Коммунальное производственно-торговое унитарное предприятие «Брестское областное управление местной промышленности» (далее – Государственное предприятие «Брестместпром»), которое является органом, уполномоченным осуществлять владельческий надзор в акционерных обществах, акции которых находятся в коммунальной собственности Брестской области, в своей деятельности руководствуется законодательством Республики Беларусь и представляет интересы нанимателей акционерных обществ (далее - Организации), в которых осуществляет владельческий надзор, в соответствии с Уставом Государственного предприятия «Брестместпром», зарегистрированным Администрацией Ленинского района г. Бреста распоряжением от 15 октября 2008 г. № 237-р;

с другой стороны – Брестская областная организация Белорусского профсоюза работников местной промышленности и коммунально-бытовых предприятий (далее – Профсоюз), которая в соответствии с действующим законодательством Республики Беларусь, Уставом профсоюза выражает, представляет и защищает законные права и интересы членов профсоюза.

1.2. Соглашение – локальный правовой акт, устанавливающий обязательные отраслевые принципы трудовых, социально-экономических и связанных с ними отношений. Соглашение устанавливает трудовые и социальные гарантии работникам – членам профсоюза организаций местной промышленности Брестской области, независимо от формы собственности (далее – Организации).

1.3. Соглашение содержит обязательства Сторон в вопросах:  
создания условий для качественной, производительной работы акционерных обществ (в дальнейшем – Организации), обеспечения их устойчивого экономического и финансового состояния;

повышения объемов, качества, конкурентоспособности выпускаемой продукции, товаров, работ и услуг;

  
Л.И. Шлыков

  
М.П. Иолон

обеспечения нормального уровня заработной платы, своевременности ее выплаты;

создания здоровых и безопасных условий труда и быта на производстве, профилактики и предупреждения травматизма;

осуществления мер, направленных на обеспечение полной занятости работающих, эффективное использование имеющихся и создание новых рабочих мест;

соблюдения прав работников-членов профсоюза в сфере трудовых отношений;

создания в трудовых коллективах здорового морально-психологического климата и нормальной рабочей обстановки;

организации на должном уровне культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы, пропаганды здорового образа жизни;

формирования условий для эффективной работы органов профсоюза всех уровней, профсоюзных работников и активистов.

1.4. Соглашение заключается на основании Конституции Республики Беларусь, Трудового кодекса Республики Беларусь, других актов законодательства Республики Беларусь, Генерального Соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов, а также в соответствии с Уставами Государственного предприятия «Брестместпром» и отраслевого профсоюза.

1.5. Соглашение служит основой при заключении коллективных договоров, а также трудовых договоров (контрактов) с работниками Организаций, его положения и гарантии применяются при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.6. Положения и гарантии, включенные в настоящее Соглашение, являются минимальными и обязательными для включения в коллективные договоры, они не могут быть изменены в сторону снижения социальной, правовой и экономической защищенности работников.

Соглашение не препятствует установлению на местах дополнительных, более льготных, (по сравнению с ним и действующим законодательством) гарантий, вводимых за счет собственных средств нанимателя и других источников финансирования.

1.7. Комитеты отраслевого профсоюза являются единственными полномочными представителями работников-членов профсоюза в коллективных переговорах с Нанимателями при заключении коллективных договоров.

  
Л.И. Шлыков

  
М.П. Иолон

1.8. Действие настоящего Соглашения распространяется на все Организации, входящие в Государственное предприятие «Брестместпром» находящихся на профсоюзном обслуживании отраслевого профсоюза (независимо от формы собственности), на Нанимателей, работников-членов профсоюза, от имени которых оно заключено,

1.9. Соглашение заключено на 2021-2023 годы и вступает в силу с первого января 2021 года и действует до принятия нового, но не более 3-х лет.

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

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

1.10. В целях обеспечения выполнения принятых Сторонами обязательств, организации контроля за применением установленных Соглашением норм, гарантий и льгот Стороны создают Совет по трудовым и социальным вопросам, который по предложению одной из Сторон в 2-х недельный срок рассматривает возникающие вопросы по Соглашению.

1.11. Стороны признают необходимым обязательное заключение коллективных договоров в соответствующих Организациях и обязуются оказывать в этом Сторонам социального партнерства необходимую помощь и всестороннее содействие.

1.12. Стороны установили, что:

1.12.1. Коллективные договоры в Организациях, заключаются между Нанимателем (или уполномоченным им представителем) и работниками Организации, являющимися членами Профсоюза, от имени которых выступает профсоюзный комитет соответствующей первичной профсоюзной организации Профсоюза. Указанные органы организационных структур Профсоюза, согласно Уставу Профсоюза, не вправе при заключении коллективного договора представлять интересы работников, не являющихся членами Профсоюза.

Независимо от выражения согласия (заявлений) работников, в том числе в заключенных трудовых договорах (контрактах), действие коллективных договоров (их положений, условий, обязательств) распространяется в следующем порядке:

положения коллективного договора о рабочем времени и времени отдыха, регулировании внутреннего трудового распорядка, нормах труда, формах, системах, размерах оплаты труда, сроках выплаты и порядке индексации заработной платы, охране труда, гарантиях и компенсациях, предоставляемых в соответствии с законодательством, применяются в отношении всех работников Организации;

  
Л.И. Шлыков

  
М.П. Иолон

положения коллективного договора, установленные сверх законодательства (улучшающие положение работников в сравнении с законодательством), в том числе о выплатах всех видов материальной помощи, выходных пособий, доплат, а также об условиях по ограниченной материальной ответственности и иных льготах, компенсациях, подарках, выплатах, предусмотренных коллективным договором, применяются только для членов Профсоюза если иные порядок и условия распространения действия таких положений коллективного договора на указанных работников не определены коллективным договором Организации.

Работники Организации, не являющиеся членами Профсоюза, не вправе претендовать на гарантии и льготы, защиту прав и интересов, а также выплаты из профсоюзного бюджета, предоставляемые профсоюзной организацией по обязательствам, взятым на себя коллективным договором.

1.12.2. Руководители Организаций обеспечивают регистрацию подписанного коллективного договора, а также вносимых в него изменений и дополнений, в местном исполнительном или распорядительном органе по месту нахождения (регистрации) Нанимателя.

1.12.3. Вновь принятые работники должны быть ознакомлены с коллективным договором под роспись в день принятия на работу.

1.12.4. На период процедуры банкротства предприятия сохраняется действие коллективного договора.

1.12.5. При заключении коллективных договоров в обязательном порядке включать в них раздел «Порядок разрешения коллективных трудовых споров».

1.13. В развитие Соглашения и для обеспечения его реализации Стороны на основе взаимных консультаций готовят в установленном порядке в адрес государственных органов власти и управления предложения, добиваются их реализации, контролирует ход выполнения.

1.14. Подготовка проектов локальных правовых актов, по вопросам оплаты труда, занятости, модернизации производства и другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые и экономические права и гарантии работников Организаций, осуществляется при участии Профсоюза.

## **2. Обеспечение стабильной работы трудовых коллективов**

2.1. Государственное предприятие «Брестместпром»:

2.1.1. Принимает меры по обеспечению выполнения нормативно-правовых актов и соглашений, принятых на уровне Президента и Правительства Республики Беларусь, затрагивающих интересы Организаций системы.

  
Л.И. Шлыков

  
М.П. Иолон

2.1.2. Добивается подъема экономики, её стабилизации, укрепления финансового положения Организаций и системы в целом.

2.1.3. Оказывает Организациям необходимую помощь в создании и укреплении их хозяйственных связей с поставщиками материально-технических и топливно-энергетических ресурсов (по наиболее важной номенклатуре).

2.1.4. Осуществляет необходимые меры, обеспечивающие выполнение основных показателей социально-экономического развития организаций системы, утвержденных на 2021 год и последующие годы в установленном порядке.

2.1.5. Осуществляет необходимые меры по обеспечению выполнения доведенного государственного заказа по сдаче для государственных нужд лома, отходов черных, цветных и драгоценных металлов.

2.1.6. Осуществляет необходимые меры по обеспечению в Организациях системы экономного расходования топливных, энергетических, материальных и других видов ресурсов.


2.1.7. Повышает уровень конкурентоспособности экономики на основе структурной перестройки, технико-технологического перевооружения и реструктуризации производства с минимизацией негативных социальных последствий, в том числе обеспечивая максимально возможную занятость работников и достойный уровень оплаты труда, путем применения в процессе модернизации организаций методики проведения социально ответственной реструктуризации.

## 2.2. Профсоюз:

2.2.1. Ведет активную работу по мобилизации членов профсоюза на успешную реализацию поставленных перед Государственным предприятием «Брестместпром» задач по обеспечению устойчивой работы отрасли, а также совместно намеченных мер по повышению эффективности и развитию производства.

2.2.2. Оказывает методическую и практическую помощь Организациям в заключении коллективных договоров и контролирует их выполнение.

2.2.3. Осуществляет эффективный общественный контроль за обеспечением законных трудовых прав и социально-экономических интересов работников-членов профсоюза при применении норм и положений Декрета Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций».

  
Л.И. Шлыков

  
М.П. Иолон



2.2.4. Осуществляет общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, об охране труда и при необходимости вносит в соответствующие местные исполнительные и распорядительные органы предложения по изменению действующих норм трудового законодательства.

2.2.5. Предоставляет Организациям, членам профсоюза бесплатную юридическую помощь и консультации по вопросам применения норм действующего законодательства и положений настоящего Соглашения.

2.2.6. Проводит работу по созданию первичных профсоюзных организаций на субъектах малого предпринимательства негосударственной формы собственности, по роду деятельности относящихся к системе местной промышленности.

2.2.7. Организовывает в трудовых коллективах разъяснительную работу, направленную на экономию всех видов ресурсов.

2.2.8. В соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 6 мая 2010 г. № 240 «Об осуществлении общественного контроля профессиональными союзами» правовая и техническая инспекции труда Профсоюза проводят плановые и внеплановые проверки, мониторинг соблюдения нанимателями законодательства о труде и об охране труда, о профсоюзах, выполнения условий коллективных договоров, Соглашения.

2.3. Государственное предприятие «Брестместпром» совместно с Профсоюзом:

2.3.1. Готовят, в случае необходимости, в установленном порядке в адрес государственных органов власти предложения, обеспечивающие стабильную работу Организаций и системы в целом.

2.3.2. Предпринимают совместные меры по предупреждению банкротства организации, их финансовому оздоровлению, учитывают конкретные экономически обоснованные мнения работников организации при подготовке решения об ее продаже, ликвидации или банкротстве.

2.3.3. Способствуют привлечению в экономику отрасли отечественных и иностранных инвестиций.

2.3.4. Организовывают областное соревнование среди Организаций за высокие показатели по экономии энергоресурсов, сырья и материалов, увеличение объемов производства, обновление продукции и повышение ее качества, культуру производства, способствуют его проведению в самих трудовых коллективах.

2.3.5. Организовывают областной смотр-конкурс по экономии энергоресурсов, сырья и материалов среди первичных профсоюзных организаций.

  
Л.И. Шлыков

  
М.П. Иолон

2.3.6. Повышают уровень конкурентоспособности экономики на основе структурной перестройки, технико-технологического перевооружения и реструктуризации производства с минимизацией негативных социальных последствий, в том числе обеспечивая максимально возможную занятость работников и достойный уровень оплаты труда, путем применения в процессе модернизации организаций методики проведения социально ответственной реструктуризации.

2.3.7. Способствуют привлечению в отрасль отечественных и иностранных инвестиций.

2.3.8. Принимают меры в пределах своих полномочий по реализации обязательств Генерального Соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов и областного Соглашения между Брестским облисполкомом, областными объединениями нанимателей и областным объединением профсоюзов.

2.3.9. Организуют подготовку и переподготовку кадров, обеспечивая сочетание профессионального, экономического и правового обучения.

### **3. Трудовые отношения**

3.1. Стороны установили, что:

3.1.1. Отношения работников и Нанимателей строятся в соответствии с Трудовым кодексом, иными актами законодательства, а также на основании норм и положений настоящего Соглашения и коллективных договоров.

3.1.2. Комитеты профсоюза выражают и защищают трудовые права работников-членов профсоюза в сфере трудовых и связанных с ними отношений.

Обсуждение содержания контракта работника-члена профсоюза производится с обязательным участием председателя (представителя) первичной профсоюзной организации или совместной комиссии, созданной в организации, с согласия работника.

Форму участия представителя профсоюза в обсуждении условий контракта следует закрепить в коллективном договоре организации.

3.1.3. В контрактах, заключаемых в соответствии со статьей 261<sup>2</sup> п.3., при приеме на работу или с работником, трудовой договор с которым был заключен на неопределенный срок, Наниматель обязан предусматривать дополнительные меры стимулирования труда:

дополнительный поощрительный отпуск с сохранением заработной платы до 5 календарных дней на условиях, предусмотренных в контракте, но не менее 3 календарных дней для рабочих и не менее 5 – для руководителей и специалистов;

  
Л.И. Шлыков

  
М.П. Иолон

повышенную тарифную ставку (оклад) до 50 процентов, если больший размер не предусмотрен законодательством, но не менее 30 процентов.

3.1.4. При наличии финансовых возможностей контракт может содержать дополнительные трудовые права, социально-экономические льготы, другие гарантии и компенсации, чем предусмотренные настоящим Соглашением и коллективным договором.

3.1.5. Контракты не могут заключаться со следующими работниками без их согласия:

с работниками, получившими профессиональное заболевание или иное повреждение здоровья, связанное с исполнением ими своих трудовых обязанностей, или ставшими инвалидами вследствие травмы на производстве;

с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до пяти лет (детей-инвалидов - до 18 лет);

с председателями комитетов профсоюза, не освобожденными от производственной работы, на время их полномочий;

с молодыми специалистами.

3.1.6. В случае досрочного расторжения контракта из-за невыполнения или ненадлежащего выполнения его условий по вине Нанимателя работнику, руководителю Организации устанавливается минимальная компенсация в размере трех среднемесячных заработных плат.

3.1.7. Наниматель досрочно расторгает контракт по требованию работника в случаях:

необходимости ухода за больными членами семьи или инвалидом 1 группы;

перевода мужа или жены на работу в другую местность;

избрания на выборную должность;

ухода на пенсию;

зачисления на учебу в учебное заведение;

по состоянию здоровья на основании медицинского заключения;

наличия 3-х и более детей, не достигших 16 лет, а также по заявлению одинокой матери (одинокоего отца), воспитывающей (воспитывающего) ребенка в возрасте до 5-ти лет, либо двух и более детей в возрасте до 16 лет;

беременности женщины;

в случае занятости работника менее 50 процентов от полной нормы в течение последних трех календарных месяцев подряд;

и других уважительных причин, определенных в коллективном договоре.

  
Л.И. Шлыков

  
М.П. Иолон



При этом контракт расторгается в срок, согласованный Сторонами, но не позднее десяти дней со дня подачи заявления работником о расторжении контракта.

3.1.8. За 2 месяца до истечения срока действия контракта, каждая из Сторон, заключивших контракт, письменно предупреждает другую Сторону о своем решении по продлению или прекращению трудовых отношений с указанием Нанимателем причин непродления контракта, проект контракта вручается одновременно с уведомлением о намерении заключить контракт с работником.

3.1.9. Контракты с неосвобожденными председателями профкомов, членами выборных органов профсоюза, общественными инспекторами по охране труда заключаются и продлеваются на время их полномочий, но не менее чем на 1 год, а с председателями профкомов не менее 2 лет.

3.1.10. Контракты с беременной женщиной, женщиной находящейся в отпуске по беременности и родам, матерью (отцом ребенка вместо матери, опекуном), находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет, при истечении срока его действия продлевается (заключается) нанимателем, с согласия работника, до достижения ребенком возраста 5 лет, а с одинокими матерями, не допустившими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины – до достижения ребенком возраста 8 лет.

3.1.11. Срок действия контракта, заключаемого с работником, трудовой договор с которым был заключен на неопределенный срок и срок продления (заключения) контракта по истечении срока его действия с работником, добросовестно работающим и не допускающим нарушения производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины определяется (с согласия работника):

имеющим длительный стаж работы (пять и более лет) в Организации, а также в других случаях, предусмотренных коллективным договором или контрактом – продолжительностью не менее трех лет (за исключением лиц, достигших общеустановленного пенсионного возраста и получающих право на пенсию);

имеющим высокий профессиональный уровень и квалификацию – продолжительностью пять лет (за исключением лиц, достигших общеустановленного пенсионного возраста и получающих право на пенсию);

которым осталось пять и менее лет до достижения ими общеустановленного пенсионного возраста.

  
Л.И. Шлыков

  
М.П. Иолон

3.1.12. Не продление контракта по истечении срока его действия по одностороннему решению Нанимателя с инвалидами, работниками, заболевшими и перенесшими лучевую болезнь, принимавшими участие в 1986-1989 годах в ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС, работавшим в зоне эвакуации, получившими на данном производстве травму, приведшую к снижению трудоспособности, одинокими матерями, имеющими детей в возрасте от 3 до 14 лет (детей инвалидов – до 18 лет) может производиться только с предварительного согласия соответствующего профсоюзного комитета.

3.1.13. При прекращении трудовых отношений по истечении срока действия контракта по одностороннему решению Нанимателя, имеет право выплатить работнику, не допустившему нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, выходное пособие не менее одного среднемесячного заработка.


Кроме этого, увольнение в связи с истечением срока действия контракта работника, не допустившего в период работы по контракту нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины (когда на увольнении настаивает наниматель, а работник желает продолжить трудовые отношения) может иметь место только по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.1.14. Если срок действия контракта истекает в период временной нетрудоспособности работника, не превышающей 4-х месяцев, то Наниматель обязан по письменному заявлению работника продлить действие контракта на период болезни, но при этом срок действующего контракта не должен превышать пять лет.

3.1.15. Наниматель согласовывает с вышестоящей профсоюзной организацией прекращение трудовых отношений, в том числе по причине окончания срока действия контракта (за исключением увольнения по инициативе Нанимателя за виновные действия), с работниками избранными руководителями профсоюзных органов и не освобожденными от работы.

3.1.16. Расторжение контракта до истечения срока его действия с работником-членом профсоюза производят с предварительного согласия профкома (кроме как за виновные действия).

3.1.17. Сохраняют трудовые отношения с работниками (с их согласия), достигшими пенсионного возраста, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины – до достижения совершеннолетия находящихся у них на иждивении детей, а также (или) до достижения возраста 23 лет их детьми, обучающимися на дневной форме обучения в учреждениях образования для получения первого высшего или среднего специального образования.

  
Л.И. Шлыков

  
М.П. Иолон

3.1.18. По окончании срока действия контракта по письменному заявлению работника, не допускающего нарушений производственно-технологической, исполнительской трудовой дисциплины и проработавшего у данного Нанимателя не менее пяти лет, заключать трудовой договор с ним на неопределенный срок с сохранением уровня оплаты труда и продолжительности трудового отпуска.

3.1.19. Продлевают (заключают новые) контракты с работниками, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, если они выразили согласие на продление трудовых отношений на срок не менее пяти лет с:

матерью (отцом, опекуном) ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или двоих и более детей в возрасте до 16 лет;


матерью (отцом) в неполных семьях (одиноким матери, отцы, вдовы (вдовцы), расторгнувшие брак) – до достижения детьми (младшими из них) возраста 16 лет.

3.1.20. Если окончание срока действия контракта работника приходится на период его уведомления нанимателем о предстоящем высвобождении с работы в связи с сокращением численности или штата работников, то наниматель увольняет его по основанию, предусмотренному пунктом 1 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, как более льготному для работника.

3.1.21. Наниматель продлевает (заключает на новый срок) контракт в пределах пятилетнего срока его действия по соглашению сторон на срок не менее одного года, а с работником, не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, – до истечения максимального срока действия контракта. На меньший срок контракт продлевается с письменного согласия работника.

По истечении пятилетнего срока действия контракта, а также в случае перевода работника с его согласия на другую работу по соглашению сторон заключается новый контракт на срок не менее одного года, а с работником, не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, – на срок не менее трех лет либо с письменного согласия работника на меньший срок, но не менее одного года.

3.1.22. Наниматель обязан с согласия молодого специалиста, а также работника, имеющего длительный (пять и более лет) стаж работы в Организации, расположенной в районе, подвергнутому радиоактивному загрязнению в результате аварии на Чернобыльской АЭС (в зонах с правом на отселение и последующее отселение), не допускающего нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, заключить (продлить) с ним контракт на пять лет в

  
Л.И. Шлыков

  
М.П. Иолон

соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 30 ноября 1998 г. № 1842 «О введении контрактной формы найма на работу педагогических, медицинских, фармацевтических работников, работников культуры и искусства, включая руководителей этих работников, специалистов и руководителей специализированных учебно-спортивных учреждений, специалистов сельского и жилищно-коммунального хозяйства, работников и специалистов системы потребительской кооперации в районах, подвергшихся радиоактивному загрязнению в результате аварии на Чернобыльской АЭС».

#### **4. Оплата труда**

##### **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.

##### **4.2. Стороны установили, что руководители Организаций:**


4.2.1. Обеспечивают обязательное использование республиканских тарифов для дифференциации оплаты труда работников как минимальные гарантии размеров оплаты труда, установление гибких условий оплаты труда, направленных на усиление материальной заинтересованности работников в повышении производительности труда и максимально учитывающих сложность выполняемых работ, уровень квалификации, эффективность, качества и условия труда, а также вклад каждого работника в общие результаты деятельности, его предприимчивость, творческий подход.

4.2.2. Решают вопросы установления и изменения форм, систем, размеров оплаты труда, материального стимулирования, выплат и вознаграждений, доплат, надбавок, установления норм труда, их замены и пересмотра с обязательным участием и согласованием профсоюзных комитетов. Несогласованные с профкомом нормы юридической силы не имеют.

4.2.3. Обеспечивают минимальный размер оплаты труда работников не ниже уровня минимальной заработной платы, установленной законодательством.

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

4.2.4. Устанавливают формы, системы и размеры оплаты труда, в том числе стимулирующие и компенсирующие выплаты на основании действующего законодательства и коллективного договора, трудового договора по согласованию с профсоюзным комитетом.

  
Л.И. Шлыков

  
М.П. Иолон

Предусматривают порядок исполнения коллективного договора при отсутствии средств у нанимателя.

4.2.5. Осуществляют меры по недопущению необоснованного снижения удельного веса заработной платы в себестоимости продукции, работ и услуг по сравнению с предыдущим периодом, а также принимают меры по стабилизации цен и снижению себестоимости продукции.

4.2.6. Выплату заработной платы производят регулярно в дни, определенные в коллективном договоре, не реже двух раз в месяц.

За первую половину месяца работникам может выплачиваться аванс в размере 50 процентов месячной заработной платы, уменьшенной на сумму удержаний за этот период. Окончательный расчет с работником в этом случае производится при выплате заработной платы за отработанный месяц.

4.2.7. Индексацию заработной платы осуществляют в связи с инфляцией, а также при несвоевременной ее выплате в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством и коллективным договором.

4.2.8. Принимают меры по качественному улучшению нормирования труда, направленные на обеспечение опережающего роста производительности труда над ростом заработной платы.

Установление, замену и пересмотр норм труда осуществляют по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.2.9. Регулирование заработной платы производят в зависимости от роста объемов производства и реализации продукции, работ и услуг, повышения эффективности и финансового состояния субъектов хозяйствования.

4.2.10. Устанавливают размер надбавок для работников Организаций за стаж работы в отрасли в соответствии с действующим законодательством и коллективным договором. Периоды трудовой деятельности, включаемые в стаж работы в отрасли, суммируются независимо от перерывов.

В стаж работы в отрасли засчитываются периоды работы в качестве штатных профсоюзных работников отраслевого профсоюза.

4.2.11. Создают в Организациях резервный фонд заработной платы за счет отчислений от прибыли, остающейся в распоряжении Организации. Конкретный размер резервного фонда, порядок его создания и использования определяется коллективным договором, но не ниже размера, установленного законодательством Республики Беларусь.

4.2.12. При ликвидации юридического лица расчеты по оплате труда работников производятся в числе первоочередных (после капитализации соответствующих повременных платежей, причитающихся с этого юридического лица, в связи с его ответственностью за причинение вреда жизни или здоровью гражданина).

  
Л.И. Шлыков

  
М.П. Иолоп



4.2.13. Устанавливают размер оплаты за работу в сверхурочное, ночное время или в ночную смену при сменном режиме работы, за работу в особых условиях не ниже определенного законодательством Республики Беларусь. Размер оплаты увеличивается в порядке и на условиях, предусмотренных коллективным договором, при наличии прибыли, остающейся в распоряжении Организации.

4.2.14. Устанавливают рабочим надбавки за высокое профессиональное мастерство при условии обеспечения высокого качества выпускаемой продукции, соблюдения технологической дисциплины, выполнения работ повышенной сложности.

Конкретные размеры и критерии профессионального мастерства предусматриваются в коллективном договоре.

Отдельным высококвалифицированным рабочим (начиная с 5-го разряда), постоянно занятым выполнением особо важных и ответственных работ, могут устанавливать тарифные ставки, исходя из тарифных коэффициентов в размере 2,03 – 2,48;

бригадирам из числа рабочих, не освобожденных от основной работы, за руководство бригадой;

за специфику труда водителям служебных легковых автомобилей и специальной техники в размере до 25 процентов (включительно) тарифной ставки (тарифного оклада) за фактически отработанное время;

за разделение рабочего дня на части в размере до 50 процентов (включительно) тарифной ставки (тарифного оклада) работникам организаций;

за работу на подвижном составе в зависимости от степени его износа водителям (трактористам), машинистам по следующей шкале:

от 70 до 90 процентов износа – до 25 процентов (включительно),


свыше 90 до 100 процентов износа – до 30 процентов (включительно),

при 100 процентах износа – до 40 процентов (включительно);

за расширение зоны обслуживания или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника в размере до 100 процентов тарифной ставки (тарифного оклада) в зависимости от фактического объема выполняемых работ, их сложности и характера, степени использования рабочего времени;

за совмещение профессии рабочих (должностей служащих) в абсолютном размере или в процентах к тарифной ставке (тарифному окладу), но не выше тарифной ставки (тарифного оклада) по совмещаемой профессии (должности);

за сменный режим работы;

  
Л.И. Шлыков

  
М.П. Иолон

за работу в ночное время и (или) ночную смену при сменном режиме работы;

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

за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в размере, не ниже определенного законодательством Республики Беларусь;

несовершеннолетним работникам в связи сокращенной продолжительностью рабочего дня.

Размеры надбавок и доплат устанавливаются в порядке и на условиях, предусмотренных коллективным договором, но не ниже установленных законодательством.

4.2.15. Устанавливают работникам с учетом финансового состояния предприятия повышение их тарифных ставок (тарифных окладов) или сдельных расценок до 300% включительно. При этом в коллективных договорах определяются порядок, размеры и условия установления указанного повышения.

4.2.16. Включают в коллективные договоры положение о сохранении среднего заработка работникам организаций, участвующим в областных, республиканских и международных соревнованиях (на период спортивных сборов и проведения соревнований), а также работникам, участвующим в региональных (районных, городских), областных, республиканских и международных смотрах-конкурсах художественной самодеятельности, фестивалях, других культурно-массовых и общественно значимых мероприятиях с возмещением командировочных расходов.

4.2.17. Сохраняют оплату в пределах 2/3 тарифной ставки (тарифного оклада) в случае простоя не по вине работника. При наличии прибыли, остающейся после налогообложения, Наниматель может производить оплату труда работников в пределах тарифной ставки.

4.2.18. Оплату труда работников, получивших предупреждение о предстоящем их высвобождении в связи с сокращением численности или штата, производят на равных с другими работниками условиях.

4.2.19. Могут производить за счет чистой прибыли доплату работникам к пособиям по временной нетрудоспособности за первые 12 дней болезни до размера 100 % его среднедневного заработка, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, наступившей:

в связи с заболеванием или травмой, причиной которых явилось употребление алкоголя, наркотических или токсических веществ;

в период прогула без уважительных причин;

в период, когда было выявлено нарушение режима, установленное врачом или комиссией по назначению пособия.

  
Л.И. Шлыков

  
М.П. Иолон

4.2.20. Представляют органам профсоюза необходимую информацию по вопросам, связанным с трудом и социально-экономическим развитием.

4.2.21. Сохраняют за работниками, переведенными по состоянию здоровья на более легкую нижеоплачиваемую работу, прежний средний заработок в течение не менее одного месяца со дня перевода.

4.2.22. Производят премирование работников за экономию и рациональное использование топливно-энергетических и материальных ресурсов в соответствии с законодательством.

4.2.23. Не начисляются и не выплачиваются все виды премий и вознаграждений руководителям Организаций, структурных подразделений при наличии роста убытка от реализации продукции (работ, услуг) за отчетный период по Организации в целом, а также задолженности по выплате заработной платы, государственных пособий семьям, воспитывающих детей, оплате потребленных энергоносителей.

4.2.24. Обеспечивают государственный минимальный социальный стандарт в области оплаты труда (минимальную заработную плату – месячную либо часовую) за работу в нормальных условиях в течение нормальной продолжительности рабочего времени при выполнении обязанностей работника, вытекающих из законодательства, локальных правовых актов и трудового договора.

4.3. Оплата труда руководителей организаций производится в соответствии с законодательством Республики Беларусь и условиями контрактов, заключенных с ними.


4.4. Профсоюз обязуется:

4.4.1. Принимать конкретные меры по реализации данного Соглашения в решении вопросов повышения уровня организации и оплаты труда, совершенствования форм стимулирования производственного и качественного труда, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах и созданию в них нормальной рабочей обстановки.

4.4.2. Отстаивать интересы членов профсоюза в вопросах организации и оплаты труда, социально-экономических прав в соответствии с действующим законодательством Республики Беларусь и настоящим Соглашением.

Участвовать в решении возникающих коллективных трудовых споров, в необходимых случаях представлять интересы работников - членов профсоюза в суде.

4.4.3. Выходить с инициативой по привлечению к ответственности должностных лиц и работников, нарушающих законодательство о труде Республики Беларусь и условия коллективного договора.

  
Л.И. Шлыков

  
М.П. Иолон

4.4.4. Обеспечивать профсоюзные организации аналитическими, методическими, справочными материалами. Предоставлять консультации, разъяснения, рекомендации по важнейшим процессам и событиям, происходящим в сфере трудовых и социальных отношений, в общественной и профсоюзной жизни.

4.4.5. Осуществлять контроль за соблюдением установленных форм и систем оплаты труда, начислением и сроками выплаты заработной платы.

4.4.6. При потребности членов Профсоюза в санаторно-курортном лечении, оказывать помощь в приобретении путевок в санатории Санаторно-курортного унитарного предприятия «Белпрофсоюзкурорт».

## 5. Социальные гарантии

5.1. Стороны обязуются:

5.1.1. Оказывать адресную социальную помощь работникам-членам профсоюза Организаций, чьи семьи оказались по объективным причинам в категории малообеспеченных.

5.1.2. Содействовать развитию добровольного страхования за счет средств Организаций дополнительной пенсии работников и руководителей.


5.1.3. Содействовать включению в коллективные договоры положений о выделении нанимателями дополнительных денежных средств на санаторно-курортное лечение работников – членов Профсоюза, в том числе в санаториях Санаторно-курортного унитарного предприятия «Белпрофсоюзкурорт».

5.1.4. Содействовать включению нанимателями в коллективные договоры нормы, предусматривающей заключение договоров добровольного страхования медицинских расходов работников.

5.1.5. Исходя из финансовых возможностей, за счет прибыли, остающейся в распоряжении организации, при предоставлении ежегодного трудового отпуска, производят работникам единовременные выплаты на оздоровление в размере, определенном в коллективном договоре.

5.1.6. Единовременная материальная помощь осуществляется при предоставлении трудового отпуска, а при разделении его на части - при предоставлении одной из частей.

5.1.7. Выплачивают единовременное выходное пособие (если ранее в период работы в Организации оно не выплачивалось) работнику, у которого право на трудовую пенсию по возрасту (в том числе за работу с особыми условиями труда и (или) по инвалидности), профессиональную

  
Л.И. Шлыков

  
М.П. Иолон

пенсию возникло в период работы в Организации и ему в этот период в соответствии с законодательством назначена такая пенсия, за исключением работников, которым назначена пенсия в соответствии с Законом Республики Беларусь от 17 декабря 1992 года №2050-ХІІ «О пенсионном обеспечении военнослужащих, лиц начальствующего и рядового состава органов внутренних дел, Следственного комитета Республики Беларусь, Государственного комитета судебных экспертиз Республики Беларусь, органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям и органов финансовых расследований», при их увольнении в размерах и порядке установленных коллективным договором.

5.1.8. Возмещают один раз в год в летний период часть стоимости путевки, приобретенной Организацией, в детские оздоровительные лагеря, расположенные на территории Республики Беларусь.

Размер возмещения части стоимости путевки определяется коллективным договором.

5.1.9. Осуществляют работникам Организаций единовременные выплаты:

к государственным праздникам, общереспубликанским праздничным дням, юбилейным датам образования Организации, профессиональным праздничным дням, материальную помощь на закупку сельхозпродуктов;

при достижении ими определенной (юбилейной) даты со дня рождения (50, 55, 60 и каждые последующие десять лет) в зависимости от продолжительности стажа работы в Организации в соответствии с локальными правовыми актами;

женщинам-матерям (а также вдовцам, не вступившим в новый брак, одиноким отцам, опекунам, попечителям, воспитывающим несовершеннолетних детей) – ко Дню матери;

инвалидам и работникам, воспитывающим детей инвалидов - ко Дню инвалидов в соответствии с локальными правовыми актами Организации;

работникам (в том числе опекунам, попечителям, бывшим работникам, уволенным в связи с инвалидностью и более не работающим), имеющим детей школьного возраста, на приобретение школьных товаров к началу учебного года в соответствии с локальными правовыми актами Организации.

5.1.10. Производят другие выплаты и компенсации работникам инвалидам, семьям, воспитывающим трех и более несовершеннолетних детей, детей-инвалидов, а также одиноким матерям (отцам), опекунам (попечителям) в соответствии с законодательством и локальными правовыми актами Организаций.

  
Л.И. Шлыков

  
М.П. Иолоп



5.1.11. Приобретают (оплачивают) новогодние подарки работникам, имеющим на иждивении детей, в том числе детям бывших работников, погибших или ставших инвалидами в результате несчастного случая на производстве, уволенных в связи с инвалидностью, профзаболеванием, инвалидов – участников ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС, других радиационных аварий.

5.1.12. Осуществляют добровольное страхование дополнительной пенсии и (или) добровольное страхование медицинских расходов в соответствии с локальными правовыми актами.

5.1.13. Оказывают единовременную материальную помощь в связи с чрезвычайными событиями в жизни работника:

при регистрации брака (если брак работника регистрируется впервые);

при длительной болезни (три недели и более), а также нуждающимся в проведении операций, перенесшим операции, при наличии подтверждающих документов;

в случае онкологического заболевания; работника (ребенка работника) на основании документов, подтверждающих диагноз;

пострадавшим от пожаров, затоплений и других стихийных бедствий, и непредвиденных обстоятельств в зависимости от размера причиненного ущерба;

в случае смерти супруга(и), близких родственников работника;

в случае смерти работника семье умершего (члену семьи, взявшему на себя организацию погребения) на погребение и ритуальные услуги.

5.1.14. Для работников Организаций в коллективных договорах устанавливается ограниченная ответственность за ущерб, причиненный Организации, за исключением случаев хищений, умышленной порчи имущества, при которых вред (ущерб) возмещается в полном объеме.

Ограниченную материальную ответственность устанавливать в размере, не превышающем средний месячный заработок виновного работника, по его заявлению.

5.1.15. Не допускают без согласования с соответствующими комитетами Профсоюза ликвидации, продажи или репрофилирования детских оздоровительных лагерей, санаториев-профилакториев, баз отдыха, столовых, буфетов, здравпунктов, комнат отдыха и других объектов социально-культурного назначения, находящихся на балансе Организации.

5.1.16. Пользования для работ. в случаях передачи объектов социальной инфраструктуры (общежитий, детских оздоровительных лагерей, физкультурно-оздоровительных комплексов и др.), находящихся на балансе Организации, в безвозмездное пользование иному

  
Л.И. Шлыков

  
М.П. Иолон

юридическому лицу (индивидуальному предпринимателю), в обязательном порядке в договорах оговаривать условия их целевого использования и право первоочередного работников Организации.

5.1.17. Могут предоставлять женщинам право ухода на два месяца раньше срока до отпуска по беременности и родам с оплатой по среднему заработку при наличии медицинского заключения об их переводе на облегченный труд и невозможности Нанимателя предоставить такую работу.

5.1.18. Оказывают материальную поддержку в виде разовых и (или) ежемесячных выплат работникам в связи с рождением детей на условиях коллективного договора.

5.1.19. Включают в коллективные договоры положение о стимулировании и поощрении членов трудовых коллективов, активистов профсоюзного движения за результативность воспитательно-профилактической деятельности с обязанными лицами.

5.2. Стороны договорились, что руководители Организаций:

5.2.1. В случаях принятия решений, затрагивающих трудовые и социально-экономические права работников-членов профсоюза, уведомляют об этом не позже чем за один месяц соответствующие комитеты профсоюза для выработки согласованных решений.

5.2.2. Не допускают без согласования с соответствующими комитетами профсоюза ликвидации, продажи или перепрофилирования столовых, буфетов, здравпунктов, комнат отдыха и других объектов социально-культурного назначения, находящихся на балансе Организации.

## **6. Охрана труда**

6.1. Стороны обязуются:

6.1.1. Проводить совместную работу, направленную на реализацию государственной политики охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников.

6.1.2. Осуществлять ведомственный и общественный контроль за: состоянием охраны труда в Организациях системы; сроками подтверждения сертификатов соответствия государственному стандарту Республики Беларусь СТБ ISO 45001- 2020 «Системы менеджмента здоровья и безопасности при профессиональной деятельности. Требования и руководство по применению.

6.1.3. Организовывать переподготовку и повышение квалификации по вопросам охраны труда руководителей, специалистов, работников предприятия, технических и общественных инспекторов по охране труда.

  
Л.И. Шлыков

  
М.П. Иолон

6.2. Стороны установили, что руководители Организаций и профсоюзные комитеты предусматривают в коллективных договорах.

6.2.1. Мероприятия (прилагаются к коллективному договору) по охране труда и выделение средств на их финансирование в размере не менее 3,0 процента от фонда оплаты труда.

6.2.2. Применение и выполнение семи «золотых правил» концепции «нулевого травматизма, разработанной Международной ассоциацией социального обеспечения.

6.2.3. Положение о предоставлении неосвобожденным от основной работы председателю, заместителю председателя профкома, общественным инспекторам по охране труда возможности осуществления общественного контроля за состоянием условий и охраны труда в рабочее время (не менее 4 часов в неделю) с сохранением среднего заработка по месту работы.

6.2.4. Положение о премировании, повышение тарифных ставок и должностных окладов руководителей и специалистов, в должностных обязанностях которых предусмотрены обязанности по охране труда, а также общественных инспекторов по охране труда, принимающих активное участие в профилактической работе по обеспечению безопасности жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности.


6.2.5. Положение о материальном стимулировании работников за соблюдение требований охраны труда, трудовой дисциплины.

Положение об обязанности работников оказывать содействие и сотрудничать с нанимателем в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда, немедленно извещать своего непосредственного руководителя или иное уполномоченное должностное лицо нанимателя о неисправности оборудования, инструмента, приспособлений, транспортных средств, средств защиты, об ухудшении состояния своего здоровья.

6.2.6. При наступлении несчастного случая на производстве выплачивают дополнительно из средств Организации:

единовременную материальную помощь семье погибшего на производстве работника в размере не менее 120-кратной среднемесячной заработной платы погибшего работника, исчисленной за 12 последних месяцев работы, предшествующих месяцу, в котором произошел несчастный случай, повлекший смерть работника;

единовременную материальную помощь работнику, получившему трудовое увечье в результате несчастного случая на производстве (профессионального заболевания, полученного на предприятии), в размере одной среднемесячной заработной платы работника (исчисленной за 12 последних месяцев работы, предшествующих месяцу в котором он произошел) за каждый процент утраты трудоспособности.

  
Л.И. Шлыков

  
М.П. Иолоп

Работники Организации, находившиеся в момент получения травмы в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, не имеют право на вышеуказанные выплаты.

Размер выплачиваемой материальной помощи может быть снижен пропорционально степени вины потерпевшего, определенной в документах специального расследования. 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.

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, с учетом обстоятельств произошедшего.

В случае финансовых затруднений Организации, Стороны могут принять решение о выплате материальной помощи в течение не более трех лет со дня, в котором произошел несчастный случай, в равных долях по каждому месяцу с учетом индекса потребительских цен, рассчитанного с нарастающим итогом.

6.2.7. Обязательное участие представителей профсоюзов в комиссиях по аттестации рабочих мест по условиям труда для предоставления дополнительного отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.2.8. 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, наниматель выплачивает выходное пособие в размере не менее одного среднемесячного заработка.

6.2.9. Своевременное (один раз в 5 лет) проведение аттестации рабочих мест по условиям труда в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, утвержденного постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 22 февраля 2008 года и установление по ее результатам дополнительного отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, сокращенной продолжительности рабочего времени, льготной пенсии, доплаты работникам, имеющим на это право, бесплатное обеспечение полагающимися средствами индивидуальной защиты. Обязательное включение в состав комиссии по аттестации рабочих мест по условиям труда представителей Профсоюза.

  
Л.И. Шлыков

  
М.П. Иолон

6.3. Стороны договорились, что руководители Организаций:

6.3.1. Принимают меры по обеспечению на рабочих местах безопасных и безвредных условий труда, соответствующих действующим правилам и нормам охраны труда, а также оборудование санитарно-бытовых помещений, оснащенных необходимыми устройствами и средствами с учетом условий труда и характера производства, выдачу работникам средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств.

6.3.2. В соответствии с Положением о страховой деятельности в Республике Беларусь, утвержденным Указом Президента Республики Беларусь от 25 августа 2006 г. № 530 «О страховой деятельности» обеспечивают страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.3.3. Обеспечивают проведение предварительных и периодических медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными условиями труда в рабочее время с сохранением среднего заработка, а также выдачу работникам средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств не ниже отраслевых норм, бесплатного молока или равноценных пищевых продуктов при работе с вредными веществами.

6.3.4. Признают право работника на отказ от выполнения порученной работы в случае возникновения непосредственной опасности для жизни и здоровья его и окружающих до устранения этой опасности, а также при непредставлении необходимых средств индивидуальной защиты, непосредственно обеспечивающих безопасность труда. При отказе от порученной работы по указанным основаниям работник обязан незамедлительно письменно сообщить нанимателю, либо уполномоченному должностному лицу нанимателя, о мотивах такого отказа, при этом подчиняясь правилам внутреннего трудового распорядка. В указанных случаях и в случае приостановления и запрещения проведения работ специально уполномоченными государственными органами надзора и контроля, техническими инспекторами труда профсоюза сохраняют за работниками среднюю заработную плату за время вынужденного простоя.

6.3.5. Приводят численность служб охраны труда в соответствие со ст. 20 Закона Республики Беларусь от 12 июля 2013 г. «Об охране труда», обеспечивают условия для их эффективной работы.

6.3.6. Обеспечивают своевременное поступление в вышестоящие органы хозяйственного управления и областной комитет профсоюза:

сообщений о групповом несчастном случае, несчастном случае со смертельным исходом – немедленно;

  
Л.И. Шлыков

  
М.П. Иолон



сообщений о несчастном случае с тяжелым исходом – в течение 2-х дней после получения заключения организации здравоохранения о тяжести травмы потерпевшего;

документов специального расследования несчастного случая – в течение 3-х дней по окончании расследования несчастного случая.

6.3.7. Обсуждают не менее 2 раз в год на совместных заседаниях администрации и профсоюзных комитетов вопросов, связанных с выполнением Директивы Президента Республики Беларусь от 11 марта 2004 г. № 1 «О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины» и требований Декрета Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» с привлечением к дисциплинарной ответственности руководителей структурных подразделений, где имеются случаи производственного травматизма, несоблюдения правил безопасности труда, нарушения трудовой и производственной дисциплины, необеспечения работников средствами индивидуальной защиты.

6.3.8. Обеспечить регулярное участие общественных инспекторов по охране труда в осуществлении контроля за соблюдением законодательства об охране труда, проведения Дней охраны труда.

6.3.9. Совместно с профсоюзным комитетом организуют обучение общественных инспекторов по охране труда на курсах в Международном институте трудовых и социальных отношений Федерации профсоюзов Беларуси и других учебных заведениях.

6.3.10. Рассматривают возможность: осуществления за счет средств организаций добровольное страхование своих работников по медицинским расходам, дополнительной пенсии и от несчастных случаев;

приобретения для работников путевок на санаторно-курортное лечение в Брестской области и установления в коллективных договорах порядка их частичной оплаты работниками или бесплатной выдачи.

6.3.11. Обеспечивают питание работников путем организации: работы объекта общественного питания и (или) оборудования помещения для приема пищи;

доставки питания по заказам работников и (или) выездного обслуживания организациями, специализирующимися на оказании таких услуг, а также применения других форм обслуживания.

При этом наниматели и профсоюзные организации предусматривают возможность удешевления стоимости питания.

  
Л.И. Шлыков

  
М.П. Иолон

6.3.12. Работникам, выполняющим работы на открытом воздухе или в закрытых, не обогреваемых помещениях в холодный период года, а также отдельные виды работ, наряду с перерывом для отдыха и питания, предоставляют дополнительные специальные перерывы в течение рабочего дня, включаемые в рабочее время (перерывы для обогрева, отдыха при погрузочно-разгрузочных и других работах), предусмотрев в коллективных договорах виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов, устанавливают режим работы таких работников, исключающий причинение вреда их жизни и здоровью при сильной жаре и сильном морозе.

6.4. Стороны договорились, что работники Организаций обязуются:

6.4.1. Соблюдать требования по охране труда, а также правила поведения на территории Организации, в производственных, вспомогательных и бытовых помещениях.

6.4.2. Выполнять нормы и обязательства по охране труда, предусмотренные коллективным договором, соглашением, трудовым договором, должностными обязанностями и правилами внутреннего трудового распорядка.

6.4.3. Использовать и правильно применять предоставленные им средства индивидуальной защиты, а в случае их отсутствия незамедлительно уведомлять об этом непосредственного руководителя либо иное уполномоченное должностное лицо нанимателя.

6.4.4. Проходить в установленном законодательством порядке медицинские осмотры, обучение, стажировку, инструктаж и проверку знаний по вопросам охраны труда.

6.4.5. Немедленно сообщать Нанимателю о любой ситуации, угрожающей жизни или здоровью работников и окружающих, несчастном случае, произошедшем на производстве, оказывать содействие Нанимателю в принятии мер по оказанию необходимой помощи потерпевшим и доставке их в организацию здравоохранения.

6.4.6. Исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством.

6.5. Профсоюз:

6.5.1. Разрабатывает методические рекомендации по осуществлению общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда и совместно с нанимателем проводит обучение общественных инспекторов по охране труда.

6.5.2. Проводит ежегодный областной смотр-конкурс на лучшую организацию общественного контроля по охране труда с вручением победителям Дипломов и денежных премий.

  
Л.И. Шлыков

  
М.П. Иолон

6.5.3. Представляет интересы работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве, принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве в лице технических и общественных инспекторов по охране труда, (участие технического инспектора труда областного комитета профсоюза обязательно в расследовании каждого несчастного случая со смертельным и тяжелым исходом, группового несчастного случая).

6.5.4. Обеспечивает регулярное участие общественных инспекторов по охране труда в осуществлении контроля за соблюдением законодательства об охране труда и проведении Дней охраны труда.

6.5.5. Осуществляют контроль за обеспечением работников горячим питанием, удешевлением питания, созданием условий для приема пищи.

## 7. Режим труда и отдыха

7.1. Стороны согласились, что вопросы продолжительности рабочего времени, времени отдыха работников, в том числе предоставления им трудовых и социальных отпусков, вопросы регулирования внутреннего трудового распорядка и дисциплины труда и другие трудовые и социально-экономические права работников решаются Нанимателем по согласованию с профсоюзным комитетом Организации в соответствии с законодательством Республики Беларусь и регулируются настоящим Соглашением и коллективными договорами Организаций.

7.2. Стороны установили, что руководители Организаций:

7.2.1. Пересмотр норм труда и рабочего времени, норм выработки и обслуживания производят по согласованию с профсоюзными комитетами, при этом не допускается снижение уровня реальной заработной платы.

7.2.2. Устанавливают продолжительность основного отпуска для работников не менее 24 календарных дней.

7.2.3. Исходя из финансовых возможностей, за счет прибыли, остающейся в распоряжении организации, при предоставлении ежегодного трудового отпуска, производят работникам единовременные выплаты на оздоровление в размере, определенном в коллективном договоре. Единовременная материальная помощь осуществляется при предоставлении трудового отпуска, а при разделении его на части – при предоставлении одной из частей.

7.2.4. При наличии прибыли, остающейся после налогообложения, принимают меры по оздоровлению работников, 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 включать представителей Профсоюза.

  
Л.И. Шлыков

  
М.П. Иолон

7.3. Стороны установили, что руководители Организаций, профсоюзные комитеты включают в коллективные договоры:

7.3.1. Нормы продолжительности трудовых отпусков, порядок предоставления отпусков без сохранения заработной платы или с частичным сохранением заработной платы.

7.3.2. Категории (профессии, должности) работников, для которых применяется суммированный учет рабочего времени, а также продолжительность учетного периода (месяц, квартал или полугодие, но не более одного календарного года).

7.3.3. Порядок, условия предоставления и продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день за счет собственных средств.

7.3.4. Перечень работников, порядок и условия предоставления за счет собственных средств организации дополнительного отпуска за продолжительный стаж работы в организации (отрасли) до 3-х календарных дней и дополнительного поощрительного отпуска.

7.3.5. Порядок выплаты денежной компенсации работникам, выезжающим в служебные командировки или при разъездном характере работы и имеющим право на бесплатное обеспечение лечебно-профилактическим питанием, молоком или равноценными пищевыми продуктами.

7.3.6. категории (профессии, должности) работников, для которых применяется суммированный учет рабочего времени, а также продолжительность учетного периода (месяц, квартал или полугодие, но не более одного календарного года).

7.3.7. условия предоставления отпуска с частичным сохранением заработной платы (не менее  $2/3$  тарифной ставки рабочего, тарифного оклада служащего) по инициативе Нанимателя 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.

7.3.8. Положение о социальных оплачиваемых отпусках по причинам заключения брака, рождения ребенка, смерти членов семьи и т.д.

7.3.9. Норму, предусматривающую обязанность нанимателя предоставлять отпуск без сохранения заработной платы работникам при получении среднего специального, высшего и послевузовского образования, по вечерней или заочной формам получения образования при отсутствии направления (заявки) нанимателя, договора на подготовку специалистов, а также при получении второго и последующего среднего специального, высшего образования.

  
Л.И. Шлыков

  
М.П. Иолоп

Работникам, успешно обучающимся в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального и высшего образования в вечерней или заочной форме получения образования в соответствии с заключенными с ними трудовыми договорами (контрактами) и с учетом потребности данных категорий работников в организации, а также в случае обучения работников по профилю деятельности организации, предоставляется отпуск с сохранением заработной платы продолжительностью, предусмотренной в «справке-вызове» и при условии в дальнейшем работы в организации после окончания учебного заведения не менее 5 лет.

7.3.10. Условия предоставления отпуска без сохранения заработной платы по семейно-бытовым причинам по договоренности между работником и нанимателем продолжительностью более 30 календарных дней.

7.3.11. Одиноким матерям (отцам), разведенным женщинам и вдовам (вдовцам), воспитывающим двоих и более детей в возрасте до 16 лет и имеющим право на 1 дополнительный свободный от работы день в месяц согласно нормам ч.3 ст.265 Трудового кодекса Республики Беларусь по их заявлению предоставляется такой день с оплатой в размере среднего дневного заработка.

7.3.12. Порядок разделения трудового отпуска по договоренности между работником и нанимателем более чем на 2 части, в которых одна часть должна быть не менее 14 календарных дней.

7.3.13. Норму, предусматривающую предоставление женщинам, имеющих двух и более детей, одиноким матерям (отцам), вдовам (вдовцам), имеющим детей в возрасте до 16 лет, трудовой отпуск в удобное для них время.

7.3.14. Положение о социальной поддержке работников, находящихся под угрозой увольнения в условиях реструктуризации организаций, в части сохранения за ними преимущественного права возврата на предприятие, сохранения очереди на получение жилья, места в общежитии, предоставления права пользования объектами социально-культурного назначения и другое.

7.3.15. Разработать и внести в коллективные договора положение о выделении средств на проведение профилактической иммунизации работников.

7.3.16. Норму, предусматривающую предоставление супругам, работающим в одной организации, по их заявлению, отпуска в одно время.

  
Л.И. Шлыков

  
М.П. Иолон



7.3.17. Установление матерям, воспитывающим двоих и более несовершеннолетних детей или ребенка-инвалида, режима гибкого рабочего времени при условии, если это не нарушит нормальной деятельности и ритмичности производства.

7.3.18. Норму, предусматривающую предоставление по заявлению работника 1 сентября либо другой день начала учебного года (проведение торжественных мероприятий, посвященных началу учебного года) рабочего дня с сохранением среднего заработка работникам, ребенок (дети) которого идет (идут) в 1-ый класс.

## 8. Обеспечение занятости

8.1. Государственное предприятие «Брестместпром» и Профсоюз не допускают массового экономически и социально необоснованного сокращения работников и рабочих мест в организации (под массовым сокращением понимать одновременное увольнение по инициативе Нанимателя более 5 процентов численности трудового коллектива Организаций, влекущих за собой прекращение их деятельности как юридических лиц, осуществляются только после предварительного, не менее чем за три месяца, уведомления Профсоюза по этому вопросу и принятия согласованных мер по трудоустройству высвобожденных работников).

Ликвидацию по инициативе Нанимателя или реорганизацию Организации, влекущих за собой прекращение их деятельности как юридических лиц, осуществляют только после предварительного, не менее чем за три месяца, уведомления Профсоюза по этому вопросу и принятия согласованных мер по трудоустройству высвобожденных работников.

8.1.2. Стороны согласились решать вопросы разгосударствления и приватизации государственной собственности с предварительного уведомления не позже, чем за 3 месяца соответствующего комитета Профсоюза. При этом изменение форм собственности в Организациях системы может осуществляться при согласии собственника и согласии не менее 2/3 членов трудового коллектива.

8.2. Стороны установили, что руководители Организаций:

8.2.1. Не допускают увольнения по сокращению численности или штата работников, получивших в Организации профессиональное заболевание или трудовое увечье.

8.2.2. Предоставляют преимущественное право работникам, уволенным по сокращению, трудоустроиваться в Организацию при наличии вакансий по соответствующей должности (специальности).

  
Л.И. Шлыков

  
М.П. Иолон

8.2.3. Организуют совместно с комитетами профсоюза профессиональное обучение работников.

8.2.4. Расторжение трудового договора с работниками по инициативе Нанимателя (кроме как за виновные действия) производят с предварительного согласия профсоюзного комитета Организации.

8.2.5. Не допускают увольнения по сокращению численности работников или штата (за исключением нарушителей производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины):

лиц предпенсионного возраста без их согласия (но не более чем за пять лет до обще установленного пенсионного возраста);

получивших в Организации профессиональное заболевание или трудовое увечье;

одновременно двух работников из одной семьи, кроме случаев полной ликвидации Организации;

работника, являющегося единственным членом семьи с постоянным заработком;

работника, воспитывающего троих и более несовершеннолетних детей или ребенка-инвалида;

работников, имеющих, несовершеннолетних детей в возрасте до 16 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

одиноких матерей (женщин, не состоящих в браке и имеющих детей, в актовой записи о рождении которых, запись об отце произведена в установленном порядке по указанию матери), одиноких (отцов);

женщин, не состоящих в браке и усыновивших (удочеривших) детей; расторгнувших брак женщин и не вступивших в новый, в случаях, когда взыскание алиментов на содержание детей невозможно;

женщин (мужчин), имеющих детей-инвалидов;

вдов (вдовцов), не вступивших в новый брак;

женщин воспитывающих несовершеннолетнего ребенка, мужа которых призваны на срочную военную службу;

неосвобожденного председателя первичной профсоюзной организации;

кроме случаев полной ликвидации Организации.

8.2.6. При изменении форм собственности распространяют на уволенных по сокращению численности или штата работников, условия соответствующих документов в зависимости от стажа работы в данной Организации.

8.2.7. При сокращении численности или штата работников предпочтение в оставлении на работе в случае равной производительности труда и квалификации отдается (помимо категорий, указанных в статье 45 Трудового Кодекса РБ и других законодательных актах) работникам:

  
Л.И. Шлыков

  
М.П. Иолоп

имеющим длительный непрерывный стаж работы в данном учреждении;

получившим травму или профзаболевание на работе; работникам, обучающимся без отрыва от производства в высших и средних учебных заведениях по направлению данной организации;

работникам, избранным в состав профсоюзных органов, членам комиссий по трудовым спорам;

одиноким, не имеющим другого источника дохода;

другим категориям работников, определенным в коллективных договорах организации.

8.2.8. Предоставляют работнику, предупрежденному о расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, не менее двух календарных дней в месяц с сохранением среднего заработка для поиска работы, содействуют переобучению новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора. Если работник желает прекратить трудовые отношения до истечения срока уведомления, наниматель не вправе ему препятствовать.

8.2.9. При планировании увольнения по сокращению численности или штата в течение месяца 5 и более процентов работников к списочной численности, предварительно, не менее чем за 3 месяца, уведомляют об этом хозяйственные органы управления и отраслевой комитет профсоюза. Принимают меры по трудоустройству, переобучению высвобождаемых работников.

8.2.10. 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, предоставляют ему отпуск с частичным сохранением заработной платы в размере не менее 2/3 тарифной ставки (тарифного оклада).

8.2.11. Устанавливает доплаты бывшим работникам сверх установленных размеров пособий по безработице с учетом возможностей Организации на время выплаты пособия по безработице.

8.3. В коллективные договоры могут быть внесены дополнительные, по сравнению с действующим законодательством Республики Беларусь, гарантии при заключении и прекращении трудового договора для беременных женщин и женщин, имеющих детей, а также дополнительного основания, дающего преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников.

  
Л.И. Шлыков

  
М.П. Иолоп

#### 8.4. Профсоюз:

8.4.1. Оставляет на профсоюзном учете высвобождаемых работников по их желанию, до трудоустройства в другую организацию с тем, чтобы они могли пользоваться правами члена профсоюза, установленными в Организации.

8.4.2. Осуществляет общественный контроль за соблюдением требований законодательства и условий коллективных договоров при приеме на работу, увольнении, сокращении численности или штата работников, предоставлении им льгот и гарантий.

8.4.3. Оказывает юридическую и правовую помощь Организациям и членам профсоюза по вопросам занятости.

8.4.4. Оказывает материальную помощь малоимущим, безработным членам профсоюза по ходатайству профсоюзной организации, где произошло сокращение численности или штата работников.

8.4.5. При поступлении в профком сообщения о предстоящем увольнении работника по инициативе нанимателя рассматривают его на заседании профсоюзного комитета с обязательным приглашением работника - члена профсоюза.

### 9. Обеспечение жильем, жилищное строительство

9.1. Стороны установили, что в Организациях:


9.1.1. Учет граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, по месту работы ведут работники, назначенные Нанимателем, по согласованию с профсоюзным комитетом.

9.1.2. Постановка на учет нуждающихся в улучшении жилищных условий и предоставление жилых помещений, в том числе мест в общежитиях, производится на основании совместного решения Нанимателя и профсоюзного комитета в соответствии с Положением об учете граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, и о порядке предоставления жилых помещений государственного жилого фонда (далее Положение), утвержденным Указом Президента Республики Беларусь от 16 декабря 2013 г. №563.

Списки лиц, нуждающихся в улучшении жилищных условий и лиц, которым предоставлены жилые помещения, доводятся до сведения работников.

9.1.3. Жилые помещения выделяются в первую очередь работникам, нуждающимся в улучшении жилищных условий и состоящим на льготном учете более 5 лет:

участникам ВОВ и приравненным к ним лица в установленном порядке;

  
Л.И. Шлыков

  
М.П. Иолон

инвалидам I и II групп;

лицам, страдающим некоторыми формами тяжелых хронических заболеваний в соответствии с Перечнем заболеваний, устанавливаемым Министерством здравоохранения Республики Беларусь;

работникам, проработавшим не менее 20 лет на предприятиях системы;

многодетным семьям, семьям при рождении близнецов;

одиноким матерям, имеющих несовершеннолетних детей.

9.1.4. Нанимателем, по согласованию с профкомом, в соответствии с коллективным договором предоставляются беспроцентные займы, иная финансовая помощь для строительства (реконструкции) или приобретения жилого помещения преимущественно работникам Организации, нуждающимся в улучшении жилищных условий.

9.1.5. С учетом финансовых возможностей предоставляется денежная компенсация работникам расходов по найму или поднайма жилых помещений, а также компенсационные выплаты выпускникам, распределенным (направленным), перераспределенным учреждением образования на работу вне постоянного места жительства и не обеспеченным нанимателем жилыми помещениями, в целях компенсации расходов (частичной компенсации) за наем жилья в период срока работы, установленного в свидетельстве о направлении на работу.


9.1.6. Наниматель согласовывает с профсоюзным комитетом локальные нормативные акты, касающиеся правил проживания, пропускного режима и работы общежитий, введение платных услуг для проживающих в общежитии.

## **10. Обеспечение правовых гарантий деятельности профсоюзных органов и профсоюзного актива**

10.1. Стороны установили, что руководители Организаций:

10.1.1. Создают условия для деятельности организаций профсоюза и их органов в пределах их полномочий, определенных Законом Республики Беларусь от 22 апреля 1992 г. №1605-ХП «О профессиональных союзах», а также в соответствии с Уставом отраслевого профсоюза, настоящим Соглашением и коллективными договорами.

10.1.2. Обеспечивают безналичное перечисление профсоюзных взносов по личным заявлениям работников-членов профсоюза в соответствии с Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 18 сентября 2002 года №1282 «Об удержании из заработной платы работников денежных сумм для производства безналичных расчетов» через расчетные службы предприятий одновременно с выплатой

  
Л.И. Шлыков

  
М.П. Иолон



заработной платы, в том числе выплачиваемой за счет ссуд и кредитов банков, на банковские счета соответствующих комитетов профсоюза (профсоюзным комитетам – 70 процентов, обкому профсоюза – 30 процентов).

10.1.3. При несвоевременных расчетах с органами профсоюза по отчислениям им собранных членских профсоюзных взносов, а также утвержденных коллективным договором отчислений паевых взносов для проведения культурно-массовых и спортивных мероприятий, пропаганды здорового образа жизни, возрождения национальной культуры и иных социально-значимых целей, в размере не менее 0,2 процента от фонда оплаты труда, производят ежемесячно индексацию данных отчислений (с момента возникновения задолженности) в соответствии с ростом уровня индекса потребительских цен.


10.1.4. Предоставляют неосвобожденным 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, собраний, пленумов, съездов) и оплачивают командировочные расходы в порядке и на условиях, закрепленных коллективным договором.

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

10.1.6. При избрании в состав профсоюзных органов лиц, с которыми до избрания заключены срочные трудовые договоры, срок контракта с ними продлевается на период избрания (в пределах установленного законодательством срока), либо заключается новый на срок их полномочий, но не менее чем на один год, а с неосвобожденными председателями профсоюзного комитета – не менее чем на два года.

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

10.1.8. Не допускают наложения дисциплинарных взысканий, лишения (уменьшения) премий, изменения существенных условий труда, в том числе перевода на контракт, а также увольнения по инициативе Нанимателя (за исключением случаев, вызванных виновными действиями работника) работников, избранных руководителями профсоюзных

  
Л.И. Шлыков

  
М.П. Иолон

органов и неосвобожденных от работы, без письменного предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа. При переводе таких работников на контрактную форму найма контракт с ними заключают на срок их полномочий, но не менее чем на 1 год и продлевают его (с согласия работника) на срок не менее 2 лет со дня окончания полномочий, если не избрание не связано с ненадлежащим исполнением общественной работы или с виновными действиями данного работника.

10.1.9. Не допускают привлечения к дисциплинарной ответственности (за исключением случаев, вызванных виновными действиями) общественных инспекторов по охране труда работников, уполномоченных профсоюзом на участие в создаваемых в Организациях комиссиях, без письменного предварительного согласия профсоюзного органа.

10.1.10. Предоставляют профсоюзному комитету в безвозмездное пользование необходимые помещения, оборудование, транспорт, средства связи.

10.1.11. Предоставляют возможность руководству и работникам республиканского, областного комитетов профсоюза, профкомов предприятий и организаций беспрепятственно посещать Организации, где работают члены Профсоюза.

10.1.12. Предоставляют областному комитету профсоюза, профсоюзам организаций необходимую информацию социального характера о финансово-экономической деятельности Организации, учредительные документы, за исключением сведений, составляющих служебную или коммерческую тайну.

10.1.13. Обобщают и выполняют реальные предложения и требования, высказанные работниками-членами профсоюза на профсоюзных собраниях, конференциях, касающихся непосредственно производственных и трудовых отношений.

10.1.14. Устанавливают за счет средств Организации ежемесячную доплату неосвобожденным председателям первичных профсоюзных организаций за сложность и напряженность работы, участие в решении вопросов охраны труда, правовой помощи работникам, поддержанию дисциплины и здорового морально-психологического климата в коллективе в размере не менее 20 процентов, а председателям цеховых комитетов и казначеям в размере не менее 10 процентов должностного оклада (тарифной ставки) по основной работе.

10.1.15. Предусматривают 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 профсоюзной организации ежемесячную доплату в размере не менее 10 процентов должностного оклада (тарифной ставки).

  
Л.И. Шлыков

  
М.П. Иолоп

10.1.16. Предоставляют лицам, избранным в состав профсоюзных органов, преимущественное право оставления на работе при сокращении численности или штата работников при прочих равных условиях.

10.1.17. Сохраняют (создают) профсоюзную структуру в реорганизуемых в хозяйственные общества государственных унитарных предприятиях, 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.

10.2. Стороны, заключившие настоящее Соглашение, признают право профсоюзных комитетов созывать конференции трудовых коллективов по согласованию с Нанимателем.

10.3. Комитеты Профсоюза соответствующих уровней участвуют в переговорах по смене формы собственности Организации, их представители включаются в состав правлений, советов предприятий и акционерных обществ, в состав комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве, аттестации рабочих мест по условиям труда, аттестационных комиссий Организаций, а также комиссий по разработке и изменению Устава Организации.

10.4. Профсоюз:

10.4.1. Оказывает профсоюзным комитетам и Организациям, 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, организует обучение профсоюзного актива.


10.4.2. Подает в суд, по просьбе членов профсоюза, иски в защиту их трудовых и социально-экономических прав.

## 11. Социальная защита работающей молодежи

11.1. Стороны установили, что руководители Организаций:

11.1.1. Дифференцированно, в зависимости от характера и сложности профессии, устанавливают молодым рабочим, выпускникам производственно-технических училищ и общеобразовательных школ с производственным обучением пониженные нормы выработки в течение 6 месяцев с начала их самостоятельной работы, без уменьшения при этом заработной платы.

11.1.2. Производят несовершеннолетним работникам, имеющим сокращенный рабочий день, оплату труда в размере, как и работникам соответствующих категорий при полной продолжительности рабочей смены.

  
Л.И. Шлыков

  
М.П. Иолон

11.1.3. Оказывают единовременную материальную помощь молодым рабочим и служащим, призванным с Организации на службу в армию и возвратившимся после окончания службы на прежнее место работы, в размере до 20 базовых величин при наличии прибыли, остающейся в распоряжении Организации.

11.1.4. Выделяют молодым семьям денежные средства на полную или частичную компенсацию расходов по проживанию на условиях договора поднайма жилого помещения в домах государственного жилищного фонда или по договору найма жилого помещения в домах частного жилищного фонда, в общежитиях.

11.1.5. Обеспечивают трудоустройство по полученной специальности выпускников учреждений высшего, среднего специального и профессионально-технического образования, направленных на учебу Организацией и оказывают им помощь в получении льготных кредитов и средств на строительство или покупку жилья.

11.1.6. Совместно с профсоюзными комитетами предусматривают в коллективных договорах Положение о наставничестве в целях организации и проведения профессионального обучения на производстве впервые поступающих в Организацию молодых работников (специалистов).

11.1.7. В случае направления Нанимателем на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации в очной (дневной) форме обучения работников, не имеющих квалификации (разряда, класса, категории) по профессии, необходимой организации, принятых на работу по данной профессии без указания разряда (класса, категории) или с его указанием, названным работникам в течение периода обучения за счет средств Организации осуществлять выплату заработной платы из расчета не менее тарифной ставки первого разряда, установленной в Организации.

11.1.8. Предоставляют льготы молодым работникам Организации, успешно обучающимся в вечерних и заочных высших и средних специальных учебных заведениях и получающим первое высшее или среднее специальное образование, независимо от специальности в качестве минимальных гарантий, предусмотренных статьями 215-220 Трудового Кодекса Республики Беларусь.

11.1.9. Вносить в соответствующие органы власти и управления предложения по принятию нормативных правовых актов по вопросам социальной помощи молодым семьям.

11.1.10. При наличии финансовых возможностей устанавливать стипендии или доплаты к ним, для студентов и учащихся, хорошо успевающих и активно участвующих в работе профсоюзных организаций.

  
Л.И. Шлыков

  
М.П. Иолоп

11.1.12. Повышают тарифные оклады специалистам, отработавшим в Организациях по распределению и продолжающим работать в этих Организациях на условиях заключенных контрактов, в соответствии со статьей 261<sup>2</sup> Трудового кодекса Республики Беларусь на 50 процентов.

11.1.13. Через средства массовой информации систематически освещают работу хозяйственных и профсоюзных органов с молодежью, пропагандируют лучший опыт работы молодых специалистов и молодых профсоюзных лидеров и активистов.

## **12. Социальная защита пожилых людей, ветеранов войны и труда, пенсионеров, ранее работавших в Организациях**

12.1. К неработающим пенсионерам относятся, граждане (пожилые люди, ветераны войны и труда, пенсионеры, инвалиды) проживающие на территории Республики Беларусь, последним местом работы которых перед назначением трудовой (профессиональной) пенсии, пенсии по инвалидности являлась одна из Организаций, и состоящие на профсоюзном учете в Организации (стаж работы в Организациях может оговариваться в коллективном договоре).

12.1.1. Стороны установили, что Наниматели совместно с профсоюзными комитетами:

12.1.2. В коллективных договорах определяют комплекс мер, направленных на усиление социальной поддержки пожилых людей, ветеранов войны и труда, пенсионеров, инвалидов, ранее работавших на предприятии, в первую очередь, в вопросах их материальной поддержки, сохранение права на улучшение жилищных условий, оздоровление.

12.1.3. Комитеты профсоюза вносят в соответствующие органы власти и управления предложения, направленные на улучшение положения пожилых людей, ветеранов войны и труда, пенсионеров-инвалидов и добиваются реализации этих предложений.

12.1.4. Регулярно проводят встречи с ветеранами, в том числе в профессиональный праздник; 8-е Марта; День защитника Отечества - 23 февраля, День Побед – 9-е Мая; 1-е октября – в Международный день пожилых людей; 3-е декабря – в Международный день инвалидов.

12.1.5. Курируют деятельность и оказывают необходимую помощь первичным общественным ветеранским организациям.

12.1.6. Защищают интересы ветеранов в судебных и других инстанциях.

12.1.7. Организуют и координируют работу по созданию музеев, исторических уголков, стендов «Заслуженные ветераны» и др.

  
Л.И. Шлыков

  
М.П. Иолон



12.1.8. Оказывают помощь в доставке продуктов питания и медикаментов одиноко проживающим неработающим пенсионерам, оформляют бесплатную подписку на еженедельник «Беларускі час».

12.1.9. Оказывают, при наличии средств материальную помощь: для приобретения путевок на санаторно-курортное лечение в оздоровительных учреждениях Республики Беларусь; на заготовку овощей на зимний период; семьям в случае смерти бывшего работника; оказание помощи одиноким пенсионерам в ремонте жилищ и содержанию приусадебных участков (вспашка огорода, посадка и уборка урожая и др.).

### **13. Развитие культуры, физического воспитания, спорта и туризма**

13.1. Стороны обязуются проводить политику, направленную на всестороннее развитие культуры, спорта, туризма, семейного, детского отдыха, пропаганду здорового образа жизни среди работников.

13.2. Стороны установили, что руководители Организаций:

13.2.1. Отчисляют первичным профсоюзным организациям ежемесячно паевой взнос для проведения культурно-массовых и спортивных мероприятий, пропаганды здорового образа жизни и возрождение национальной культуры в размерах, определенных коллективным договором и предусмотренных сметой на эти расходы, но не менее 0,2 процента от фонда оплаты труда.

13.2.2. Обеспечивают в организациях условия для занятий физической культурой, спортом и туризмом, художественной самодеятельностью работающих и членов их семей.

13.2.3. Имеют право перечислять денежные средства областным отраслевым, объединенным комитетам профсоюза для их кооперирования в целях финансирования проведения областных, региональных спартакиад, смотров-конкурсов художественной самодеятельности, фестивалей, конкурсов профессионального мастерства, других культурно-массовых, физкультурно-оздоровительных и общественно значимых мероприятий, а также участия в аналогичных республиканских мероприятиях.

13.2.4. Принимают меры по совершенствованию работы коллективов физической культуры и укреплению их материальной базы в Организациях.

  
Л.И. Шлыков

  
М.П. Иолоп

13.2.5. Предусматривают средства на аренду зданий, помещений и сооружений, необходимых для проведения культурно-массовых, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы для работников и членов их семей.

13.2.6. Поощряют участников художественной самодеятельности и спортсменов, успешно выступающих в соревнованиях, активно занимающихся спортом и ведущих здоровый образ жизни.

13.3. Профсоюз:

13.3.1. Проводит необходимую работу по организации и проведению мероприятий, направленных на развитие культуры, физического воспитания, спорта и туризма в Организациях.

13.3.2. В рамках благотворительной акции «Профсоюзы – детям» ежегодно предусматривает выделение средств профсоюзного бюджета на оказание помощи подшефным школам-интернатам, детским домам, домам приюта, детским оздоровительным лагерям.

13.3.3. Обеспечивает совместно с Государственным предприятием «Брестместпром» доленое финансирование проведения ежегодной областной отраслевой Спартакиады и смотров-конкурсов художественной самодеятельности.

13.3.4. При необходимости частично оплачивает за счет средств профсоюзного бюджета стоимость путевок для детей членов профсоюза в детские оздоровительные лагеря и членам профсоюза – на оздоровление.


## 14. Обеспечение выполнения Соглашения

14.1. Каждая из Сторон, подписавших Соглашение, несет ответственность за своевременное и полное его выполнение в пределах своих полномочий и обязательств.

14.2. Контроль за ходом выполнения настоящего Соглашения и разрешение разногласий, возникающих при его исполнении, осуществляет Совет по трудовым и социальным вопросам, сформированный Сторонами в равном представительстве (по 3 представителя от каждой Стороны), которому Сторонами представляется вся необходимая информация.

14.3. Контрольные функции за выполнением Соглашения осуществляют также комитеты Профсоюза и соответствующие службы Государственного предприятия «Брестместром», которые могут обращаться по существу вопросов в адрес Совета или непосредственно к лицам, подписавшим Соглашение.

14.4. При выявлении нарушений выполнения Соглашения Стороны не позднее, чем в 2-х недельный срок проводят взаимные консультации и принимают меры по их устранению.

  
Л.И. Шлыков

  
М.П. Иолон

14.5. Стороны обязуются не реже одного раза в полугодие рассматривать ход выполнения Соглашения на совместных заседаниях. О результатах рассмотрения информировать трудовые коллективы.

14.6. Стороны представляют друг другу полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях и нормативных правовых актах, затрагивающих трудовые, социально-экономические права и профессиональные интересы работников.

14.7. В течение срока действия настоящего Соглашения Стороны принимают все зависящие от них меры по урегулированию трудовых споров и конфликтов, возникающих в области социальных и экономических отношений.

14.8. За невыполнение обязательств, предусмотренных настоящим Соглашением, должностные лица несут ответственность в виде:

лишения надбавок к должностным окладам, премий и других персональных выплат;

привлечения к дисциплинарной ответственности в соответствии с законодательством о труде.

14.9. Невыполнение положений настоящего Соглашения, коллективного договора, включая своевременное и полное перечисление удержанных ежемесячных профсоюзных взносов, по вине руководителя Организации может служить основанием для досрочного расторжения с этим руководителем контракта.

14.10. Профсоюз обязуется участвовать в решении возникающих индивидуальных и коллективных трудовых споров, в необходимых случаях представлять интересы работников-членов Профсоюза в суде.

14.11. В течение срока действия Соглашения, при условии его выполнения, органы профсоюза воздерживаются от организации и проведения коллективных действий, предусмотренных законодательством Республики Беларусь.

14.12. В случае невозможности выполнения по причинам экономического, производственного, организационного характера положений коллективного договора, устанавливающих выплаты работникам денежных средств, не предусмотренных законодательством или сверх размеров, предусмотренных законодательством, принимает решение на собрании (конференции) о приостановлении действия этих положений. В решении указывается срок приостановления действия положений, а также сроки и порядок выплаты работникам денежных средств с учетом образовавшейся задолженности.

  
Л.И. Шлыков

  
М.П. Иолон

14.13. Государственное предприятие «Брестместпром» обязуется текст настоящего Соглашения довести до сведения всех Организаций местной промышленности подведомственных ему.

По поручению Совета  
Коммунального производственно-  
торгового унитарного предприятия  
«Брестское областное управление  
местной промышленности»


По поручению Президиума  
Брестского областного комитета  
профсоюза работников местной  
промышленности и коммунально-  
бытовых предприятий

Директор  
  
Л.И. Шлыков  
20 20 г.



Председатель обкома профсоюза  
  
М.П. Иолоп  
« 17 » 20 21 г.



  
Л.И. Шлыков

  
М.П. Иолоп