

# **СОГЛАШЕНИЕ**

**между Пинским городским исполнительным комитетом, городскими объединениями нанимателей и городским объединением профсоюзов на 2022-2024 годы**

## **I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

Пинский городской исполнительный комитет (далее – горисполком), городские объединения нанимателей: Совет директоров крупных предприятий г.Пинска, Совет директоров среднего и малого бизнеса г.Пинска (далее – наниматели) и городское объединение профсоюзов (далее – профсоюзы), именуемые в дальнейшем Сторонами, руководствуясь законодательством Республики Беларусь, в целях создания необходимых условий для экономического развития города Пинска, социальной и правовой защиты населения на основе принципов социального партнерства заключили настоящее Соглашение между Пинским городским исполнительным комитетом, городскими объединениями нанимателей и городским объединением профсоюзов на 2022-2024 годы (далее – городское Соглашение).

Городское Соглашение является нормативным актом, действует на территории города Пинска в отношении органа власти, нанимателей всех форм собственности, где созданы первичные профсоюзные организации, входящие в Федерацию профсоюзов Беларуси (далее – ФПБ), членов профсоюзов и работников города.

Положения и гарантии, включенные в городское Соглашение, являются обязательными для всех организаций, обособленных структурных подразделений организаций, расположенных на территории города Пинска, минимальными и не могут быть изменены в коллективных договорах в сторону снижения социальной, правовой и экономической защищенности работников. Социальным партнерам предусматривать средства для реализации норм и положений городского Соглашения с учетом всех источников финансирования.

Городское Соглашение является основой для коллективных переговоров, соглашений и коллективных договоров в организациях.

Стороны в объеме своих полномочий принимают на себя обязательства, закрепленные Генеральным соглашением между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2019-2021 годы (продлено на 2022-2024 годы), Соглашением между Брестским областным исполнительным комитетом, областными объединениями нанимателей и областным объединением профсоюзов на 2022-2024 годы.

Наниматели, которыми выступают органы государственной власти, принимают на себя обязательства выполнения норм городского Соглашения в части, не противоречащей законодательству о государственной службе, и в пределах бюджетных ассигнований, выделяемых на их содержание.

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

Стороны признают:

необходимым заключение коллективных договоров в организациях всех форм собственности (далее – организации) и оказывают профсоюзным комитетам и структурам профсоюзов, развивающим принципы социального партнерства, всестороннее содействие и признают, что на переговорах по заключению коллективных договоров интересы работников представляют и защищают профсоюзные организации, входящие в ФПБ;

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. При этом от работников не требуется соответствующее заявление. Иные дополнительные выплаты, по сравнению с законодательством, гарантии, компенсации, выплаты социального характера, распространяются на работников-членов профсоюза.

Городское Соглашение вступает в силу с момента его подписания Сторонами.

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

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

## **II. ЭКОНОМИЧЕСКИЕ И ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

### **Стороны**

2.1. Проводят активную политику по повышению уровня конкурентоспособности организаций, укрепления экономического и финансового положения организаций в целях повышения уровня жизни и доходов населения.

2.2. В пределах своей компетенции осуществляют меры, направленные на реализацию государственных программ, и контролируют их исполнение.

2.3. Вносят предложения по установлению льгот по местным налогам и сборам, стимулирующим развитие предпринимательства, деятельности организаций, использующих труд социально незащищенных групп населения.

### **Горисполком**

2.4. Обеспечивает реализацию комплекса мер по выполнению основных целевых показателей прогноза социально-экономического развития города на период действия городского Соглашения.

2.5. Обеспечивает повышение инвестиционной активности путем привлечения прямых иностранных инвестиций и кредитов, направление государственных инвестиций в приоритетные отрасли и производства.

2.6. Развивает внешнеэкономические связи с регионами Российской Федерации, государствами дальнего и ближнего зарубежья.

2.7. Осуществляет контроль за выполнением государственных социальных стандартов по обслуживанию населения в городе.

2.8. Публикует в печати информацию о подлежащих приватизации предприятиях.

2.9. Обеспечивает паритетное участие нанимателей и профсоюзов в разработке проектов социально значимых программ развития города.

2.10. Предоставляет городскому объединению профсоюзов и городским объединениям нанимателей по их запросу официальную информацию, касающуюся вопросов оплаты труда, занятости и других социально значимых вопросов.

### **Наниматели**

2.11. Содействуют развитию творческой активности рационализаторов и изобретателей, стимулируют работников за творческий подход к работе.

2.12. Уведомляют коллективы работников, профсоюзные комитеты о намечаемых действиях по приватизации организаций, разъясняют и обеспечивают их права согласно законодательству.

2.13. Распространяют на работников, уволенных по сокращению штатов или по другим уважительным причинам, предусмотренным в коллективных договорах, а также на освобожденных профсоюзных работников условия участия в приватизации государственной собственности, предусмотренные законодательством для членов коллектива.

2.14. Информировать не реже одного раза в полугодие коллектив работников о финансово-хозяйственной деятельности организации.

### **Профсоюзы**

2.15. Принимают непосредственное участие на местах в разработке и реализации текущих и перспективных экономических программ, планов социального развития, осуществляют общественный контроль за их выполнением.

2.16. Содействуют развитию рационализаторской и изобретательской деятельности, совершенствованию организации труда, экономии энергетических и материальных ресурсов, рациональному использованию рабочего времени, развитию трудового соревнования, повышению квалификации работников, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины, созданию и сохранению благоприятного климата в коллективах.

2.17. Проводят широкую разъяснительную работу по экономии топливно-энергетических и материальных ресурсов, внедрению энерго- и ресурсосберегающих технологий и техники, а также совместно с горисполкомом и нанимателями организуют соревнование за высокие показатели по экономии ресурсов.

## **III. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ**

### **Стороны**

3.1. Ставят своей целью эффективно использовать трудовой потенциал города.

3.2. Участвуют в разработке и реализации мероприятий по содействию занятости населения.

### **Горисполком**

3.3. Разрабатывает мероприятия по содействию занятости населения города и координирует работу по их реализации.

3.4. Информировать население и нанимателей об услугах государственной службы занятости, а также о наличии свободных рабочих мест и вакансий с использованием средств массовой и наглядной информации, в том числе сети Интернет.

3.5. Осуществляет направление безработных на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации и обучающие курсы в соответствии с потребностью на рынке труда.

3.6. Оказывает содействие в трудоустройстве безработным гражданам, в первую очередь гражданам, не способным на равных условиях конкурировать на рынке труда (молодежи, инвалидам, женщинам, имеющим малолетних детей), проводит различные мероприятия, направленные на трудоустройство незанятого населения.

3.7. Оказывает содействие безработным в организации предпринимательской, ремесленной деятельности, а также деятельности по оказанию услуг в сфере агроэкотуризма путем оказания консультативной, методической и правовой помощи,

обучения правовым и финансовым основам предпринимательской деятельности, предоставления финансовой поддержки в виде субсидий из средств государственного внебюджетного фонда социальной защиты населения.

3.8. Организуют за счет средств государственного внебюджетного фонда социальной защиты населения, нанимателей, местных бюджетов оплачиваемые общественные работы.

### **Наниматели**

3.9. Предусматривают в коллективных договорах мероприятия, направленные на сохранение, увеличение объема работ, услуг, количества рабочих мест, переподготовку работников.

3.10. При планировании увольнения по сокращению численности или штата в течение месяца пяти и более процентов работников к списочной численности предварительно, не менее чем за 3 месяца, уведомляют об этом горисполком и первичные профсоюзные организации. Принимают меры по содействию в трудоустройстве, переобучению высвобождаемых работников. В случаях необходимости эти вопросы выносятся на рассмотрение городского совета по трудовым и социальным вопросам.

3.11. При смене собственника имущества или реорганизации организации, правопреемник сохраняет рабочие места для беременных женщин, одиноких матерей (отцов), усыновителей, опекунов, попечителей, воспитывающих ребенка в возрасте до 16 лет, (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет).

3.12. Оставляют за работниками, уволенными по сокращению численности или штата, ранее полученное право пользования детскими дошкольными учреждениями, а оздоровительными и медицинскими учреждениями, принадлежащими организации – на период нахождения на учете и получения пособия по безработице в службе занятости.

3.13. Предусматривают в коллективных договорах:

3.13.1. предоставление работнику, предупрежденному:

о расторжении трудового договора (контракта) в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, не менее одного дня в неделю для поиска работы с сохранением среднего заработка;

о прекращении трудовых отношений в связи с истечением срока действия контракта, социального отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью, установленной соглашением сторон, но не менее 1 дня в неделю. Осуществлять при предоставлении такого отпуска единовременную выплату в размере, определенном в коллективном договоре, но не ниже среднедневного (среднечасового) заработка за каждый день (час) отсутствия на рабочем месте, за каждый день участия.

Размер среднедневного (среднечасового) заработка определяется делением начисленной заработной платы за два календарных месяца работы (с 1-го до 1-го числа), предшествующих месяцу начала выплат на фактически проработанные в этом периоде дни (часы);

3.13.2. выплату выходного пособия при прекращении трудовых отношений в связи с истечением срока действия контракта, в случае если такое решение принято нанимателем (в соответствии с частью пятой статьи 261<sup>3</sup> Трудового кодекса Республики Беларусь) работнику, не имеющему дисциплинарных взысканий, в размере не менее двухнедельного среднего заработка, за исключением бюджетных организаций;

3.13.3. обязанность нанимателя оказывать содействие работнику, предупрежденному об истечении срока действия трудового договора (контракта) по переобучению новым профессиям.

3.14. 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) с учетом установленных повышений или оклада – для бюджетных организаций.

### **В сфере контрактной формы найма**

3.15. При заключении контракта с работником устанавливают в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 261<sup>2</sup> Трудового кодекса Республики Беларусь повышение тарифной ставки (тарифного оклада), а для работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, – надбавку в размере не менее 10 процентов оклада и предоставления не менее 2 календарных дней отпуска.

3.16. Обеспечивают обязательное участие представителя профсоюза в обсуждении условий контракта нанимателя и работника.

В месячный срок по результатам общественного контроля профсоюзов приводят контракты с работниками в соответствие с требованиями статьи 261<sup>2</sup> Трудового кодекса Республики Беларусь, предусмотрев в них дополнительные меры стимулирования труда, либо с согласия работника заключают с ним трудовой договор на неопределенный срок.

3.17. Расторжение трудового договора, заключенного на неопределенный срок и (или) контракта по инициативе нанимателя до истечения срока его действия с работником-членом профсоюза производят с предварительного согласия профкома (кроме пунктов 3, 7 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь).

3.18. Одновременно с уведомлением о намерении перевести работника на контракт вручают ему проект контракта.

3.19. Продлевают (заключают новые) контракты:

3.19.1. с работниками, не имевшими дисциплинарных взысканий в течение года предшествующего дате окончания контракта, если они выразили согласие на продление трудовых отношений:

на срок не менее трех лет (за исключением лиц, достигших общеустановленного пенсионного возраста и получающих пенсию);

на срок пять лет – при наличии высокого профессионального уровня и квалификации работника (за исключением лиц, достигших общеустановленного пенсионного возраста и получающих пенсию);

на срок не менее чем до достижения пенсионного возраста – за пять и менее лет до достижения работником общеустановленного пенсионного возраста;

на срок не менее пяти лет – с матерью (отцом, опекуном), усыновителем, попечителем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или двоих и более детей в возрасте до 16 лет;

на срок не менее пяти лет – с матерью (отцом) в неполных семьях (одиноким матери, отцы, вдовы (вдовцы), расторгнувшие брак) – до достижения детьми (младшим из них), воспитывающимися в семье, возраста 16 лет;

на период получения детьми общего среднего, профессионально-технического, первого среднего специального, первого высшего образования в дневной форме получения образования – с лицами, достигшими общеустановленного пенсионного возраста;

3.19.2. с беременными женщинами;

3.19.3. или заключают трудовой договор на неопределенный срок по окончании срока действия контракта по письменному заявлению работника, не допускающего нарушений трудовой дисциплины и проработавшего у данного нанимателя не менее пяти лет, устанавливая ему размер тарифной части заработной платы не ниже, чем сложившийся при применении контрактной формы найма.

3.20. Предусматривают в коллективных договорах и контрактах:

право работника досрочно расторгнуть контракт по уважительным причинам (беременность женщины, необходимость ухода за больным членом семьи (по медицинскому заключению), переезда супруга (супруги) на новое место жительства в другую местность, в том числе в связи со сменой места службы или работы супруга (супруги), в связи с наличием у женщины (отца, воспитывающего ребенка без матери) детей до 14 лет, зачислением в учреждение образования, по состоянию здоровья на основании медицинского заключения и другие).

3.21. Предоставляют преимущественное право (при прочих равных условиях) на оставление на работе при сокращении численности или штата следующим категориям работников, за исключением нарушителей производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины:

одиноким работникам за пять лет до наступления общеустановленного пенсионного возраста;

одному из двух работников из одной семьи, кроме случаев полной ликвидации организации;

лицам предпенсионного возраста (но не более чем за три года до общеустановленного пенсионного возраста);

работникам, являющимся единственным членом семьи с постоянным заработком;

работникам, получившим в организации профессиональное заболевание или трудовое увечье;

работникам, воспитывающим троих и более несовершеннолетних детей или ребенка-инвалида;

следующим категориям женщин, имеющих несовершеннолетних детей:

одиноким матерям (женщинам, не состоящим в браке и имеющим детей, в актовой записи о рождении которых, запись об отце произведена в установленном порядке по указанию матери;

вдовам, не вступившим в новый брак;

женщинам, не состоящим в браке и усыновившим (удочерившим) детей;

женщинам, расторгнувшим брак, в случаях, когда взыскание алиментов на содержание детей невозможно;

женщинам, имеющим детей-инвалидов.

3.22. Включают в коллективные договоры следующую норму:

«В случае, если условия контракта ухудшают правовое и социально-экономическое положение работника по сравнению с коллективным договором, действуют нормы коллективного договора. Условия контракта с согласия работника подлежат приведению в соответствие с соглашением или коллективным договором».

### **Профсоюзы**

3.23. Содействуют нанимателям в повышении эффективности производства, деятельности, направленной на сохранение действующих и создание новых рабочих мест, реализации других мер, позволяющих предотвратить сокращение работников.

3.24. Осуществляют общественный контроль за соблюдением нанимателями трудового законодательства, предоставлением высвобождаемым работникам льгот и гарантий, предусмотренных законодательством, соглашениями и коллективными договорами.

3.25. При ликвидации, реорганизации организаций рассматривают совместно с нанимателями возможности дальнейшего трудоустройства работников, меры по смягчению социальных последствий этих действий.

3.26. Осуществляют контроль за обязательным участием представителя профсоюзной организации в обсуждении условий контракта с работником – членом

профсоюза.

3.27. Оставляют на профсоюзном учете высвобождаемых работников, по их желанию, до трудоустройства в другие организации.

3.28. При поступлении в профком уведомления о предстоящем увольнении работника по инициативе нанимателя рассматривают его коллегиально с вынесением постановления (решения) и в необходимых случаях добиваются защиты трудовых прав работника – члена профсоюза.

#### **IV. ОПЛАТА ТРУДА И УРОВЕНЬ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ**

##### **Стороны**

4.1. Осуществляют согласованные меры, направленные на увеличение заработной платы, доходов населения, снижение численности населения города с уровнем среднедушевых располагаемых ресурсов ниже бюджета прожиточного минимума.

4.2. Осуществляют контроль за своевременной выплатой заработной платы в организациях всех форм собственности, изучают причины задержек выплаты заработной платы, принимают меры по ликвидации задолженности.

4.3. Продолжают развивать системы регулирования заработной платы на основе коллективных договоров и отраслевых тарифных соглашений.

4.4. Включают в соглашения, коллективные договоры положения о предоставлении социального отпуска без сохранения заработной платы:

не освобожденным от основной работы членам профсоюзных органов для участия в работе президиумов, краткосрочной учебе;

работникам в случаях: вступления в брак впервые, смерти близких родственников, супруга (супруги), посещения школьных линеек (в 1-4 и выпускных классах), по другим семейно-бытовым причинам, участия в региональных (районных, городских), областных, республиканских и международных физкультурно-оздоровительных и спортивно-массовых мероприятиях, смотрах-конкурсах любительского творчества, фестивалях, других культурно-массовых и общественно значимых мероприятиях.

Осуществлять при предоставлении социальных отпусков по вышеуказанным причинам единовременную выплату в размере, определенном в коллективном договоре, но не ниже среднедневного (среднечасового) заработка за каждый день (час) отсутствия на рабочем месте, за каждый день участия.

Размер среднедневного (среднечасового) заработка определяется делением начисленной заработной платы за два календарных месяца работы (с 1-го до 1-го числа), предшествующих месяцу начала выплат на фактически проработанные в этом периоде дни (часы).

##### **Горисполком**

4.5. Выделяет средства городского бюджета для установления надбавок к окладам, предоставления дополнительного отпуска при заключении, продлении контрактов с работниками бюджетной сферы в пределах фонда оплаты труда.

Повышение заработной платы работникам бюджетной сферы осуществляет в пределах выделенных ассигнований за счет экономии, полученной от оптимизации численности занятых в ней работников.

##### **Наниматели**

4.6. Устанавливают и изменяют формы, системы, размеры оплаты труда, в том числе материального стимулирования, выплат и вознаграждений, доплат, надбавок, нормы труда, их замену и пересмотр с обязательным участием и согласованием профсоюзного комитета.

4.7. Ежемесячно обеспечивают установленный законодательством уровень минимальной заработной платы (месячной и часовой) работникам организации, в том числе работникам, которым установлен суммированный учет рабочего времени.

Предусматривают в коллективных договорах порядок и условия индексации заработной платы работников в соответствии с Законом Республики Беларусь от 21 декабря 1990 г. № 476-ХІІ «Об индексации доходов населения с учетом инфляции».

Включают в коллективные договоры порядок и условия индексации заработной платы работников организаций независимо от форм собственности.

4.8. При направлении работников на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации в очной (дневной) форме обучения работников, не имеющих квалификации (разряда, класса, категории) по профессии, необходимой организации, принятых на работу по данной профессии без указания разряда (класса, категории) или с его указанием, названным работникам в течение периода обучения за счет средств нанимателя осуществляется выплата заработной платы из расчета тарифной ставки первого разряда, установленной в организации, но не менее 0,15 бюджета прожиточного минимума для трудоспособного населения.

4.9. Не допускают при введении новых условий оплаты труда снижения размеров заработной платы работников на момент их введения.

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

4.11. Сохраняют уровень оплаты труда работникам организации, выразившим по окончании срока действия контракта свое письменное согласие на предложение нанимателя заключить трудовой договор на неопределенный срок.

4.12. Определяют в коллективных договорах случаи ограниченной материальной ответственности работников за ущерб, причиненный нанимателю.

#### **Наниматели организаций, финансируемых из бюджета**

4.13. Обеспечивают обязательное сохранение надбавок, установленных работникам за работу на условиях контрактной формы найма, при определении размера лишения стимулирующих выплат в случаях применения к работнику мер дисциплинарного взыскания, предусмотренных пунктом 3 части первой статьи 198 Трудового кодекса Республики Беларусь.

#### **Профсоюзы**

4.14. Осуществляют общественный контроль за соблюдением законодательных и других нормативных правовых актов, положений коллективных договоров и соглашений по организации и оплате труда силами правовых инспекторов труда, руководителей и представителей ФПБ, ее организационных структур, профессиональных союзов, входящих в ФПБ, и их организационных структур в организациях всех форм собственности.

4.15. Рассматривают обращения членов профсоюзов по фактам нарушений в организации и оплате труда, добиваются их устранения.

4.16. Отстаивают права и интересы членов профсоюзов при рассмотрении индивидуальных и коллективных трудовых споров в комиссиях по трудовым спорам, трудовом арбитраже, суде.

### **V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ**

#### **Горисполком**

5.1. Оказывает за счет средств городского бюджета адресную социальную помощь гражданам, оказавшимся по объективным причинам в категории малообеспеченных,



используя заявительный принцип государственной поддержки и декларирование доходов.

5.2. Принимает меры по обеспечению бесперебойной работы городского и пригородного транспорта, в том числе по сезонным маршрутам к садоводческим товариществам.

5.3. Возмещает в пределах средств, предусмотренных в городском бюджете:

5.4.1. часть затрат ОАО «Пинский автобусный парк» по осуществлению городских автобусных перевозок пассажиров;

5.4.2. часть затрат организациям, оказывающим жилищно-коммунальные услуги по предоставлению населению жилищно-коммунальных услуг (техническое обслуживание жилого фонда, техническое обслуживание лифта, водоснабжение, водоотведение, обращение с твердыми коммунальными отходами);

5.4.3. разницу в ценах на твердые виды топлива, реализуемые населению, а также часть надбавки гортопсбыта при реализации населению твердых видов топлива по регулируемым (фиксированным) ценам.

5.4.4. расходы на предоставление бесплатного или льготного питания учащимся учреждений общего среднего образования и детских дошкольных учреждений из малообеспеченных и многодетных семей, приобретение новогодних подарков для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, воспитывающихся в замещающих семьях города (опекунских, приемных, детских домах семейного типа).

5.5. Координирует работу государственных органов, предприятий всех форм собственности и общественных организаций по оказанию поддержки и адресной социальной помощи населению, способствует развитию благотворительной деятельности, используя заявительный принцип государственной поддержки и декларирование доходов.

### **Наниматели организаций, финансируемых из бюджета**

5.6. Осуществляют из внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации, при условии отсутствия просроченной (кредиторской) задолженности бюджетной организации (без учета бюджетных обязательств, зарегистрированных в установленном порядке территориальными органами государственного казначейства) по платежам в бюджет, бюджеты государственных внебюджетных фондов, оплате товаров (работ, услуг):

5.6.1. дополнительное премирование работников;

5.6.2. в порядке и на условиях, определяемых в соглашениях, коллективных договорах, выплат ранее работавшим в организации ветеранам, семьям умерших работников, а также на удешевление стоимости путевок в оздоровительные, спортивно-оздоровительные лагеря с круглосуточным пребыванием детям работников.

### **Наниматели**

5.7. Обеспечивают работникам возможность приема горячей пищи и предусматривают в коллективных договорах порядок удешевления стоимости питания в производственных столовых.

5.8. Включают в коллективные договоры:

5.8.1. положения о социальной поддержке работников, находящихся под угрозой увольнения в условиях реструктуризации организаций, в части сохранения за ними права возврата на прежнее место работы, сохранения очереди на получение жилья, места в общежитии, предоставления права пользования объектами социально-культурного назначения и другое;

5.8.2. норму о стимулировании и поощрении членов коллективов работников,

активистов профсоюзного движения за результативность воспитательно-профилактической деятельности с обязанными лицами;

5.8.3. норму о поощрении руководителей первичных ветеранских организаций;

5.8.4. положение (раздел) о наставничестве в целях организации и проведения профессионального обучения кадров рабочим профессиям непосредственно на производстве, где предусматривают меры морального и материального стимулирования работы наставников;

5.8.5. положения о предоставлении дополнительных гарантий работникам в виде добровольного страхования дополнительной пенсии за счет средств нанимателя;

5.8.6. обязательства, предусматривающие оказание шефской помощи одиноким неработающим ветеранам и инвалидам, утратившим по уважительным причинам связь с организациями, в которых они работали, а также проживающим в учреждениях социального обслуживания – по представлению горисполкома, городского совета ветеранов.

5.9. Содействуют ветеранским организациям в осуществлении ими уставной деятельности. Совместно с профсоюзами оказывают материальную и хозяйственную помощь неработающим пенсионерам, ранее работавшим в организациях, в том числе, в сельскохозяйственных и других предприятиях, перешедших впоследствии в подчиненность хозяйствующих субъектов различных отраслей; приглашают ветеранов к участию в общественной и культурной жизни коллективов.

5.10. Матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) двоих детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) заявлению ежемесячно предоставляется один дополнительный свободный от работы день в порядке, предусмотренном в коллективном договоре, ином локальном правовом акте с оплатой в размере среднего дневного заработка, исчисленного в соответствии с главой 3 Инструкции о порядке исчисления среднего заработка, утвержденной постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 10 апреля 2000 г. № 47.

5.11. Рассматривают возможность включения в коллективные договоры положения, предусматривающего доплату к пособию по временной нетрудоспособности из собственных средств до 100 процентов среднедневного заработка в случае временной нетрудоспособности работника, начиная с первого дня нетрудоспособности (кроме бюджетных учреждений).

### **Профсоюзы**

5.12. Осуществляют контроль за соблюдением положений коллективных договоров и соглашений, касающихся дополнительных гарантий работникам по сравнению с трудовым законодательством.

5.13. Осуществляют общественный контроль за ведением учета граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, распределением жилья и мест в общежитиях.

5.14. Предусматривают в профсоюзных бюджетах выделение денежных средств для оказания материальной помощи нуждающимся членам профсоюзов.

5.15. Имеют право перечислять денежные средства областному объединению профсоюзов для их кооперирования с целью оказания материальной помощи в особых случаях.

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

## **VI. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ, ОХРАНА ТРУДА И ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ**

### **Горисполком**

6.1. Осуществляет:

6.1.1. государственное управление охраной труда;

6.1.2. анализ причин производственного травматизма в организациях города;

6.1.3. содействие в обучении и организацию проверки знаний по вопросам охраны труда комиссией горисполкома;

6.1.4. информационное обеспечение организаций города по вопросам охраны труда.

6.2. Осуществляет постоянный контроль за экологической обстановкой в городе, недопущением сбросов и выбросов загрязняющих веществ в окружающую среду. Принимает меры по повышению уровня санитарного состояния и благоустройству города.

6.3. Обеспечивает контроль за рациональным использованием природных и энергетических ресурсов.

6.4. Через средства массовой информации доводит до населения информацию о состоянии экологической обстановки.

6.5. Рассматривает на заседаниях горисполкома, коллегиальных органов обстоятельства и причины производственного травматизма на территории города.

6.6. Организовывает работу мобильной группы по оказанию практической и методической помощи организациям всех сфер деятельности в обеспечении соблюдения законодательства об охране труда.

### **Наниматели**

6.7. Обеспечивают штатную численность специалистов по охране труда, рассчитанную в соответствии с нормами законодательства Республики Беларусь, в организациях независимо от формы собственности, эффективность работы служб охраны труда, должностных лиц, ответственных за организацию охраны труда и осуществление контроля за соблюдением работниками требований по охране труда в организации и структурных подразделениях, а также при выполнении отдельных видов работ.

6.8. Своевременно и качественно проводят аттестацию рабочих мест по условиям труда. По результатам аттестации разрабатывают и осуществляют мероприятия по улучшению условий труда, устанавливают компенсации за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.

6.9. Включают в коллективные договоры положения о:

6.9.1. выделении средств для осуществления мероприятий по охране труда, профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний, улучшению условий труда, санитарно-бытового обеспечения, медицинского и лечебно-профилактического обслуживания работников в размере не менее 2 процентов от фонда оплаты труда;

6.9.2. выплате:

семье погибшего по вине нанимателя на производстве работника помимо установленного законодательством возмещения ущерба единовременной материальной помощи в размере не менее 10 годовых заработков погибшего, исчисленных по заработку за год от месяца, предшествующего несчастному случаю;

работнику, утратившему профессиональную трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания по вине нанимателя, – единовременной материальной помощи в размере одного среднемесячного заработка за каждый процент утраты профессиональной трудоспособности.

Выплачиваемая материальная помощь снижается пропорционально степени вины потерпевшего, определенной в документах расследования несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

Порядок и условия выплаты материальной помощи определяются коллективным договором.

6.9.3. обязательном участии представителей профсоюзов в комиссиях по аттестации рабочих мест по условиям труда;

6.9.4. материальном поощрении общественных инспекторов и членов комиссий по охране труда профсоюзных комитетов в зависимости от результатов их участия в осуществлении общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда и с учетом предложений профсоюзной организации;

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

6.9.6. материальном и моральном поощрении работников, оказывающих содействие и сотрудничающих с нанимателем в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда.

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

6.11. Информируют в течение суток горисполком, городское объединение и отраслевые городские комитеты профсоюзов о каждом несчастном случае со смертельным исходом, несчастном случае, приведшем к тяжелым производственным травмам, а также о групповых несчастных случаях.

6.12. Обеспечивают условия для обязательного регулярного участия общественных инспекторов по охране труда в осуществлении контроля за соблюдением законодательства об охране труда, а также в осуществлении контроля за соблюдением работниками требований по охране труда в порядке, определенном законодательством.

6.13. Проводят совместно с Профсоюзами обучение общественных инспекторов по охране труда.

6.14. Рассматривают возможность:

6.14.1. осуществления за счет средств организаций добровольного страхования своих работников по медицинским расходам, дополнительной пенсии и от несчастных случаев;

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

6.14.3. включения в коллективные договоры нормы о выделении средств на проведение профилактической иммунизации работников;

6.14.4. заключения договоров добровольного страхования гражданской ответственности нанимателя за вред, причиненный жизни и здоровью работников.

6.15. Учитывают положительный международный опыт в области охраны труда, предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

6.16. Способствуют применению в организациях принципов концепции «Нулевого травматизма», разработанной Международной ассоциацией социального обеспечения, формированию в трудовых коллективах атмосферы нетерпимости к нарушениям требований охраны труда.

6.17. Обеспечивают функционирование и совершенствование систем управления охраной труда в организациях. Включают в систему управления охраной труда в организациях механизм персонифицированного учета допускаемых работниками нарушений правил охраны труда. Принимают совместно с профсоюзом решения по проблемам улучшения условий и охраны труда.

6.18. Обеспечивают обучение, стажировку, инструктаж и проверку знаний работников по вопросам охраны труда.

### **Профсоюзы**

6.19. Организуют и осуществляют общественный контроль за соблюдением законодательства о труде и об охране труда в организациях всех форм собственности. Продолжат общественный контроль за правильностью применения контрактной формы найма работников.

6.20. Расширят практику защиты прав работников, используя возможности комиссии по трудовым спорам, а также процедуру рассмотрения коллективных трудовых споров (конфликтов).

6.21. Оказывают бесплатную юридическую помощь первичным профсоюзным организациям, а также членам профсоюзов по защите нарушенных трудовых прав, при необходимости осуществляют их представительство в суде.

6.22. Организуют обучение профсоюзных кадров и актива с приглашением специалистов нанимателей, занимающихся вопросами трудового законодательства, охраны труда.

6.23. Проводят ежегодно смотр-конкурс на лучшую организацию по осуществлению общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда.

6.24. Проводят в коллективах разъяснительную работу по соблюдению законодательства об охране труда, производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины.

Заслушивают на собраниях профсоюзных групп и заседаниях профсоюзных комитетов работников и должностных лиц нанимателя, не соблюдающих требования охраны труда, нарушающих производственно-технологическую, исполнительскую и трудовую дисциплину, не использующих средства индивидуальной защиты, не выполняющих должностные (рабочие) инструкции. Принимают меры воздействия в отношении членов профсоюза, виновных в нарушении требований охраны труда.

6.25. Реализуют членам профсоюзов путевки на санаторно-курортное лечение в учреждениях «Белпрофсоюзкурорт» на 25 процентов дешевле их стоимости.

6.26. Во взаимодействии с нанимателями содействуют применению в организациях принципов концепции «Нулевого травматизма», формируют в трудовых коллективах атмосферу нетерпимости к нарушениям требований охраны труда, фактам пьянства на рабочих местах.

## **ВII. РАЗВИТИЕ КУЛЬТУРЫ, ФИЗКУЛЬТУРЫ И СПОРТА**

### **Горисполком**

7.1. Продолжает совместно с городским объединением профсоюзов на основе социального партнерства и кооперирования финансовых средств в соответствии с городскими программами и календарными планами:

7.1.1. проведение городских смотров-конкурсов коллективов любительского художественного творчества;

7.1.2. организацию массовых физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятий среди трудящихся, студентов и учащихся.

### **Наниматели**

7.2. Отчисляют в соответствии с коллективными договорами ежемесячно денежные

средства в размере не менее 0,15 процента от фонда оплаты труда профсоюзным комитетам для проведения культурно-массовых, спортивных и туристских мероприятий, организации в период зимних школьных каникул новогодних елок и для удешевления стоимости детских новогодних подарков, а также обеспечения других льгот и гарантий, предусмотренных в коллективных договорах.

7.3. Имеют право перечислять денежные средства областному объединению, областным отраслевым, городским объединенным комитетам профсоюзов для их кооперирования в целях финансирования проведения областных, городских спартакиад, коллективов любительского художественного творчества, фестивалей, конкурсов профессионального мастерства, других культурно-массовых, физкультурно-оздоровительных и общественно значимых мероприятий, а также участия в аналогичных республиканских мероприятиях.

7.4. Рассмотрят возможность введения в штат организаций с числом работающих свыше 300 человек должности инструктора-методиста по физкультурно-оздоровительной, спортивно-массовой и туристской работе.

7.5. Создают необходимые условия работы для подразделений социально-культурной, физкультурно-спортивной сферы организации.

### **Наниматели, профсоюзы**

7.6. Принимают меры по организационному укреплению имеющихся и созданию новых коллективов физкультуры, спортивных и туристских клубов.

7.7. Обеспечивают в организациях условия для занятий физической культурой, спортом и туризмом, любительским художественным творчеством работающих и членов их семей.

7.8. Организуют целенаправленную работу по воспитанию у членов коллективов потребности и личной ответственности за собственное здоровье. Разрабатывают и внедряют системы стимулирования здорового образа жизни.

7.9. Рассматривают возможность морального и материального поощрения работников, занимающихся физической культурой и спортом, ведущих здоровый образ жизни и принимающих участие в спортивно-массовых мероприятиях, в том числе по приобретению за счет предприятий или на паритетных условиях с профсоюзными организациями абонементов для занятий физической культурой либо полному или частичному возмещению их стоимости работнику.

### **Профсоюзы**

7.10. Предусматривают в бюджетах профсоюзных структур средства на развитие культурно-массовой работы, содержание и организацию работы подведомственных клубов, библиотек, а также на физкультурно-массовую работу.

7.11. Расширяют практику проведения на базе учреждений культуры и спортивных сооружений массовых физкультурно-оздоровительных и культурно-массовых мероприятий.

7.12. Организации всех уровней направляют средства областному объединению профсоюзов для их централизации в целях финансирования проводимых областных межотраслевых спартакиад, конкурсов профессионального мастерства, любительского художественного творчества, фестивалей, других культурно-массовых, физкультурно-оздоровительных и общественно значимых мероприятий.

## **VIII. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО**

### **Стороны обязуются**

8.1. Развивать взаимоотношения на основе принципов социального партнерства:

8.1.1. нести ответственность за реализацию настоящего городского Соглашения в пределах своих полномочий;

8.1.2. не прекращать в одностороннем порядке выполнение взятых на себя обязательств;

8.1.3. для решения возникающих проблем, разногласий использовать возможности городского совета по трудовым и социальным вопросам.

8.2. Содействовать заключению городских отраслевых соглашений и коллективных договоров в организациях всех форм собственности.

8.3. Содействовать реализации работниками права на объединение в профсоюзы в организациях независимо от форм собственности.

8.4. Содействовать сохранению действующей профсоюзной организации при реорганизации, смене формы собственности организации.

В случае приватизации организации и приобретения права собственности инвесторами в инвестиционных договорах предусматривать обязательства инвестора по сохранению в течение 3 месяцев занятости работающих на том же уровне, что и до приватизации, а также гарантий и льгот, не ниже предусмотренных действующим соглашением, коллективным договором.

### **Горисполком**

8.5. Направляет проекты нормативных правовых актов, затрагивающих социально-экономические интересы работников, в городское объединение профсоюзов для рассмотрения и внесения замечаний и предложений.

8.6. Привлекает социальных партнеров к участию в проводимых совещаниях, заседаниях, конференциях, переговорах, встречах, затрагивающих интересы Сторон, включает их представителей в соответствующие организационные комитеты, коллегии, комиссии, делегации.

### **Горисполком, наниматели**

8.7. Признают городское объединение профсоюзов, профсоюзные организации отраслевых профсоюзов, входящих в ФПБ, полномочными представителями интересов работников, студентов, учащихся, создают их организационным структурам условия для выполнения ими своих уставных функций.

### **Наниматели и Профсоюзы**

8.8. Включают в коллективные договоры следующее положение:

Коллективный договор заключается от имени работников-членов профсоюза и распространяется на нанимателя, руководителя и работников-членов профсоюза, состоящих в трудовых отношениях с нанимателем на дату его подписания, а также на работников, освобожденных от работы вследствие избрания на выборные должности в профсоюзном органе этой организации, а также на лиц, уволенных из организации после достижения общеустановленного пенсионного возраста и (или) после приобретения права на трудовую пенсию и состоящих на учете в профорганизации.

На работников, вступивших в профсоюз после подписания договора, его положения распространяются в полном объеме со дня вступления в профсоюз.

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. При этом от работников не требуется соответствующее заявление. Иные дополнительные выплаты, по сравнению с законодательством, гарантии, компенсации, выплаты социального характера, распространяются на работников-членов профсоюза.

### **Наниматели**

8.9. Предоставляют в соответствии с коллективными договорами, соглашениями организационным структурам профсоюзов (их объединений), входящим в ФПБ, помещения на основе заключенных договоров безвозмездного пользования и создают другие условия в соответствии с Законом Республики Беларусь от 22 апреля 1992 г. № 1605-ХІІ «О профессиональных союзах», Указом Президента Республики Беларусь от 29 марта 2012 г. № 150 «О некоторых вопросах аренды и безвозмездного пользования имуществом».

8.10. Обеспечивают безналичное перечисление профсоюзных взносов по личным заявлениям работников в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 18 сентября 2002 г. № 1282 «Об удержаниях из заработной платы работников денежных сумм для производства безналичных расчетов» вместе с выплатой заработной платы, в том числе выплачиваемой за счет средств и кредитов банков.

8.11. Предоставляют освобожденным от основной работы профсоюзным работникам, избранным на выборные должности профсоюзного органа в организации равные с работниками организации права пользования всеми социальными гарантиями, предусмотренными соглашениями, коллективными договорами.

8.12. Рассматривают возможность включения в коллективные договоры возможности установления единовременных выплат работникам профкомов первичных профсоюзных организаций за счет средств профсоюзных организаций.

8.13. Устанавливают работникам, освобожденным от основной работы вследствие избрания их на выборные должности в профсоюзных органах всех уровней, гарантии по предоставлению прежней или равноценной работы в организации после окончания полномочий по выборной должности в профсоюзном органе (кроме работников, достигших общеустановленного пенсионного возраста).

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

8.15. Предусматривают в уставах частных, иностранных и совместных организаций создание по желанию работников профсоюзных организаций в течение трех месяцев со дня регистрации организации и в течение шести месяцев – разработку и заключение коллективного договора.

8.16. 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.

8.17. Предоставляют возможность (время) не освобожденным от основной работы членам профсоюзных органов участвовать в качестве делегатов, членов выборных органов в работе съездов, конференций, пленумов с сохранением средней заработной платы и оплачивают также стоимость краткосрочной учебы.

8.18. Осуществляют расторжение трудового договора по инициативе нанимателя (за исключением случаев, вызванных виновными действиями работника) с работниками, избранными руководителями профсоюзных органов и не освобожденными от работы, только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа, а с работниками,



избранными в состав профсоюзного органа – с согласия данного профсоюзного органа.

Наниматели обязаны не прекращать трудовые отношения с такими работниками до истечения срока их полномочий (если увольнение не обусловлено виновными действиями работника или не инициировано самим работником) и продлевать трудовые отношения в течение двух лет со дня окончания срока полномочий с согласия работника, если неизбрание не связано с ненадлежащим исполнением общественной работы.

Осуществляют привлечение к дисциплинарной ответственности работников, избранных в состав профсоюзных органов только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

8.19. Включают в коллективные договоры положение об установлении нанимателем за счет собственных средств ежемесячной доплаты (надбавки) неосвобожденным председателям первичных профсоюзных организаций в размере не менее 10 процентов тарифного оклада (тарифной ставки) с учетом установленных повышений (оклада – для бюджетных организаций) председателя профкома по основной работе за сложность и напряженность работ, участие в решении вопросов охраны труда, правовой помощи работникам, поддержании дисциплины и морального климата в коллективе.

8.20. Включают в коллективные договоры раздел, определяющий порядок исполнения положений коллективного договора, устанавливающих выплаты работникам денежных сумм, не предусмотренных законодательством или сверх размеров, предусмотренных законодательством, в случае невозможности их реализации в срок, определенный коллективным договором, по причинам экономического, производственного, организационного характера.

### **Профсоюзы**

8.21. Разрабатывают и постоянно реализовывают комплекс мер по обеспечению соблюдения работниками трудовой и исполнительской дисциплины, правил охраны труда, недопущению пьянства на рабочих местах, ответственности за качество выпускаемой продукции, культуры производства.

8.22. Организовывают трудовое соревнование за достижение высоких показателей качества.

8.23. Активно продвигают идеи социального партнерства в бизнес-среде, добиваются принятия нанимателями социально ответственных решений в процессе осуществления экономической деятельности.

## **IX. ГАРАНТИИ В СФЕРЕ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ МОЛОДЕЖИ**

### **Горисполком**

9.1. Ежегодно предусматривает средства для компенсации затрат по найму жилья молодым специалистам, распределенным на работу вне постоянного места жительства и не обеспеченными жилыми помещениями, при формировании городского бюджета.

9.2. Предусматривает при формировании городского бюджета средства на приобретение путевок для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.

### **Наниматели**

9.3. Содействуют осуществлению государственной молодежной политики. Вырабатывают и осуществляют систему мер по созданию нормальных условий труда, быта и отдыха молодежи.

9.4. Устанавливают ежемесячные доплаты с целью компенсации расходов по найму

жилья молодым специалистам, прибывшим на работу не по месту жительства и не обеспеченными жилыми помещениями, в размерах сумм, указанных в договорах найма жилья, но не более трех базовых величин для каждого молодого специалиста.

9.5. Через коллективные договоры и соглашения оказывают финансовую помощь и содействие:

9.5.1. в предоставлении помещений при организации деятельности первичных организаций общественного объединения «Белорусский республиканский Союз молодежи», клубов молодой семьи и других клубных объединений молодежи;

9.5.2. в выделении транспортных средств для участия в культурно-массовых и спортивных мероприятиях;

9.5.3. в поощрении и стимулировании актива общественного объединения «Белорусский республиканский Союз молодежи».

9.6. Организуют ежегодно совместно с профсоюзами конкурсы профессионального мастерства работников, в том числе молодых рабочих.

9.8. Организуют совместно с профкомами отдых детей своих работников в детских оздоровительных лагерях, выделяют средства для приобретения путевок.

9.9. Оказывают материальную помощь работникам – малообеспеченным родителям (одному из родителей, работающему в организации), усыновителям, опекунам, попечителям на подготовку их детей к учебному году в размере не менее одной базовой величины на каждого ребенка школьного возраста.

9.10. Работникам, успешно обучающимся в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального, высшего и послевузовского образования, в вечерней или заочной форме получения образования, при отсутствии направления (заявки) нанимателя, договора на подготовку специалистов либо иных оснований, предусмотренных в трудовом договоре, а также при получении второго и последующего среднего специального, высшего образования предоставляются социальные отпуска продолжительностью, предусмотренной учебным планом.

9.11. При заключении контракта с молодым рабочим, молодым специалистом, прибывшим на работу по направлению учреждения образования, обязуются устанавливать таким работникам в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 261<sup>2</sup> Трудового кодекса Республики Беларусь повышения тарифных ставок (тарифных окладов), а для работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, – надбавок в размере не ниже 20 процентов оклада.

### **Профсоюзы**

9.12. Оказывают помощь в создании бытовых условий в общежитиях учреждений образования для проживания иногородних учащихся и студентов.

9.13. Устанавливают за счет средств профсоюзных бюджетов стипендии студентам и учащимся учреждений образования, находящимся на их профобслуживании, за высокие достижения в учебе и активное участие в профсоюзной работе.

9.14. При необходимости частично оплачивают за счет средств профсоюзных бюджетов стоимость путевок для детей членов профсоюзов в детские оздоровительные лагеря.

9.15. Проводят благотворительную акцию «Профсоюзы – детям» для детей-сирот либо детей, оставшихся без попечения родителей, многодетных семей.

9.16. Представляют кандидатуры из числа лучших учащихся специализированных учебно-спортивных учреждений профсоюзов для назначения именных стипендий ФПБ.

9.17. Проводят работу по мотивации профсоюзного членства, вовлекают молодежь в члены профсоюзов, обеспечивают представительство молодых профсоюзных активистов в

профсоюзных органах всех уровней.

## **Х. «СОЦИАЛЬНЫЙ ПАКЕТ» ГОРОДА ПИНСКА – ПЕРЕЧЕНЬ ТРУДОВЫХ И СОЦИАЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ**

### **Наниматели**

10. Предусматривают в коллективных договорах:

10.1. Предоставление работнику, предупрежденному:

о расторжении трудового договора (контракта) в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, не менее одного дня в неделю для поиска работы с сохранением среднего заработка;

о прекращении трудовых отношений в связи с истечением срока действия контракта, социального отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью, установленной соглашением сторон, но не менее 1 дня в неделю. Осуществлять при предоставлении такого отпуска единовременную выплату в размере, определенном в коллективном договоре, но не ниже среднедневного (среднечасового) заработка за каждый день (час) отсутствия на рабочем месте.

Размер среднедневного (среднечасового) заработка определяется делением начисленной заработной платы за два календарных месяца работы (с 1-го до 1-го числа), предшествующих месяцу начала выплат на фактически проработанные в этом периоде дни (часы).

10.2. Выплату выходного пособия при прекращении трудовых отношений в связи с истечением срока действия контракта, в случае если такое решение принято нанимателем (в соответствии с частью пятой статьи 261<sup>3</sup> Трудового кодекса Республики Беларусь) работнику, не имеющему дисциплинарных взысканий, в размере не менее двухнедельного среднего заработка, за исключением бюджетных организаций.

10.3. Обязанность нанимателя оказывать содействие работнику, предупрежденному об истечении срока действия трудового договора (контракта) по переобучению новым профессиям.

10.4. Предоставление работнику отпуска с частичным сохранением заработной платы в размере не менее 2/3 тарифной ставки (тарифного оклада) с учетом установленных повышений или оклада – для бюджетных организаций при необходимости временной приостановки работ или временного уменьшения их объема, а также при отсутствии другой работы, на которую необходимо временно его перевести работника в соответствии с медицинским заключением.

10.5. При заключении контракта с работником устанавливают в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 261<sup>2</sup> Трудового кодекса Республики Беларусь повышение тарифной ставки (тарифного оклада), а для работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, – надбавку в размере не менее 10 процентов и предоставления не менее 2 календарных дней отпуска.

10.6. Продление (заключение новых) контрактов:

10.6.1. с работниками, не имевшими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествующего дате окончания контракта, если они выразили согласие на продление трудовых отношений:

на срок не менее трех лет (за исключением лиц, достигших общеустановленного пенсионного возраста и получающих пенсию);

на срок пять лет – при наличии высокого профессионального уровня и квалификации работника (за исключением лиц, достигших общеустановленного пенсионного возраста и получающих пенсию);

на срок не менее чем до достижения пенсионного возраста – за пять и менее лет до

достижения работником общеустановленного пенсионного возраста;

на срок не менее пяти лет – с матерью (отцом, опекуном), усыновителем, попечителем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или двоих и более детей в возрасте до 16 лет;

на срок не менее пяти лет – с матерью (отцом) в неполных семьях (одиноким матери, отцы, вдовы (вдовцы), расторгнувшие брак) – до достижения детьми (младшим из них) возраста 16 лет;

на период получения детьми общего среднего, профессионально-технического, среднего специального, высшего образования в дневной форме получения образования – с лицами, достигшими общеустановленного пенсионного возраста;

10.6.2. с беременными женщинами.

10.7. Заключение трудовых договоров на неопределенный срок по окончании срока действия контракта по письменному заявлению работника, не допускающего нарушений трудовой дисциплины и проработавшего у данного нанимателя не менее пяти лет, устанавливая ему размер тарифной части заработной платы не ниже, чем сложившийся при применении контрактной формы найма.

10.8. Предоставление работнику права досрочно расторгнуть контракт по уважительным причинам (беременность женщины, необходимость ухода за больным членом семьи (по медицинскому заключению), переезда супруга (супруги) на новое место жительства в другую местность, в том числе в связи со сменой места службы или работы супруга (супруги), в связи с наличием у женщины детей до 14 лет, зачислением в учреждение образования, по состоянию здоровья на основании медицинского заключения и другие).

10.9. Предоставление преимущественного права (при прочих равных условиях) на оставление на работе при сокращении численности или штата следующим категориям работников, за исключением нарушителей производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины:

одиноким работникам за пять лет до наступления общеустановленного пенсионного возраста;

одному из двух работников из одной семьи, кроме случаев полной ликвидации организации;

лицам предпенсионного возраста (но не более чем за три года до общеустановленного пенсионного возраста);

работникам, являющимся единственным членом семьи с постоянным заработком;

работникам, получившим в организации профессиональное заболевание или трудовое увечье;

работникам, воспитывающим троих и более несовершеннолетних детей или ребенка-инвалида;

следующим категориям женщин, имеющих несовершеннолетних детей:

одиноким матерям (женщинам, не состоящим в браке и имеющим детей, в актовой записи о рождении которых запись об отце, произведена в установленном порядке по указанию матери);

вдовам, не вступившим в новый брак;

женщинам, не состоящим в браке и усыновивших (удочеривших), взявших на попечительство, под опеку детей;

женщинам, расторгнувшим брак, в случаях, когда взыскание алиментов на содержание детей невозможно.

женщинам, имеющих детей-инвалидов;

женщинам, воспитывающих несовершеннолетних детей, мужа которых призваны на срочную военную службу.

10.10. Обеспечение работникам возможности приема горячей пищи и удешевление стоимости питания в производственных столовых.

#### 10.11. Установление выплат:

семье погибшего по вине нанимателя на производстве работника помимо установленного законодательством возмещения ущерба единовременной материальной помощи в размере не менее 10 годовых заработков погибшего, исчисленных по заработку за год от месяца, предшествующего несчастному случаю;

работнику, утратившему профессиональную трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания по вине нанимателя, – единовременной материальной помощи в размере одного среднемесячного заработка за каждый процент утраты профессиональной трудоспособности.

Выплачиваемая материальная помощь снижается пропорционально степени вины потерпевшего, определенной в документах расследования несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

Порядок и условия выплаты материальной помощи определяются коллективным договором.

10.12. Ежемесячное отчисление денежных средств в размере не менее 0,15 процента от фонда оплаты труда профсоюзным комитетам для проведения культурно-массовых, спортивных и туристских мероприятий, организации в период зимних школьных каникул, новогодних елок и для удешевления стоимости детских новогодних подарков, а также обеспечения других льгот и гарантий, таких как:

физкультурно-оздоровительные, спортивные, культурно-массовые мероприятия, туристические поездки, оплата культурно-просветительных и спортивно-оздоровительных мероприятий, оплата услуг и абонементов, оплата новогодних подарков детям и т.д.

10.13. Обеспечение обязательных выплат на удешевление питания, единовременных выплат к профессиональным праздникам, юбилейным датам работников, организации, единовременных выплат на закупку сельхозпродуктов, на погребение близких родственников, в связи с рождением ребенка, дотаций на проезд (оплата проездных билетов), предоставление подарочных сертификатов, материальной помощи и др.

10.14. 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.

## **XI. МЕХАНИЗМ ДЕЙСТВИЯ СОГЛАШЕНИЯ**

11.1. Городское Соглашение вступает в силу с момента его подписания Сторонами и действует до заключения нового.

11.2. Дополнения и изменения вносятся в городское Соглашение по взаимному согласию сторон, после рассмотрения их городским советом по трудовым и социальным вопросам, считаются неотъемлемым приложением к городскому Соглашению и регистрируются в установленном порядке

### **Стороны условились**

11.3. Осуществлять информационное и организационно-методическое обеспечение системы социального партнерства, информировать население о городском Соглашении, ходе его выполнения через средства массовой информации – городскую газету «Пінські веснік», радио, телевидение, на сайтах Горисполкома, Пинского городского объединения профсоюзов; издать текст городского Соглашения массовым тиражом.

11.4. Взаимно предоставлять необходимую информацию о ходе выполнения городского Соглашения.

11.5. Поручить городскому совету по трудовым и социальным вопросам, а также Сторонам самостоятельно контролировать ход выполнения городского Соглашения,

подводить итоги два раза в год.

11.6. Проводить не реже одного раза в год встречи по актуальным социально-экономическим вопросам руководителей исполнительной власти, нанимателей с профсоюзными работниками и активом города в организациях.

По поручению Сторон подписали:

От Пинского  
городского исполнительного  
комитета

Председатель

\_\_\_\_\_ В.В.Ребковец

От городских  
объединений нанимателей

Председатель Совета директоров  
среднего и малого бизнеса  
г.Пинска

\_\_\_\_\_ О.А.Лapidус

От Пинского городского  
объединения профсоюзов

Председатель

\_\_\_\_\_ Т.И.Зыщик

Заместитель председателя Совета  
директоров крупных  
предприятий г.Пинска

\_\_\_\_\_ Н.П.Ковалько

«12» мая 2022 г.